



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KAB.SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Andriansyah Wandiguna

021120265

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

NOVEMBER 2024



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KAB.SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., M.E. Ph.D)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PENYERJAN UMUM KAB.SUKABUMI**

Sinopsis

Telah diselesaikan dan dinyatakan lulus
Pada tanggal 29 November 2024

Andriansyah Wandi Guna

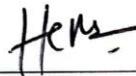
021120265

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Afandi Yusuf.)

a.n. 

Kesma Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andriansyah Wandiguna

Npm : 021120265

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi.

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan hak cipta dari produk skripsi diatas adalah bener karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau di kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulisan lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagikan akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dan karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 29 November 2024



Andriansyah Wandiguna

021120265

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Andriansyah Wandiguna 021120265, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Herman dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna.

Pra Survey kinerja yang ditujukan pada 10 atasan pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi, menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi dilihat dari sudut pandang para atasan terhadap para pegawainya. Hampir 70% para atasan tidak puas dengan hasil pekerjaan bawahannya saat ini dan 80% menyatakan pegawai belum memiliki keterampilan yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi, serta dapat memberikan saran atau solusi terbaik sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Pelatihan $0,000 < 0,005$ sehingga hasil yang diperoleh Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi. Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel bebas (Pelatihan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi yakni untuk variabel Pelatihan (X) dengan nilai t hitung tabel serta tingkat signifikan dibawah $0,005$ (t -hitung $5,378 > t$ -tabel $2,009$ dan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$). dimana penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Kinerja, Pelatihan, Kompetensi*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KAB. SUKABUMI”**

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materi kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis yakni Ibu Renny Baedillah dan bapak Cece Suhendi yang telah memberikan doa, dorongan, kasih sayang, dan semangat tiada henti selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan dorongan, arahan konsep, dan masukan untuk melihat berbagai fenomena penelitian dari berbagai perspektif dan komprehensif, serta juga membimbing penulis sepanjang perjalanan untuk merampungkan skripsi ini.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku Anggota Komisi pembimbing yang telah membantu memberikan dorongan penuh, berbagai arahan, masukan, dan bimbingannya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staff tata usaha dan karyawan di Universitas Pakuan yang telah memberikan berbagai ilmu, bantuan, dan pengalaman akademis di masa perkuliahan, sehingga penulis mendapat wawasan yang begitu luas dan bisa mengeksplorasi disiplin ilmu ini menjadi lebih lagi.
8. Pihak Kepegawain Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi yang membantu memberikan informasi yang dibutuhkan terkait penelitian. Selain itu juga pihak-pihak lain yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan banyak terima kasih.

9. Kepada adik-adiku Dino, Mika dan Erga serta sahabat – sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, semangat serta dukungan kepada penulis.

Proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis berharap pembaca tak segan memberikan kritik dan saran. Sehingga penulis bisa melakukan perbaikan di masa depan. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat untuk para pembaca.

Universitas Pakuan,
Bogor, 29 November 2024

Andriansyah Wandiguna
021120265

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PERNYATAAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1. Kegunaan Praktis	6
1.4.2. Kegunaan Akademis	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. Pelatihan	12
2.2.1. Pengertian Pelatihan	12
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	13
2.2.3. Jenis-jenis Pelatihan.....	14

2.2.4. Indikator Pelatihan.....	15
2.3. Kinerja Karyawan	17
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	19
2.3.4. Teori Kinerja Karyawan.....	22
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran	25
2.5. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1. Objek Penelitian.....	27
3.2.2. Unit Analisis	27
3.2.3. Lokasi Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1. Jenis Data.....	27
3.3.2. Sumber Data Penelitian	28
3.4. Operasionalisasi Variabel	28
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6. Metode Pengumpulan Data	31
3.6.1. Data Primer	32
3.6.2. Data Sekunder.....	32
3.7. Uji Instrumen Penelitian	33
3.7.1. Uji Validitas	33
3.7.2. Uji Reliabilitas	34
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data	35
3.8.1. Statistik Deskriptif.....	35
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36

3.8.4. Koefisien Determinasi.....	37
3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji-t.....	38
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN.....	40
4.1. Gambaran Umum	40
4.2. Hasil Pengumpulan Data	40
4.2.1. Profile Responden.....	41
4.3. Analisis Deskriptif.....	43
4.3.1. Pelatihan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.....	44
4.3.2. Kinerja Karyawan Pada DPU Kab. Sukabumi	58
4.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi	77
4.4.1. Regresi Linier Sederhana.....	78
4.4.2. Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi	78
4.4.3. Uji T	79
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V PENUTUP.....	83
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
BIODATA DIRI.....	88
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Capaian Indikator Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sukabumi pada Tahun 2021-Tahun 2023	2
Tabel I-2	Nilai Rata-rata Kinerja Seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi pada Tahun 2021-Tahun 2023.....	3
Tabel I-3	Standar Penilaian Kinerja Pegawai	3
Tabel I-4	Rata-rata Ketidak Hadiran Tiap Tahun Pegawai pada Tahun 2021-Tahun 2023 (Dalam hari).....	4
Tabel I-5	Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Yang Ditujukan Pada Atasan	4
Tabel I-6	Hasil Kuesioner Pra Survey Pelatihan Yang Ditujukan Pada 20 Orang Pegawai.....	5
Tabel II-1	Penelitian Sebelumnya	24
Tabel III-1	Operasionalisasi Variabel Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi. ...	29
Tabel III-2	Skala Likert Variabel X (Pelatihan).....	32
Tabel III-3	Skala Likert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	32
Tabel III-4	Uji Validitas Variabel Pelatihan	33
Tabel III-5	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	34
Tabel IV-1	Usia Responden	41
Tabel IV-2	Lama Bekerja.....	42
Tabel IV-3	Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel IV-4	Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Adalah Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya	44
Tabel IV-5	Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Menguasai Materi Pelatihan Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik..	45
Tabel IV-6	Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Adalah Karyawan Yang Membutuhkan Keahlian Sesuai Pekerjaannya .	46
Tabel IV-7	Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Diwajibkan Mengikuti Pelatihan Sesuai Jadwal.....	47

Tabel IV-8	Tanggapan Responden Mengenai Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Adalah Semua Pegawai Yang Memenuhi Syarat Untuk Mengikuti Pelatihan	48
Tabel IV-9	Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Saat Pelatihan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dibutuhkan Oleh Peserta	49
Tabel IV-10	Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Mudah Dipahami Oleh Peserta	50
Tabel IV-11	Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Akan Berguna Dalam Pekerjaan	51
Tabel IV-12	Tanggapan Responden Mengenai Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	52
Tabel IV-13	Tanggapan Responden Mengenai Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan	53
Tabel IV-14	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang diadakan oleh DPU bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai	54
Tabel IV-15	Tanggapan Responden Mengenai Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU	55
Tabel IV-16	Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Pelatihan Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Keterampilan	56
Tabel IV-17	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	57
Tabel IV-18	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan.	58
Tabel IV-19	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.....	58
Tabel IV-20	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, menerima setiap kritik dan saran yang masuk tanpa menindak lanjuti.	59
Tabel IV-21	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, Selalu mengutamakan tugas utama.....	60

Tabel IV-22	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.....	61
Tabel IV-23	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	62
Tabel IV-24	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan detail dan teliti	63
Tabel IV-25	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan rencana kerja/anggaran dengan memperhatikan target yang di tetapkan.	64
Tabel IV-26	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.	65
Tabel IV-27	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu sesuai dengan aturan dan prosedur.....	66
Tabel IV-28	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, memberikan solusi dan/atau informasi tidak sesuai kewenangan.....	67
Tabel IV-29	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membantu rekan kerja.	68
Tabel IV-30	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,tindakan, ucapan, perbuatan yang selalu sesuai dengan ideologi pancasila.....	69
Tabel IV-31	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.....	70
Tabel IV-32	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru....	71

Tabel IV-33	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.	72
Tabel IV-34	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.	73
Tabel IV-35	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu bekerja sama dengan rekan kerja lain.	74
Tabel IV-36	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	76
Tabel IV-37	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja	58
Tabel IV-38	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	78
Tabel IV-39	Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi	79
Tabel IV-40	Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Konstelasi Penelitian	26
Gambar III-1 Kurva Uji Hipotesis.....	39
Gambar IV-1 Struktur Organisasi DPU Kabupaten Kab.Sukabumi.....	39
Gambar IV-1 Kurva Pengujian Hipotesis.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Data Uji Validitas Penelitian.....	87
Lampiran II Data Hasil Uji Validitas Penelitian.....	89
Lampiran III Input SPSS.....	93
Lampiran IV Output SPSS.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Melihat Grand Design dari Reformasi Birokrasi yang tertuang pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, bahwa visi reformasi birokrasi ialah “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia (*World Class Government*)”. Visi tersebut memiliki tujuan yaitu pemerintahan dengan profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima terhadap masyarakat dan manajemen pemerintahan yang memiliki nilai demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui pemerintahan yang baik pada tahun 2025. Hal tersebut tentunya memerlukan peran dari sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik dan membawa perubahan yang berpengaruh besar terhadap tata kelola pemerintahan. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting di dalam organisasi, Sinambela berpendapat bahwa manusia itu sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Dalam pandangan manajemen modern, manusia tidak lagi menjadi sumber daya utama pada organisasi, namun lebih dari pada itu bahwa manusia sudah menjadi aset organisasi. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, dan perlu pengelolaan kompetensi yang akan menjadi bentuk investasi bagi organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia bagi pemerintah yang memegang peran penting terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu Bangsa-bangsa. Dapat diartikan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penggerak dari roda pemerintahan, yang tentunya merupakan aset bagi negara, karena memiliki peran yang berpengaruh besar terhadap fungsi pemerintahan. Dengan itu Aparatur Sipil Negara perlu untuk dikelola dan dikembangkan dengan baik, sebagai bentuk investasi human capital yang akan memberikan kemajuan bagi pemerintahan. Beberapa tahun terakhir pemerintah mengupayakan “Smart ASN”, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berwawasan global, menguasai teknologi dan informasi, menguasai berbagai bahasa, memiliki kemampuan jejaring atau networking tinggi dengan kemampuan skill multitasking yang proporsional. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) tentunya harus memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan mampu memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun. Namun tidak jarang ditemukan beberapa daerah terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kompetensi yang rendah. Seperti pada daerah Kabupaten Sukabumi, ditinjau dari masih rendahnya Index Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) dan Indeks

Inovasi Daerah memiliki kategori kurang inovatif. Adapun capaian indikator Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sukabumi pada Tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-1
Capaian Indikator Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)
Kabupaten Sukabumi pada Tahun 2021-Tahun 2023

No	Dimensi Penilaian IP ASN	Capaian		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Kualifikasi	12.76	13.83	13.13
2	Kompetensi	8.45	9.54	9.68
3	Disiplin	5.34	4.25	4.97
4	Kinerja	23.44	24.2	22.03
IP ASN		49.99	51.82	49.81

Sumber: BKPSDM Kab.Sukabumi

Dengan melihat Tabel 1.1 di atas, IP ASN Kabupaten Sukabumi pada setiap dimensi penilaiannya memiliki nilai rendah dengan nilai rata-rata selama 3 (tiga) tahun sebesar 50.54, dan jika dilihat dimensi kompetensi, pada Tahun 2023 memiliki nilai yang sangat rendah yaitu 9,68. Rendahnya nilai dimensi kompetensi tersebut disebabkan, pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Sukabumi belum optimal, tidak terpenuhinya pengembangan kompetensi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) minimal 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun, dan belum baiknya integrasi dari data hasil pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Melihat Index Profesionalitas yang masih rendah, di tengah kebutuhan dan tuntutan kinerja yang baik, para Aparatur Sipil Negara (ASN) harus selalu mengembangkan kompetensinya yang sesuai dengan pekerjaan atau mampu untuk menunjang karier, dan memberikan pengaruh baik terhadap kinerja. Dengan adanya Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 memberikan tuntutan dalam mengelola Aparatur Sipil Negara (ASN) agar lebih berkualitas dari segi kompetensi, seperti pada pasal 70 ayat 1 ditegaskan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi yang dimaksudkan adalah mengarah kepada pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran yang menjadi tanggung jawab setiap Organisasi Pemerintah untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seperti yang tercantum pada pasal 70 ayat 4 disebutkan setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan masing-masing.

Mengenai hal tersebut, tidak jarang ditemukan beberapa organisasi pemerintah tidak mampu memenuhi pengembangan kompetensi dengan baik, salah satunya merupakan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi. Pada aspek pemenuhan pengembangan kompetensi kurang berjalan dengan optimal, dalam perangkat pengembangan kompetensi salah satunya diklat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (DPU) tidak memberikan kapasitas yang cukup baik dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Sukabumi. Adapun beberapa pelatihan yang diselenggarakan dengan sasaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) kurang memiliki target capaian peserta yang baik, waktu kesempatan pegawai diberikan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) minimal 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-2
 Nilai Rata-rata Kinerja Seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi pada Tahun 2021-Tahun 2023

No	Kriteria	Nilai Rata-rata Kinerja Masing-masing Pegawai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Berorientasi Pelayanan	71	72	72
2	Akuntabel	72	73	70
3	Kompeten	71	70	65
4	Harmonis	72	70	68
5	Loyal	69	69	67
6	Adaptif	73	72	70
7	Kolaboratif	71	69	73
Nilai Rata-rata Kinerja Seluruh Pegawai		71.29	70.71	69.29

Sumber: DPU Kab.Sukabumi

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-3
 Standar Penilaian Kinerja Pegawai

No	Standar Penilaian			Predikat
	Nilai (%)			
1	110	-	120	Sangat Baik
2	90	-	109	Baik
3	70	-	89	Cukup
4	50	-	69	Kurang
5	<50			Sangat Kurang

Sumber: PP No.30 Tahun 2019

Nilai rata-rata kinerja yang di jelaskan dalam Tabel 1.2 rata-rata kinerja seluruh pegawai selama kurun waktu 3 (tiga) tahun mengalami penurunan, pada Tahun 2021 memiliki nilai rata-rata sebesar 71.29 dan pada Tahun 2023 menjadi 69.29. Penilaian ini mengacu kepada standar penilaian kinerja pegawai seperti pada Tabel 1.3 dengan predikat hanya “cukup”, kepegawaian pada DPU Kab. Sukabumi memiliki

kekhawatiran di tahun 2024 mengalami penurunan kembali, amanat pemimpin kepala daerah harus selalu meningkatkan kinerja, tentunya ini menjadi tantangan tugas pembina kepegawaian untuk mengambil langkah-langkah dalam peningkatan kinerja.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-4
Rata-rata Ketidak Hadiran Tiap Tahun Pegawai
pada Tahun 2021-Tahun 2023 (Dalam hari)

No	Kriteria	Rata-rata Ketidakhadiran Masing-masing Pegawai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Januri	1	3	4
2	Februari	1	3	3
3	Maret	2	2	2
4	April	2	1	2
5	Mei	1	2	2
6	Juni	3	3	3
7	Juli	3	2	3
8	Agustus	1	2	2
9	September	2	3	2
10	Oktober	3	1	3
11	November	2	2	2
12	Desember	1	1	3
Rata-rata Ketidakhadiran Seluruh Pegawai		22.0	25.0	31.0

Sumber: DPU Kab.Sukabumi

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-5
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Yang Ditujukan 10 Orang Atasan

No.	Pernyataan Kuesioner Tentang Kinerja (Y)	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya sudah merasa puas dengan hasil pekerjaan bawahan saat ini.	3	30%	7	70%
2	Kualitas Hasil Kerja bawahan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	5	50%	5	50%
3	Jumlah dari hasil pekerjaan bawahan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	4	40%	6	60%
4	Bawahan saya sudah memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya.	2	20%	8	80%
5	Bawahan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.	3	30%	7	70%

Sumber: 10 orang atasan DPU Kab.Sukabumi

Ketidakhadiran dalam satu tahun untuk masing-masing pegawai, seperti yang di jelaskan dalam Tabel 1.4 rata-rata jumlah hari tidak hadir pegawai selama kurun

waktu 3 (tiga) tahun mengalami kenaikan, pada Tahun 2021 memiliki tidak hadir rata-rata sebesar 23 hari dan pada Tahun 2023 menjadi 31 hari. Kenaikan jumlah hari tidak hadir ini tentunya ini menjadi tantangan berat bagi pembina kepegawaian untuk mengambil langkah-langkah dalam menekan ketidakhadiran pegawai.

Pada Tabel 1.5 hasil Pra Survey kinerja yang ditujukan pada 10 atasan pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi, menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi dilihat dari sudut pandang para atasan terhadap para pegawainya. Hampir 70% para atasan tidak puas dengan hasil pekerjaan bawahannya saat ini dan 80% menyatakan pegawai belum memiliki keterampilan yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-6
 Hasil Kuesioner Pra Survey Pelatihan Yang Ditujukan
 Pada 20 Orang Pegawai

No.	Pernyataan Kuesioner Tentang Pelatihan (X)	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya sudah merasa puas dengan keahlian instruktur dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	15	75%	5	25%
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	18	90%	2	10%
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang menjadi tugas saya.	14	70%	6	30%
4	Dalam pelatihan, materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	17	85%	3	15%
5	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih mudah dan cepat, setelah mengikuti pelatihan.	19	95%	1	5%

Sumber: 20 orang pegawai DPU Kab.Sukabumi

Pada Tabel 1.6 hasil Pra Survey kinerja yang ditujukan pada 10 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi, menjelaskan bahwa sebagian besar antusias dan merasa membutuhkan lebih banyak pelatihan. Rata-rata diatas 70% pegawai menjawab kuesioner “Ya”, artinya dengan adanya pelatihan pegawai akan banyak kemudahan dan menambah ilmu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Urgensi permasalahan yang paling mendasar saat ini di Dinas Pekerjaan Umum menurunnya kinerja dan kesempatan mendapatkan pelatihan untuk para pegawai sangat terbatas. Setiap pegawai memiliki hak mendapatkan pelatihan minimal 20 JP (Jam Pelajaran) dalam kurun waktu 1 (satu) Tahun, tetapi nyatanya mereka kesulitan untuk mendapatkan JP pelatihan dari jumlah minimal, bahkan banyak yang tidak pernah sama sekali mendapatkan pelatihan dalam kurun waktu 1 (satu)Tahun.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain:

1. Menurunnya hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.
2. Hasil kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi masih belum mampu berada di kategori baik seperti yang di harapkan oleh pemimpin daerah.
3. Jumlah waktu kesempatan pelatihan bagi pegawai diberikan 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana pelatihan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi, serta dapat memberikan saran atau solusi terbaik sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk menjelaskan bagaimana pelatihan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.
1. Untuk menjelaskan bagaimana kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan serta mengingatkan kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum maupun Instansi lainnya

mengenai pentingnya melakukan pelatihan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawainya.

2. Bagi peneliti, seluruh kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih mempertajam kemampuan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi tonggak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan ataupun aktivitas perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, sehingga dalam hal ini perlu dikelola dengan baik dan benar melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2017), MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar”, yaitu: Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Stone, Cox dan Gavin (2020), manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif, Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan insdustrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut DeCenzo, Robbins dan Verhulst (2016) bahwa, manajemen sumber daya manusia berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: Fungsi perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan lembaga. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*), merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Fungsi pengarahan (*Directing*), merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien, Menurut Hasibuan (2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Sedarmayanti (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu: Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan, setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan. Pengorganisasian, serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan. Penggerakan, perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien. Pengawasan, mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/ penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

Menurut Menurut Kasmir (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Analisis Jabatan (*Job Analysis*), adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*), perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu. Penarikan Pegawai (*Recruitment*), penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Seleksi (*Selection*), seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*), pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan

menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*), evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kompensasi (*Compensation*), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Jenjang Karir (*Career Path*), jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*), keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*), hubungan Industrial adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*), pemutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Widodo (2015), yaitu: Perencanaan (*planning*) merupakan proses atau tahapan yang dihadapi pada masa depan atau masa yang akan datang. Perencanaan bermanfaat dalam penyusunan rangkaian pekerjaan, seperti persyaratan kerja, penentuan sumber penarikan SDM, analisis pekerjaan, dsb. Pengadaan (*procurement*) ialah segala hal yang dilakukan manajer SDM dalam pengadaan calon pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Antara lain seperti seleksi, orientasi, penempatan dan induksi, promosi, serta hal-hal yang umum seperti penerimaan dan pengumuman lamaran kerja. Pengembangan (*development*) bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan karyawan, baik dalam aspek konseptual, teknis, teoritis ataupun moral melalui proses pendidikan atau pelatihan. Output yang akan dihasilkan oleh pengembangan ini ialah prestasi kerja, motivasi, perencanaan karir, pemberian tugas. Kompensasi (*compensation*) ialah balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang telah dilaksanakan. Pengintegrasian (*integration*) merupakan langkah atau program untuk melakukan harmonisasi antara kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan. Sehingga dapat menghasilkan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Pemeliharaan (*maintenance*) meliputi program dalam peningkatan dan pemeliharaan aspek fisik karyawan. Baik berupa kondisi mental, fisik, ataupun loyalitas dalam bekerjasama hingga karyawan tersebut pension dari perusahaan. Kedisiplinan (*discipline*) merupakan kesadaran dan keinginan karyawan untuk kontinu dalam menaati peraturan dan normal sosial yang berlaku pada perusahaan. Pemberhentian (*separation*) ialah pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana hubungan antara karyawan dan perusahaan dalam pekerjaan telah putus.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016), bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain: Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017), bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain: Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan, Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2016), yaitu: Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur serta menilai sebuah hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dengan efektif, efisien, dan adil dalam proses mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Serta manajemen sumberdaya manusia sendiri memiliki fungsi dan tujuan. Untuk fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karir, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dengan hal tersebut perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang telah ditetapkan.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang cukup penting untuk diperhatikan, hal tersebut disebabkan karna pelatihan sendiri mempunyai berpengaruh langsung terhadap karyawan. Suatu pelatihan dikategorikan baik atau berhasil apabila dapat mempengaruhi produktivitas suatu tenaga kerja pada perusahaan. Pada dasarnya karyawan yang menjalani pelatihan cenderung bisa bertahan pada pekerjaan mereka lebih lama, hal tersebut didasarkan pada seberapa tepat atau efektif karyawan tersebut mendapat pelatihan. Di bawah ini merupakan pengertian pelatihan menurut para ahli :

Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018), Pelatihan adalah seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada para karyawan, Mangkuprawira, dan Hubeis dalam Hamali (2016), menyatakan bahwa, “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.”

Menurut Kaswan dalam Prasetyo (2017), Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, Menurut Noe (2020), berpendapat bahwa pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Menurut Dessler (2020), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan”.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Menurut mangkunegara (2017), ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu: Perbedaan individu pegawai, Hubungan dengan jabatan analisis, Partisipasi aktif, Seleksi peserta penataran, Metode pelatihan.

Menurut Veithzal Rivai (2016), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu: Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya, Materi program yang dibutuhkan, Prinsip-prinsip pembelajaran, Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Menurut Veithzal dan sagala dalam Anuar (2021), antara lain: Efektivitas Biaya Faktor ini berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan pelatihan. Organisasi perlu mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang tersedia untuk pelatihan dan memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang dihasilkan. Pelatihan yang efektif biaya akan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi. Materi Program yang dibutuhkan Faktor ini mengacu pada kebutuhan dan kecocokan materi program pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan dan kebutuhan individu atau kelompok yang akan mengikuti pelatihan. Materi program yang relevan dan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan meningkatkan efektivitas pelatihan. Prinsip-prinsip pembelajaran Prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, seperti partisipasi aktif, interaksi, pengalaman nyata, dan umpan balik, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Pendekatan yang berpusat pada peserta dan memperhatikan gaya belajar individu akan membantu peserta pelatihan memperoleh pemahaman yang lebih baik dan menerapkan keterampilan yang dipelajari. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas Fasilitas yang sesuai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pelatihan yang memadai, dan infrastruktur pendukung lainnya, akan memberikan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran yang efektif. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas akan berdampak pada kenyamanan dan keterlibatan peserta pelatihan. Kemampuan dan preferensi instruktur pendidikan dan pelatihan Faktor ini melibatkan kemampuan, pengalaman, dan preferensi instruktur yang mengajar dalam pelatihan. Instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang yang diajarkan, kemampuan komunikasi yang baik, dan pendekatan pengajaran yang efektif akan berkontribusi

pada efektivitas pelatihan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu : Pelatihan, Mental dan kemampuan fisik karyawan, Hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : Motivasi kerja karyawan, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Kemampuan kerja sama, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja.

2.2.3. Jenis-jenis Pelatihan

Wexley & Yulk dalam Widodo (2015), menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Artinya pelatihan merupakan suatu kegiatan holistik yang tidak hanya menyangkut kegiatan pembelajaran atau memberikan pengetahuan saja, akan tetapi dapat mencakup pelatihan keterampilan fisik, kemampuan baru yang dibutuhkan organisasi, hingga tahapan evaluasinya pula. Menurut Dessler (2019), bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Kaswan (2016), beberapa jenis pelatihan kerja tersebut di antaranya adalah sebagai berikut, Pelatihan induksi, bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan. Pelatihan pekerjaan, berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri. Pelatihan untuk promosi, adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi. Pelatihan penyegaran, adalah memperbaharui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting. Pelatihan untuk pengembangan manajerial, merupakan pelatihan yang diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

Menurut Widodo(2015), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain: Pelatihan dalam kerja, Magang, Pelatihan di luar kerja, Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya, Simulasi kerja, Menurut Sutrisno (2016),

Pelatihan adalah segala kegiatan yang didesain untuk pegawai guna meningkatkan kinerjanya pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dilakukan.

2.2.4. Indikator Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut: Instruktur, mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten. Peserta pelatihan, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Metode, metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan/lembaga. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Menurut Pradhan & Jena (2017): Task Performance, task Performance (Kinerja Tugas) meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem penghargaan formal dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Mempertahankan standar kerja yang tinggi, Bekerja tanpa pengawasan, Bersemangat dalam bekerja, Menangani banyak tugas, Ketepatan waktu, Kepercayaan rekan kerja, Adaptive Performance, adaptive performance (Kinerja Adaptif): merupakan perilaku kinerja yang mencerminkan pandangan statis kinerja dan berfokus pada perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu responsif terhadap perubahan kebutuhan tugas dan lingkungan kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut. Tujuan Pelatihan, tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. Metode yang Digunakan, metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding). Peserta Pelatihan,

peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. Kualifikasi Pelatih (Instruktur), pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut Wahyuningsih (2019), terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni: Tujuan Pelatihan, tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan. Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding). Kualifikasi Peserta, peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin. Kualifikasi pelatih, pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Menurut Sopiah Dan Sangadji (2018), terdapat 5 (lima) indikator kinerja yang diantaranya adalah sebagai berikut: Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan Waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan cara, proses, ataupun pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan suatu kinerja tenaga kerja atau karyawan secara bertanggung jawab agar suatu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Selain pengertian pelatihan sendiri memiliki faktor – faktor yang mempengaruhi, jenis jenis, serta indikator. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan yaitu dukungan serta komitmen dari

atasan dalam proses pelatihan, sarana, metode, kemampuan dan preferensi peserta serta instruktur dalam pelaksanaan pelatihan. Apabila sebuah organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan faktor penunjang bagi karyawan yang mengikuti pelatihan, maka tidak akan tercipta pelatihan efisien, dan pelatihan yang sudah dilaksanakan tidak berdampak secara maksimal dan efektif. Untuk jenis pelatihan secara umum meliputi pelatihan internal, eksternal, serta gabungan. Masing – masing pelatihan tenaga kerja pada dasarnya mengacu pada aspek pelatihan wawasan (*knowledge*) atau teori maupun pelatihan keterampilan. Kedua aspek tersebut pada dasarnya tidak bisa dipisahkan, karna dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan untuk indikator dari pelatihan secara garis besar meliputi 5 faktor yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelati. Kelima faktor tersebut pada dasarnya saling berkaitan, maka dari itu jika salah satu dari faktor – faktor tersebut tidak bisa terpenuhi suatu kegiatan pelatihan karyawan tidak akan berjalan secara maksimal dan tentu secara tidak langsung bisa mempengaruhi atau memberi dampak yang kurang baik bagi perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu dalam mempersiapkan suatu kegiatan pelatihan bagi tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan perlu memperhatikan betul setiap indikator yang diperlukan dengan harapan suatu kegiatan pelatihan tenaga kerja bisa berimbas baik dalam jangka panjang untuk suatu organisasi atau perusahaan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edy, Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.”

Menurut dalam Wibowo (2018), bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi, Menurut Sedermayanti (2017), kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab.

Menurut para ahli, kinerja karyawan didefinisikan sebagai “tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka” Rachmaliya & Effendy, (2017). Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi, Sedangkan menurut pendapat lain, Simamora (2015),

“Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil, Menurut Hamali (2016), bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut : Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja. System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Contextual/Situation factor, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019), terdapat faktor yang berperan sebagai motivator yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi yang di antaranya sebagai berikut ini: Prestasi, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Pengakuan, pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu. Pekerjaan itu sendiri Untuk mencapai hasil karya yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya. Tanggung jawab, keterlibatan individu dalam usaha di setiap pekerjaan, seperti dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan, untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pengembangan potensi individu Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Armstrong & Baron dalam Wibowo (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Leadership factor, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan,

dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Contextual/situational factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Simanjuntak (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah, dan hubungan industrial manajemen.

Sementara itu, Mangkunegara (2017), mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut. Faktor Kemampuan (*Ability*), Secara psikologis kemampuan (*ability*), karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan 55 hasil kinerja yang memuaskan. Faktor Motivasi (*Motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Efektifitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
5. Komitmen Kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu), kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan, kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan, dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Sopiah Dan Sangadji (2018), terdapat 5 (lima) indikator kinerja yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang di antaranya adalah berikut.

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula.

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Menurut beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengertian, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi serta indikator kinerja itu sendiri. Pengertian kinerja sendiri adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau karyawan dengan melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan – tahapan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan secara bertanggung jawab. Maka dari itu kinerja merupakan suatu elemen yang penting atau mempunyai pengaruh langsung terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan kata lain kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan melangkah maju atau berjalan di tempat saja. Untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal diri karyawan itu sendiri, seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Pada dasarnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja atau karyawan bisa ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Yang kedua

adalah faktor eksternal, yang mana bisa berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya, lingkungan kerja, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti keadaan ekonomi karyawan tersebut dan inflasi. Serta dapat disimpulkan juga bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2.3.4. Teori Kinerja Karyawan

1. Teory Kinerja dan Pengembangannya (*A Theory of Performance and Development*)

Teory ini di kembangkan oleh Atkinson dan Winston (yang mengungkapkan bahwa (1) prestasi kumulatif (*cumulative achievement*) seseorang di masa akan datang ditentukan oleh interkasi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja (*level performance while at work*) dan waktu yang di habiskan pada pekerjaan (*time spent at work*); (2) tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dipengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat tugas- tugas (*nature of the task*) sekarang serta beberapa kemampuan (*abilities*) pribadi, sedangkan waktu yang di habiskan pada pekerjaan di pengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain (*strength of motivation for the task and other activities*) yang bersumber dari pengetahuan,kepercayaan dan konsepsi pribadi serta insentif dan kesempatan melalui mediasi lingkungan yang mendorong untuk melakukan tindakan; dan (3) kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi seseorang di pengaruhi oleh heridiras dan lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) pada masa lalu.

2. *Performance Dimension Theory*

Dalam Blumberg dan Pringle teori dimensi adalah kinerjan yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

3. *Motivation and Performance Model*

Carrell et al. dalam model motivasi dan kinerjanya menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pada awalnya menentukan beberapa harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemudian pekerjaan yang telah di selesaikan tersebut di evaluasi oleh organisasi untuk di jadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepada karyawan atas pekerjaan yang telah di kerjakan dan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas di berikan oleh organisasi kepada karyawan. Apabila imbalan yang di terima oleh karyawan dari organisasi di anggap adil dan wajar dengan kinerjanya maka karyawan akan menetapkan kembali beberapa tujuan dan harapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya.

4. *A Job Performance Model of Motivation*

Mitchell dalam A Job Performance Model of Motivation menjelaskan bahwa input individu (yang meliputi kemampuan, pengetahuan kerja, watak dan sifat, emosi, keadaan jiwa, keyakinan, dan nilai yang di bawa karyawan ke tempat kerja) dan konteks kerja (yang mencakup lingkungan fisik, kelengkapan tugas seseorang, pendekatan penghargaan dan imbalan organisasi, kemampuan penyelia memberikan dukungan dan melatih, dan budaya organisasi) merupakan dua kategori faktor kunci yang mempengaruhi motivasi

5. *An Extended Model of Team Development*

Stott and Walker dan Buller dalam *An Extended Model of Team Development*-nya menjelaskan bahwa kinerja tugas-tugas dalam organisasi di tentukan atau di pengaruhi oleh strategi pengembangan pada: (1) individu yang meliputi: motivasi, komitmen, sikap, kemampuan, dan participation; (2) tugas (task) yang mencakup: tujuan, penentuan target dan proses sistematis; (3) tim yang meliputi: kepemimpinan, peran perilaku, komunikasi, hubungan interpersonal, pengaruh keterampilan, konflik, analisis problem, pembuatan keputusan, rapat tim, koordinasi, kerja sama, keterpaduan, norma dan nilai, serta kecocokan; dan (4) organisasi yang mencakup: struktur, iklim, dukungan untuk pengembangan, dan budaya.

6. *A Person's Potential Performance Theory*

Newstrom and Davis dalam teorinya mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang di pengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini di bentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi di bentuk dari interaksi antara sikap dengan situasi. Interaksi antara kinerja potensial manusia dengan sumberdaya dan kesempatan akan menentukan hasil-hasil organisasi.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-7**
Penelitian Sebelumnya

No.	Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil
1.	Muh. Taufik (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Pegawai Balai Keagamaan Kota Makasar	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X: Materi, Metode, Tujuan dan Sasaran Variabel Y: Kuantitas, Kualitas Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama	Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi analisis regresi sederhana. Metode Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Jenis data yang digunakan data primer dan skunder	Hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi yang positif yaitu sebesar 0,496. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 20,9% yang menunjukkan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.
2.	Heryanto Tolulu (2015) Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X (Pelatihan) dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan. Variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25. Jenis data yang digunakan data primer dan skunder	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo. Dengan hasil uji diperoleh persamaan regresi linear yaitu $Y=0,262+1,045X$ dan pengujian hipotesis ini diperoleh nilai thitung = 12,388, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat ttabel (95% ; 33-1-1) sebesar 2,039. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu thitung > ttabel atau Pvalue < α yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis uji t Variabel Program Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Koefisien Determinasi sebesar 0,832 atau 83,2%, serta sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.
3.	Nia Endah Setyowati (2022) Pengaruh Pelatihan Terhadap	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y	Variabel X (Pelatihan) dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan.	Jenis Penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan metode ordinal, menyusun	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi, hal ini dapat dilihat berdasarkan persamaan regresi linear $Y = 1,505 + 0,558X$ dengan hasil uji

	Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi	(Kinerja)	Variabel Y mengenai kinerja pegawai dengan indikator kualitas (mutu), ketepatan waktu, dan taat asas	instrumen penelitian (2013:92). Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner, akan diberikan skor pada masing-masing jawaban sampelnya. Jenis data yang digunakan data primer dan skunder.	t dimana thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $3,154 > 1,687$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi
4.	Irfan Rozak (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kab. Purworejo	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X (Pelatihan) dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan. Variabel Y mengenai kinerja pegawai dengan indikator kualitas (mutu), ketepatan waktu, dan taat asas	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode explanatory research. Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner. Jenis data yang digunakan data primer dan skunder	Pelatihan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Purworejo berpengaruh nyata dan positif, dimana hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh angka t hitung 2,176 angka tersebut lebih besar dari angka t tabel dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,987. Karena $t_{hitung} (2,176) > (1,987) t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan
5.	Susetyo D Wardana (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pembelajaran sebagai Variabel Mediasi	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X (Pelatihan) dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan. Variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode explanatory research. Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner. Jenis data yang digunakan data primer dan skunder	Diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap pembelajaran menunjukkan nilai koefisien jalur atau sample original sebesar 0,859, maka arah hubungannya adalah positif. Nilai p-value pengaruh variabel pelatihan terhadap pembelajaran yaitu sebesar 0,000 dan menandakan ada pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$). Selain itu jika dilihat berdasarkan nilai t-statistik sebesar 23,674 maka nilai t-statistik $> t_{tabel} (1,96)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

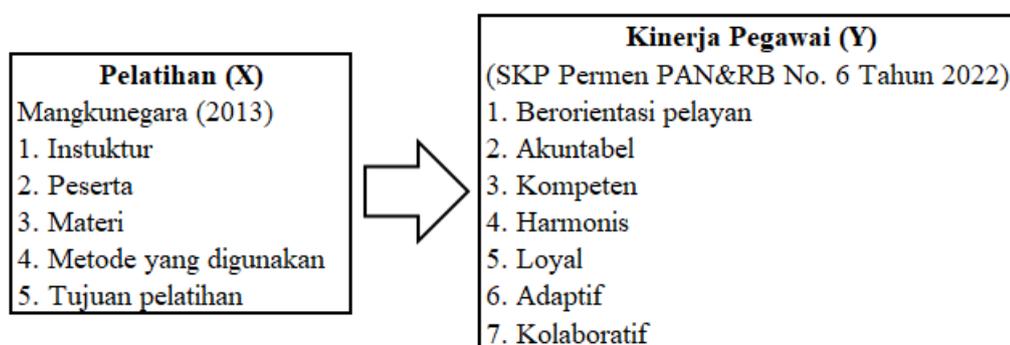
2.4.2. Kerangka Pemikiran

Pelatihan merupakan cara, proses, ataupun pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan suatu kinerja tenaga kerja atau karyawan secara bertanggung jawab agar suatu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau karyawan dengan melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan-tahapan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan secara bertanggung jawab. Maka dari itu kinerja merupakan suatu elemen yang penting atau mempunyai pengaruh langsung terhadap maju mundurnya suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas bahwa pelatihan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Cynthia Teware (2020), Fandi Maulana (2019), Muhammad Fahmi (2021), Mochamad Rizki Mauludi (2019), dan Siti Zahara (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antar variable pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mengikuti pelatihan akan mempengaruhi tingkat kinerja menjadi lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika semakin baik pelatihan semakin baik juga tingkat kinerja karyawan.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas maka disimpulkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori relevan, dan belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan metode explanatory survey. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pelatihan sebagai variable independent (X) dengan indikator : instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, tujuan pelatihan. Dan Kinerja Karyawan sebagai variable dependent (Y) dengan indikator : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi. Jalan Jaksa Agung R. Soeprapto No. 03 Desa Cimanggu Palabuhanratu Telp. / Fax (0266) 434821. e-mail: pu.kabsukabumi@gmail.com

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survey, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancaradan menyebarkan kuesioner. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti absensi, laporan target waktu yang ditentukan perusahaan, dan data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kinerja karyawan selama periode 2021 – 2023 serta data standard penilaian kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yang berada pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variable utama yang akan diteliti yaitu, Pelatihan sebagai variabel X (*independent*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (*dependent*).

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-8
Operasionalisasi Variabel Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
PELATIHAN(X)	Instruktur	1 Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	Ordinal
		2 Instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi	Ordinal
		3 Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	Ordinal
	Peserta	4 Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	Ordinal
		5 Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal	Ordinal
		6 Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	Ordinal
	Materi	7 Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta	Ordinal
		8 Materi yang diberikan dipahami oleh peserta	Ordinal
		9 Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan	Ordinal
	Metode	10 Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	Ordinal
		11 Metode yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi	Ordinal
		12 Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan	Ordinal
	Tujuan	13 Pelatihan yang diadakan oleh DPU bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai	Ordinal
		14 Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU	Ordinal
		15 Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
KINERJA (Y)	Orientasi Pelayanan	1	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.	Ordinal
		2	Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, menerima setiap kritik dan saran yang masuk tanpa menindak lanjuti.	Ordinal
		3	Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, Selalu mengutamakan tugas utama.	Ordinal
	Akuntabel	4	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.	Ordinal
		5	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	Ordinal
		6	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan detail dan teliti	Ordinal
	Kompeten	7	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan rencana kerja/anggaran dengan memperhatikan target yang di tetapkan.	Ordinal
		8	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.	Ordinal
		9	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu sesuai dengan aturan dan prosedur.	Ordinal
	Harmonis	10	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, suka menolong orang lain.	Ordinal
		11	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, memberikan solusi dan/atau informasi tidak sesuai kewenangan.	Ordinal
		12	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membantu rekan kerja .	Ordinal
	Loyal	13	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, memegang teguh ideologi pancasila, undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945, NKRI serta pemerintahan yang sah.	Ordinal
		14	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,tindakan, ucapan, perbuatan yang selalu sesuai dengan ideologi pancasila.	Ordinal
		15	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, patuh pada pimpinan.	Ordinal
	Adaptif	16	Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.	Ordinal
		17	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru.	Ordinal
		18	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.	Ordinal
	Kolaboratif	19	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.	Ordinal
		20	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.	Ordinal
		21	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu bekerja sama dengan rekan kerja lain.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di suatu organisasi atau perusahaan yang jumlah pegawainya banyak.. Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode accidental sampling. Dimana menurut Sugiyono (2017), accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Untuk mencari jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dari populasi seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi. Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Sugiyono 2017})$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan error 5%

1 = nilai konstanta

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPU yang berjumlah 60 orang, berdasarkan rumus diatas maka jumlah sampelnya adalah 52 orang.

$$n = \frac{60}{1 + (60 \times (0.05)^2)}$$

$$n = \frac{60}{1.15}$$

$$n = 52 \text{ Orang}$$

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, untuk pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

3.6.1. Data Primer

- a. Survey, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:
 - Wawancara, yaitu langsung dengan pegawai untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang diteliti.
- b. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

Kuesioner penelitian ditujukan kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. sukabumi. yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala Lickert. Menurut Sugiyono (2018) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-9
Skala Likert Variabel X (Pelatihan)

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-10
Skala Likert untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara langsung ataupun melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta pemilik data dari Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner.

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Pada Tabel 3.4 di bawah, untuk menunjukkan bahwa uji validitas terhadap variabel pelatihan digambarkan ke dalam 15 pertanyaan.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-11
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0.944	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	-0.009	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
3	0.478	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.771	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.745	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.589	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.683	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.374	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.753	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.812	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	-0.246	0.361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
12	0.771	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.891	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.949	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.920	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas pada variabel pelatihan di atas, dengan nilai r_{tabel} 0,361 maka, dapat dikatakan bahwa 15 butir pernyataan variabel pelatihan yang berjumlah 13 butir pernyataan dapat dikatakan valid dan 2 pernyataan dikatakan

Tidak valid pada nilai rhitung > rtabel.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada Tabel 3.5 di bawah, untuk menunjukkan bahwa uji validitas terhadap variabel kinerja digambarkan ke dalam 21 pertanyaan.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-12
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.720	0.361	rhitung > rtabel	Valid
2	0.713	0.361	rhitung > rtabel	Valid
3	0.409	0.361	rhitung > rtabel	Valid
4	0.524	0.361	rhitung > rtabel	Valid
5	0.776	0.361	rhitung > rtabel	Valid
6	0.466	0.361	rhitung > rtabel	Valid
7	0.776	0.361	rhitung > rtabel	Valid
8	0.793	0.361	rhitung > rtabel	Valid
9	0.791	0.361	rhitung > rtabel	Valid
10	0.103	0.361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
11	0.793	0.361	rhitung < rtabel	Valid
12	0.410	0.361	rhitung > rtabel	Valid
13	-0.010	0.361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
14	0.438	0.361	rhitung > rtabel	Valid
15	-0.248	0.361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
16	0.720	0.361	rhitung > rtabel	Valid
17	-0.145	0.361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
18	0.441	0.361	rhitung > rtabel	Valid
19	0.537	0.361	rhitung > rtabel	Valid
20	0.583	0.361	rhitung > rtabel	Valid
21	0.465	0.361	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas pada variabel kinerja di atas, dengan nilai rtabel 0,361 maka, dapat dikatakan bahwa 21 butir pernyataan variabel kinerja yang berjumlah 17 butir pernyataan dapat dikatakan valid dan 4 pernyataan dikatakan Tidak valid pada nilai rhitung > rtabel.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel pelatihan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan apakah memiliki tingkat reliabilitas yang sesuai atau tidak dengan kriteria *Alpha*. Kemudian uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan apakah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau tidak

dengan kriteria *Alpha*.

Untuk mengetahui uji reliabilitas bentuk subjektif dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha*. Adapun rumus *Alpha* yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = koefisien reliabilitas tes
 n = banyaknya butir item yang dikeluarkan dalam tes
 1 = bilangan konstan
 $\sum s_i^2$ = jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item
 s_t^2 = varian total (Sudijono, 2015: 208)

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-6
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

KRITERIA PENGUJIAN		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0.7	0.92	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Nilai Cronbach's Alpha* 0,92. Yang artinya nilai semua butir pernyataan pada variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-7
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

KRITERIA PENGUJIAN		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0.7	0.83	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Nilai Cronbach's Alpha* 0,83. Yang artinya nilai semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran umum dari semua variabel serta mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data sampel yang digunakan pada penelitian ini. Beberapa informasi tercantum di analisis statistic deskriptif adalah berupa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian tersebut terdistribusi secara normal atau tidak, selain itu pengujian ini juga dilakukan untuk melihat apakah dalam penelitian terjadi penyimpangan atau tidak. Adapun pengujian yang dilakukan dalam uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji Linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen dan atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dasar pengambilan keputusan K-S adalah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji Uji linieritas dilakukan dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y . Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y .

3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent variable, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau dependent variable. Jika persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terkait, maka disebut dengan persamaan regresi sederhana.

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel-variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut. Tujuan analisis regresi untuk mendapatkan pola hubungan secara matematis dari variabel X dan variabel Y , dan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel X terhadap variabel Y , serta untuk memprediksi variabel Y jika nilai variabel X

diketahui. Prinsip dasar pada persamaan regresi sederhana adalah bahwa antara variabel dependen (Y) dengan variabel independennya (X) harus memiliki sifat hubungan sebab akibat atau hubungan kausalitas, berdasarkan teori, dari hasil penelitian sebelumnya, atau juga yang didasarkan dari penjelasan logis tertentu.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono 2018)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3.8.4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel tidak bebas Y yang dijelaskan oleh variabel bebas X. Nilai koefisien determinasi mempunyai range antara 0-1 semakin besar mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antar 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Jika r square bernilai 0.6, berarti 60% sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya 40% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen error). Jika nilai r – square kecil, artinya komponen error yang besar. Sebagai contoh Nilai *R square adjusted* pada penelitian ini adalah 0.500. Nilai *R square adjusted* berfungsi untuk mengatasi masalah yang sering dijumpai pada nilai *R square*, yaitu terus bertambahnya nilai jika terdapat penambahan variabel independen ke dalam model, sedangkan pada *R square adjusted* dapat mengukur tingkat keyakinan penambahan

variabel independen secara tepat dalam menambah daya prediksi model. (Ghozali, 2016).

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji-t

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t- hitung, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Kuncoro 2011})$$

Keterangan:

- th = thitung
- r = Koefisien Nilai Korelasi
- r² = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Responden (data)

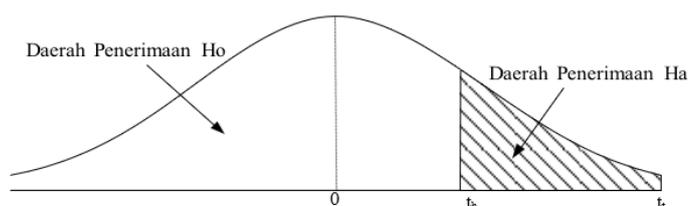
Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. Ho : $\rho \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.
- b. Ha : $\rho > 0$, artinya ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai thitung dibandingkan dengan t-tabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima Ho dan tolak Ha jika nilai t-hitung \leq t-tabel artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak Ho dan terima Ha jika nilai t-hitung $>$ t-tabel artinya, terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



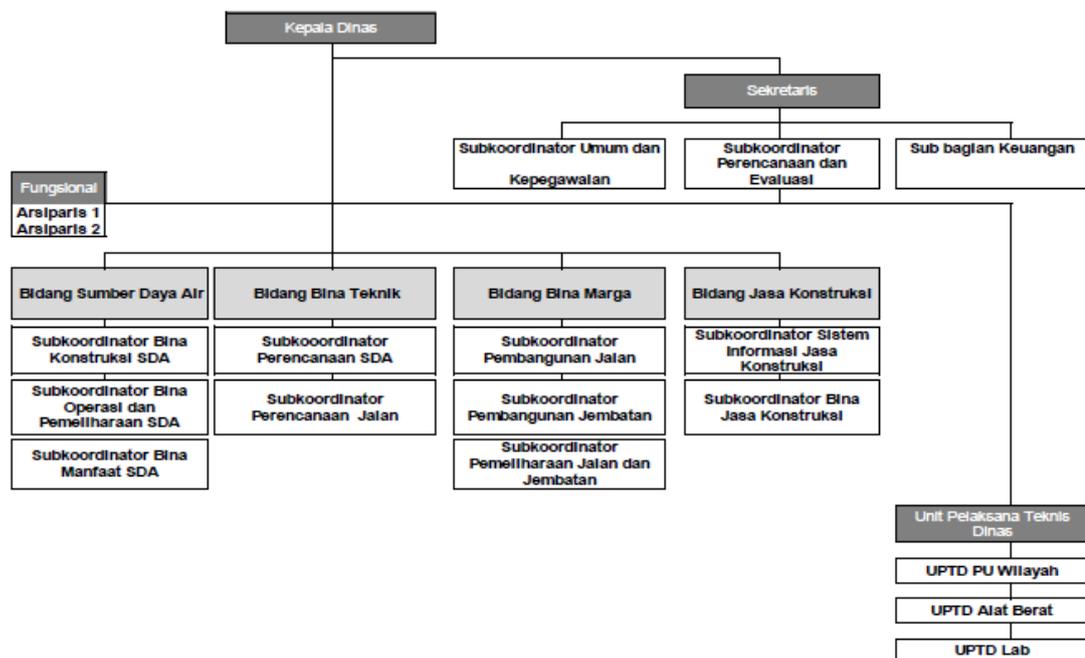
Gambar **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-2 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum

Kedudukan Dinas Dinas Pekerjaan Umum (Dinas PU) Kabupaten Sukabumi, untuk selanjutnya disebut Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi, merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2022, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 73 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Pekerjaan Umum (Dinas PU) Kabupaten Sukabumi, mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum.



Gambar IV.I Struktur Organisasi DPU Kabupaten Kab.Sukabumi

4.2. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Pelatihan (X) dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individu, karna pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai untuk menganalisis mengenai Pelatihan dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber data primer yang mana data tersebut diperoleh peneliti dengan cara melakukan

penyebaran kuesioner kepada pegawai, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Populasi dalam penelitian ini seluruh jumlah pegawai pada tahun 2024. Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, pengumpulan data primer melalui metode kuesioner.

Penelitian ini dilakukan di Kab. Sukabumi. Jalan Jaksa Agung R. Soeprapto No.03 Desa Cimanggu Palabuhanratu Telp. / Fax (0266) 434821. email: pu.kabsukabumi@gmail.com

4.2.1. Profile Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis usia lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi.

1. Profile Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-13
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
16 - 20	0	0%
21 - 30	25	48%
31 - 40	18	35%
41 - 50	6	12%
> 50	3	6%
Total	52	100%

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar yang tertera di atas, jumlah responden 52 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi menunjukkan bahwa responden yang berusia 16 – 20 tahun sebanyak 0 responden (tidak ada), sedangkan untuk responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 48%, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 18 responden dengan presentase 35%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 12%, dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 21 – 30 tahun.

2. Profile Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-14
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0 - 1 Tahun	10	19%
1 - 5 Tahun	15	29%
> 5 Tahun	27	52%
Total	52	100%

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar yang tertera di atas, jumlah responden 52 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa lama bekerja 0 – 1 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 19%, masa lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 29%, dan masa lama bekerja > 5 tahun sebanyak 27 responden dengan presentase 52%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi yaitu > 5 tahun.

3. Profile Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-15
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SLTA	4	4%
D1- D4	25	76%
S1	23	20%
S2	0	0%
S3	0	0%
Total	52	100%

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar yang tertera di atas, jumlah responden 52 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SLTA sebanyak 4 responden dengan presentase 4%, pendidikan D1- D4 sebanyak 25 responden dengan presentase 76%, dan pendidikan S1 sebanyak 23 responden dengan presentase 20%, sedangkan untuk pegawai yang memiliki pendidikan S2 dan S3 adalah 0 responden (tidak ada). Maka dapat disimpulkan mayoritas pendidikan pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi yaitu D1 – D4.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh pelatihan dengan kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi, yaitu variabel X mengenai Pelatihan dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan, sedangkan untuk variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas yakni pelatihan (X). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih secara acak dengan batasan sampel yakni telah melakukan kunjungan sebanyak 5 kali kunjungan pada Kantor Dinas PU Kabupaten Sukabumi, melalui kuesioner dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui literatur-literatur, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen perusahaan yang sifatnya melengkapi data primer.

Populasi yang digunakan adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi kemudian diambil sampel sebanyak 52 orang. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan Microsoft Excel for windows. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, maka:

4.3.1. Pelatihan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sukabumi, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 52 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada table di bawah ini :

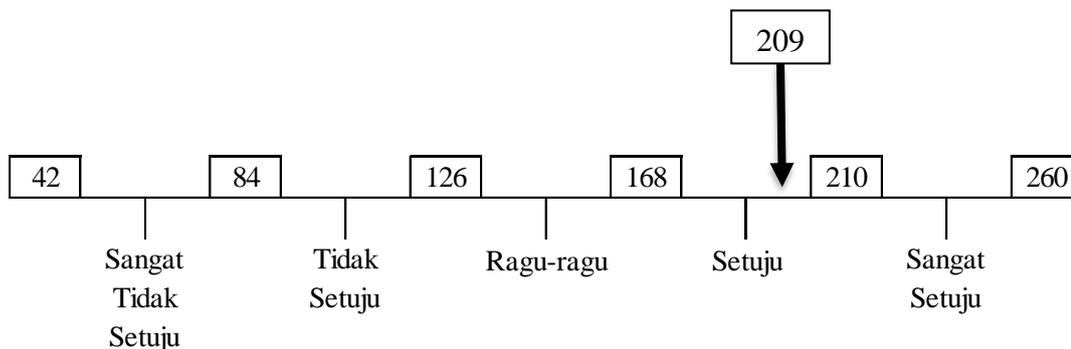
1. Instuktur

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-16**
Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Adalah Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	30,77
Setuju	4	27	108	51,92
Ragu-ragu	3	4	12	7,69
Tidak Setuju	2	4	8	7,69
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,92
Jumlah		52	209	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 30,77%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 51,92%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 7,69%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,92%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya

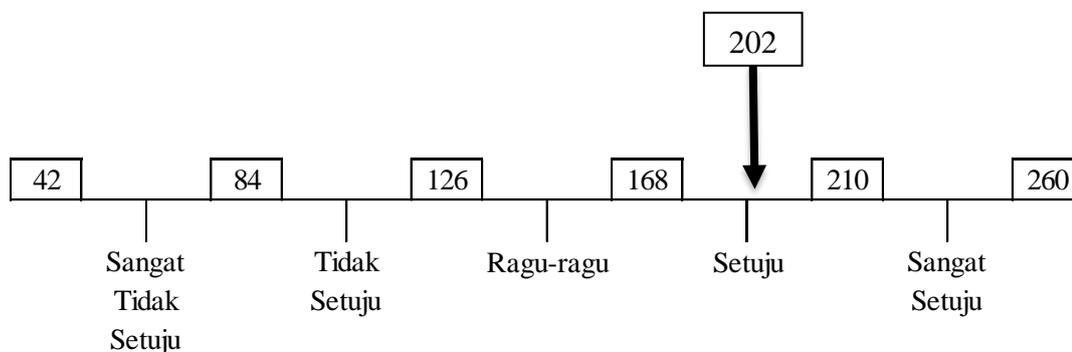
nilai skoring item pertanyaan Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya sebesar 209 dipersentasikan sebesar 39,6% termasuk kategori setuju.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-17
Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Menguasai Materi Pelatihan Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	26,92
Setuju	4	22	88	42,31
Ragu-ragu	3	12	36	23,08
Tidak Setuju	2	4	8	7,69
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	202	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 26,92%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 42,31%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan presentase sebesar 23,08%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik sebesar 202 dipersentasikan sebesar 42,3% termasuk kategori setuju.

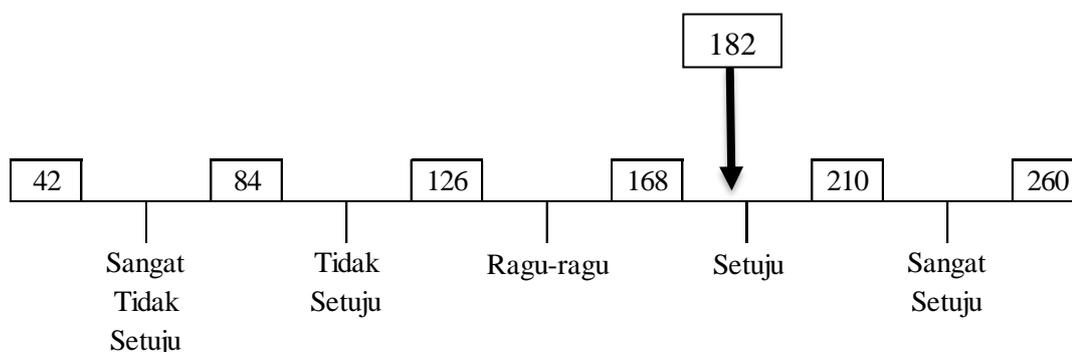
2. Peserta

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-18
Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Adalah Karyawan Yang
Membutuhkan Keahlian Sesuai Pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,23
Setuju	4	22	88	42,31
Ragu-ragu	3	9	27	17,31
Tidak Setuju	2	6	12	11,54
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,62
Jumlah		52	182	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 19,23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 42,31%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 17,31%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,62%.



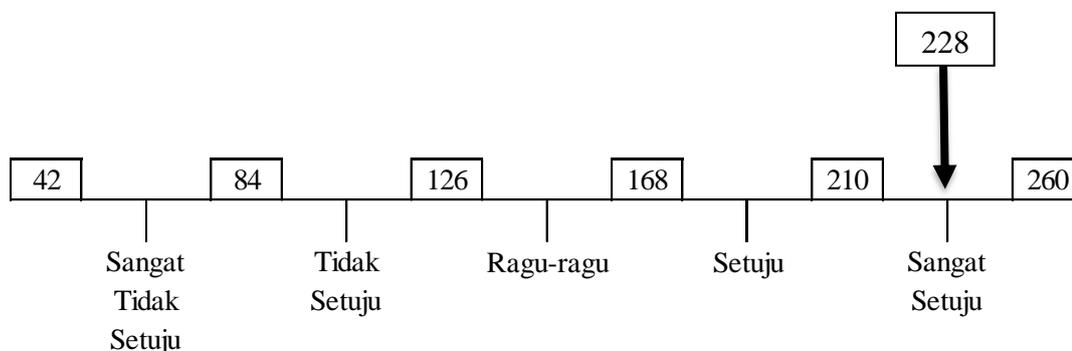
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya sebesar 182 dipresentasikan sebesar 50,0% termasuk kategori setuju.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-19
Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Diwajibkan Mengikuti
Pelatihan Sesuai Jadwal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	57,69
Setuju	4	14	56	26,92
Ragu-ragu	3	6	18	11,54
Tidak Setuju	2	2	4	3,85
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	228	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 57,69%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 26,92%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase sebesar 11,54%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 0%.



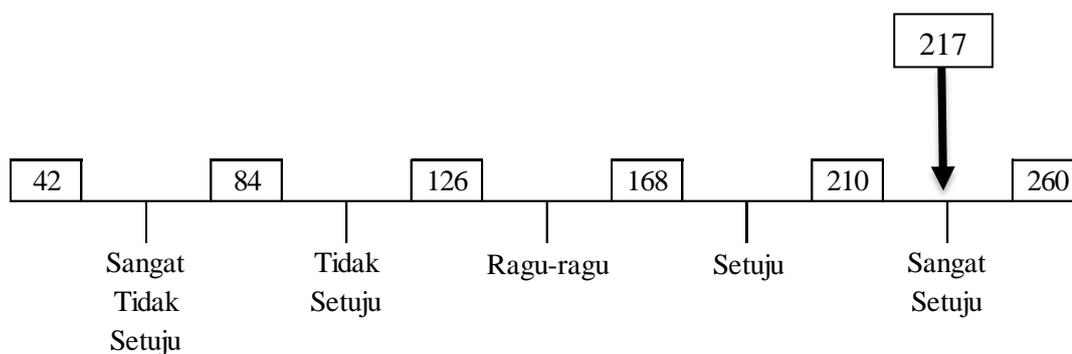
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal sebesar 228 dipresentasikan sebesar 32,3% termasuk kategori sangat setuju.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-20
Tanggapan Responden Mengenai Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Adalah
Semua Pegawai Yang Memenuhi Syarat Untuk Mengikuti Pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	42,31
Setuju	4	19	76	36,54
Ragu-ragu	3	9	27	17,31
Tidak Setuju	2	2	4	3,85
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	217	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 42,31%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 36,54%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 17,31%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan sebesar 217 dipresentasikan sebesar 36,5% termasuk kategori sangat setuju.

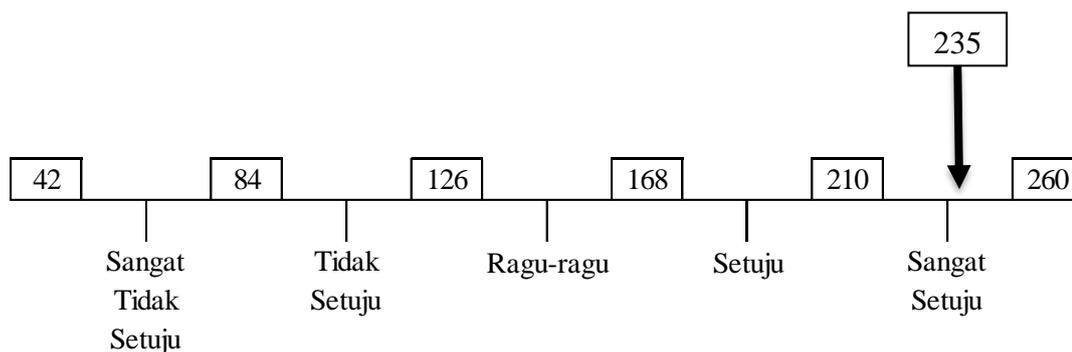
3. Materi

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-21
Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Saat Pelatihan
Sesuai Dengan Keahlian Yang Dibutuhkan Oleh Peserta

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	63,46
Setuju	4	14	56	26,92
Ragu-ragu	3	4	12	7,69
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	235	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 63,46%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 26,92%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 7,69%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0%.



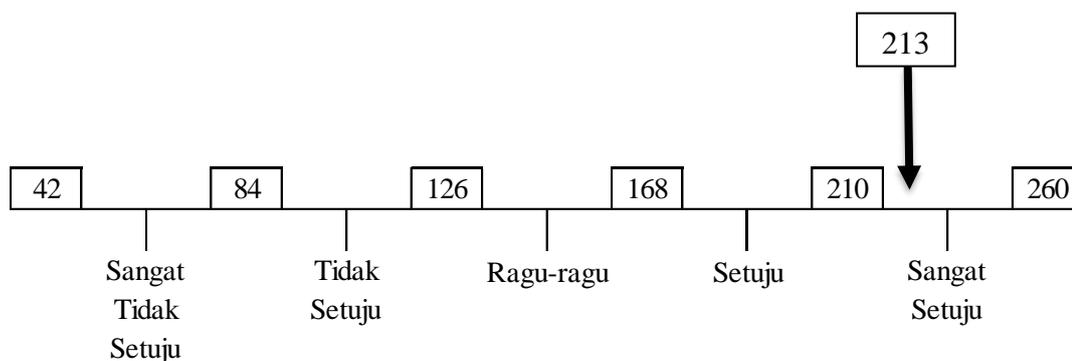
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta sebesar 235 dipresentasikan sebesar 29,6% termasuk kategori sangat setuju.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-22
Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan
Mudah Dipahami Oleh Peserta

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	51,92
Setuju	4	15	60	28,85
Ragu-ragu	3	4	12	7,69
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	11,54
Jumlah		52	213	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Materi yang diberikan dipahami oleh peserta sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 51,92%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 28,85%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 7,69%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 11,54%.



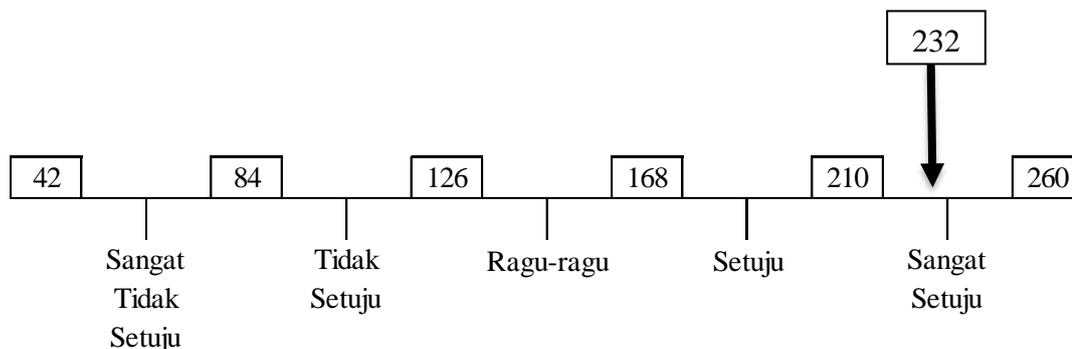
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Materi yang diberikan dipahami oleh peserta dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Materi yang diberikan dipahami oleh peserta sebesar 213 dipresentasikan sebesar 38,1% termasuk kategori setuju.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-23
Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan
Akan Berguna Dalam Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	55,77
Setuju	4	19	76	36,54
Ragu-ragu	3	3	9	5,77
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	232	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 55,77%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 36,54%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 5,77%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan sebesar 232 dipresentasikan sebesar 30,8% termasuk kategori sangat setuju.

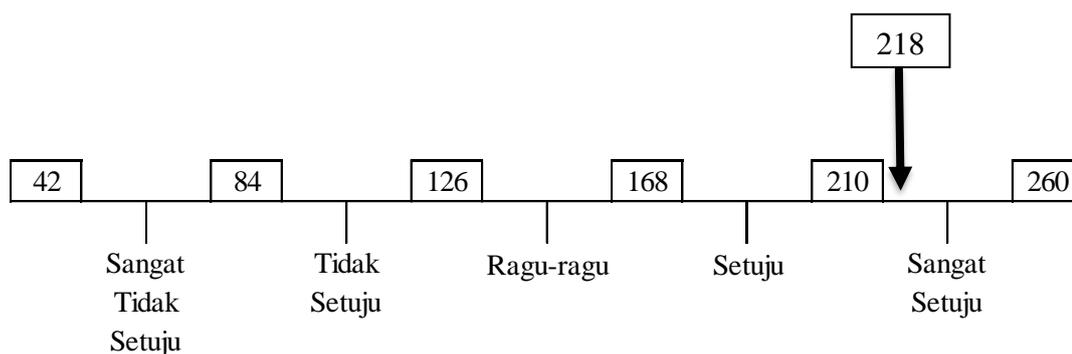
4. Metode

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-24
Tanggapan Responden Mengenai Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	46,15
Setuju	4	20	80	38,46
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	6	12	11,54
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	218	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 46,15%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 38,46%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 3,85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 0%.



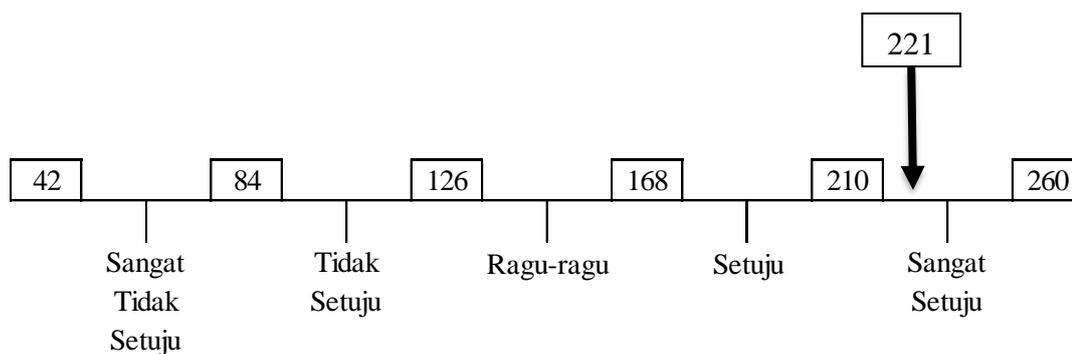
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan sebesar 218 dipresentasikan sebesar 36,2% termasuk kategori sangat setuju.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-25
Tanggapan Responden Mengenai Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,54
Setuju	4	28	112	53,85
Ragu-ragu	3	4	12	7,69
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	221	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 36,54%, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 53,85%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 7,69%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan sebesar 221 dipresentasikan sebesar 35,0% termasuk kategori sangat setuju.

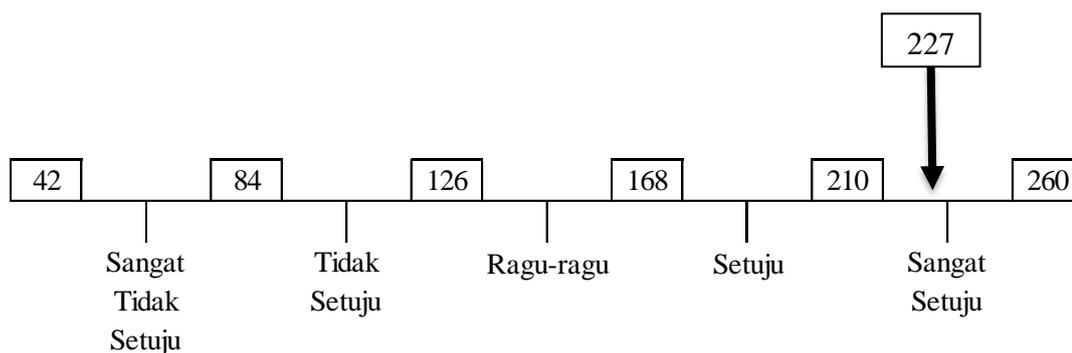
4. Tujuan Pelatihan

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-26
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang diadakan oleh DPU
bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	44,23
Setuju	4	26	104	50,00
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	227	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Pelatihan yang diadakan oleh DPU bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 44,23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 50%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 3,85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0%.



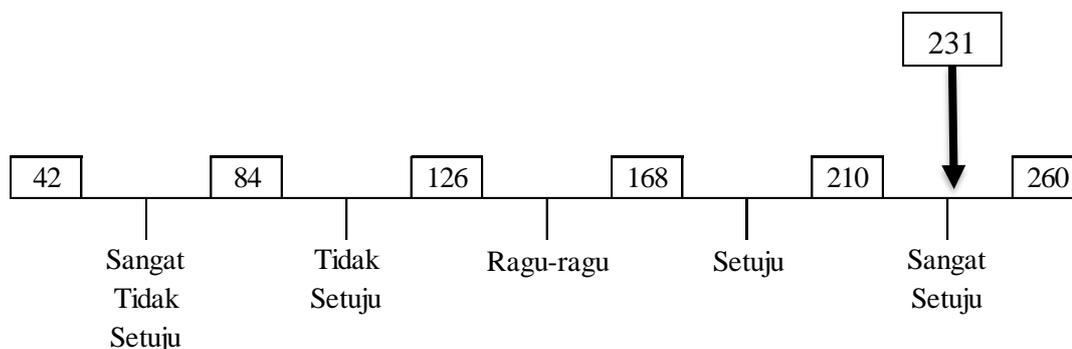
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Pelatihan yang diadakan oleh DPU bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Pelatihan yang diadakan oleh DPU bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 227 dipresentasikan sebesar 32,7% termasuk kategori sangat setuju.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-27
Tanggapan Responden Mengenai Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	51,92
Setuju	4	22	88	42,31
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	231	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 51,92%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 42,31%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 3,85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0%.



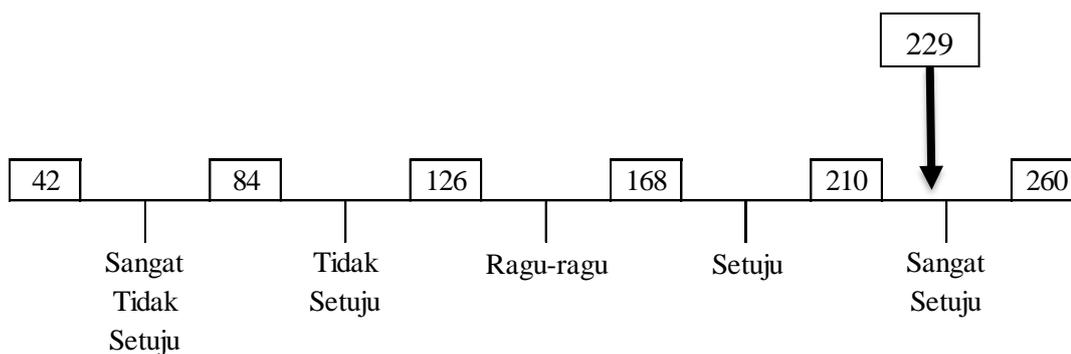
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU sebesar 231 dipresentasikan sebesar 31,2% termasuk kategori sangat setuju.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-28
Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Pelatihan Dapat Digunakan Untuk
Meningkatkan Keterampilan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	44,23
Setuju	4	27	108	51,92
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	229	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 44,23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 51,92%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 3,85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan sebesar 229 dipresentasikan sebesar 31,9% termasuk kategori sangat setuju.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-29
 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel

Indikator	Ukuran	Tanggapan Reponden (%)	Rata-rata (%)	
Instruktur	1	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	39.6	42.3
	2	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	42.3	
Peserta	3	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	50.0	39.6
	4	Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal	32.3	
	5	Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	36.5	
Materi	6	Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta	29.6	32.8
	7	Materi yang diberikan dipahami oleh peserta	38.1	
	8	Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan	30.8	
Metode	9	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	36.2	35.6
	10	Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan	35.0	
Tujuan	11	Pelatihan yang diadakan oleh DPU bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai	32.7	31.9
	12	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan DPU	31.2	
	13	Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan	31.9	

Pelatihan

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan table 4.17 dimana hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variable pelatihan pada DPU Kab.Sukabumi menunjukkan hasil rata – rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam pertanyaan dengan 52 responden pegawai DPU Kab.Sukabumi didapat skor rata – rata sebesar 36,4% sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada DPU Kab.Sukabumi dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai skor rata- rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Insturktur dengan persentase sebesar 42,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator Tujuan

yang digunakan dengan nilai skor sebesar 31,9%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pertanyaan ke 3 yaitu dengan skor sebesar 50,0%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pertanyaan ke 6 yaitu dengan skor sebesar 29,6.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-18
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan

Jml Data (n)	Nilai Max	Nilai Min	Range	Kelas	Panjang
52	63	46	17	6.7	2.5

Interval	Frekuensi
46 - 47	1
48 - 49	3
50 - 51	3
52 - 53	10
54 - 55	15
56 - 57	9
58 - 59	5
60 - 61	5
62 - 63	1

Sumber data primer diolah, 2024

Hasil tersebut menunjukkan score nilai pada interval 54-55 dengan frekuensi tertinggi sebanyak 15, pada data hasil pelatihan score tertinggi 63 dengan terendah 46 dengan range 17 dan dengan panjang kelas 2,5 serta kelas 6,7.

4.3.2. Kinerja Karyawan Pada DPU Kab.Sukabumi

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 52 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada table di bawah ini :

1. Orientasi Pelayanan

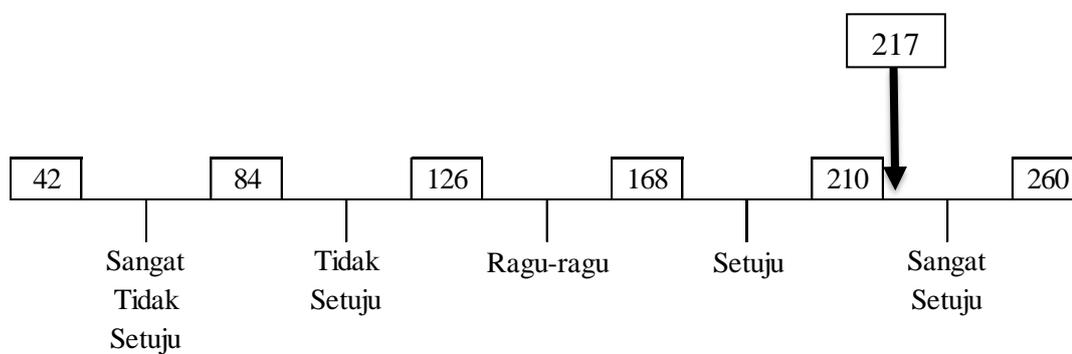
Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-19
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	38,46

Setuju	4	24	96	46,15
Ragu-ragu	3	6	18	11,54
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Setuju	1	1	1	1,92
Jumlah		52	217	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 1 sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38.46%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 46.15%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 11.54%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1.92%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan. sebesar 217 dipresentasikan sebesar 83,5% termasuk kategori sangat baik.

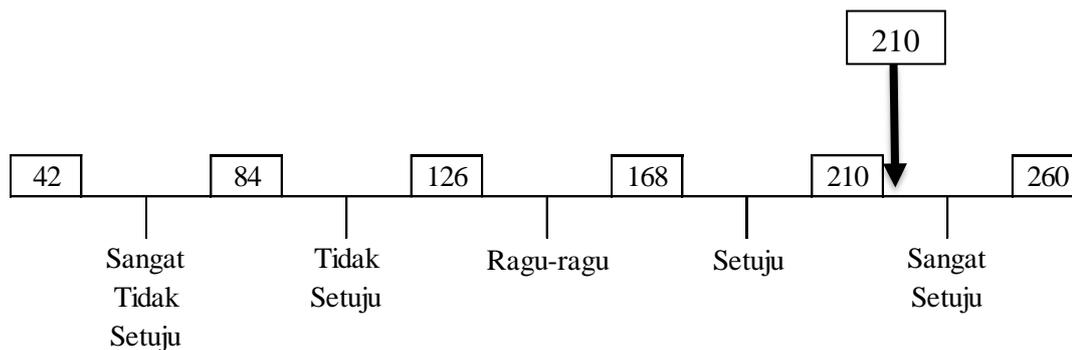
Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-20

Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, menerima setiap kritik dan saran yang masuk tanpa menindak lanjuti.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	44,23
Setuju	4	19	76	36,54
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	5	10	9,62
Sangat Setuju	1	3	3	5,77
Jumlah		52	210	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 2 sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 44.23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 36.54%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar 3.85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5.77%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, menerima setiap kritik dan saran yang masuk tanpa menindak lanjuti. dipersepsikan responden sudah Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, menerima setiap kritik dan saran yang masuk tanpa menindak lanjuti. sebesar 210 dipresentasikan sebesar 80,8% termasuk kategori baik.

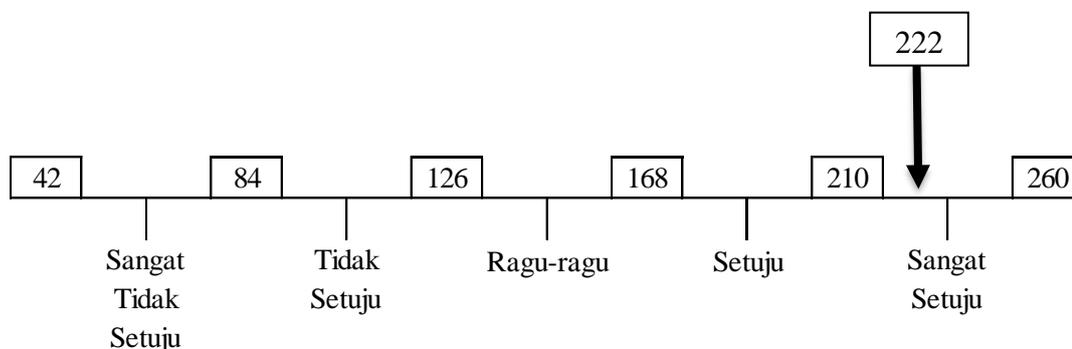
Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-21
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, Selalu mengutamakan tugas utama.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	44,23
Setuju	4	20	80	38,46
Ragu-ragu	3	9	27	17,31
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	222	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 3 sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 44.23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan persentase

sebesar 38.46%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden dengan presentase sebesar 17.31%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, Selalu mengutamakan tugas utama. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, Selalu mengutamakan tugas utama. sebesar 222 dipresentasikan sebesar 85,4% termasuk kategori sangat baik.

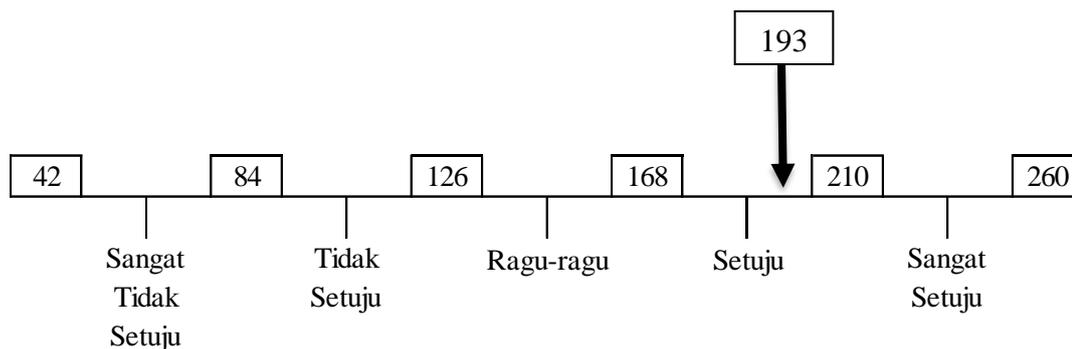
2. Akuntabel

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-22
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	26,92
Setuju	4	20	80	38,46
Ragu-ragu	3	10	30	19,23
Tidak Setuju	2	5	10	9,62
Sangat Setuju	1	3	3	5,77
Jumlah		52	193	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 4 sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 26.92%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 38.46%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar 19.23%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5.77%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi. dipersepsikan responden sudah Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi. sebesar 193 dipresentasikan sebesar 74,2% termasuk kategori baik.

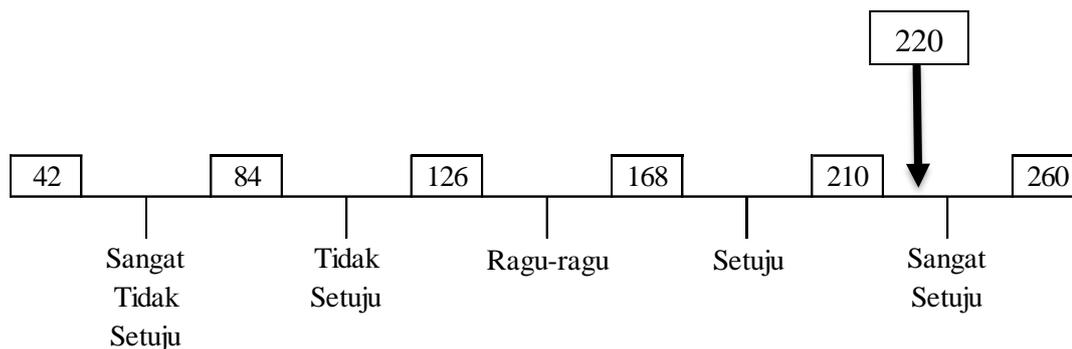
Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-23

Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50,00
Setuju	4	16	64	30,77
Ragu-ragu	3	7	21	13,46
Tidak Setuju	2	2	4	3,85
Sangat Setuju	1	1	1	1,92
Jumlah		52	220	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 5 sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 30.77%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 13.46%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1.92%.



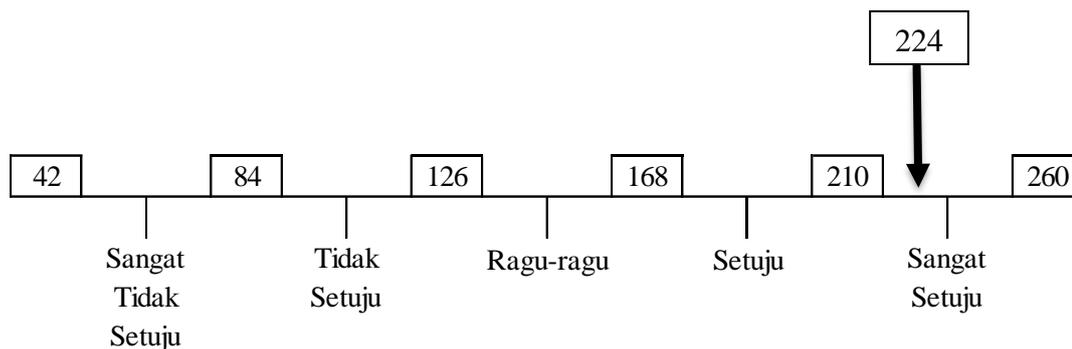
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. sebesar 220 dipresentasikan sebesar 84,6% termasuk kategori sangat baik.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-24
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,
melaksanakan pekerjaan detail dan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50,00
Setuju	4	16	64	30,77
Ragu-ragu	3	10	30	19,23
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	224	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 6 sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 30.77%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden dengan presentase sebesar 19.23%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan detail dan teliti dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan detail dan teliti sebesar 224 dipresentasikan sebesar 86,2% termasuk kategori sangat baik.

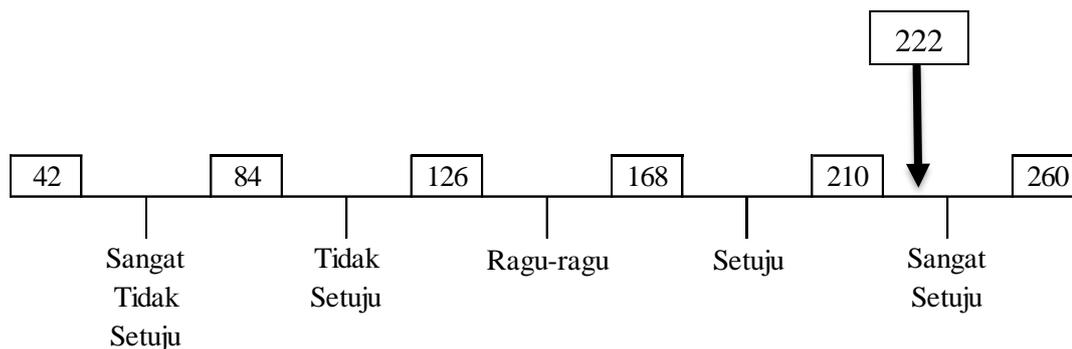
3. Kompeten

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-25
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan rencana kerja/anggaran dengan memperhatikan target yang di tetapkan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	46,15
Setuju	4	19	76	36,54
Ragu-ragu	3	8	24	15,38
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	222	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 7 sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 46.15%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 36.54%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 15.38%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



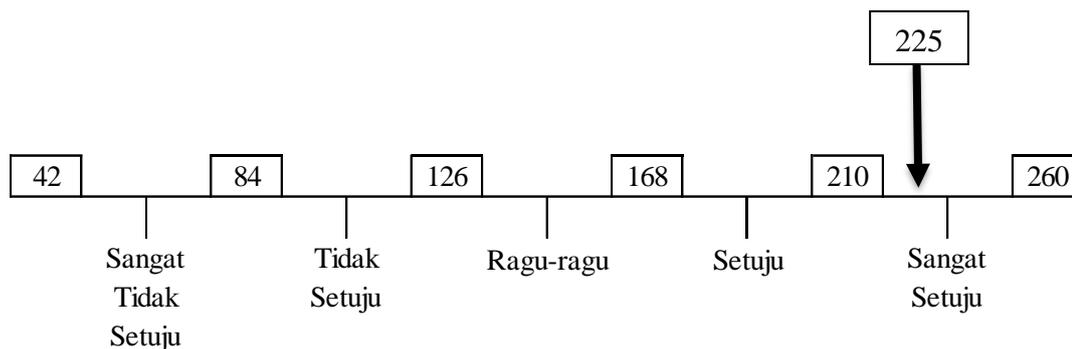
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, melaksanakan rencana kerja/anggaran dengan memperhatikan target yang ditetapkan. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, melaksanakan rencana kerja/anggaran dengan memperhatikan target yang ditetapkan. sebesar 222 dipresentasikan sebesar 85,4% termasuk kategori sangat baik.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-26
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	48,08
Setuju	4	20	80	38,46
Ragu-ragu	3	6	18	11,54
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	225	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 8 sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 48.08%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 38.46%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 11.54%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan. Dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan. sebesar 225 dipresentasikan sebesar 86,5% termasuk kategori sangat baik.

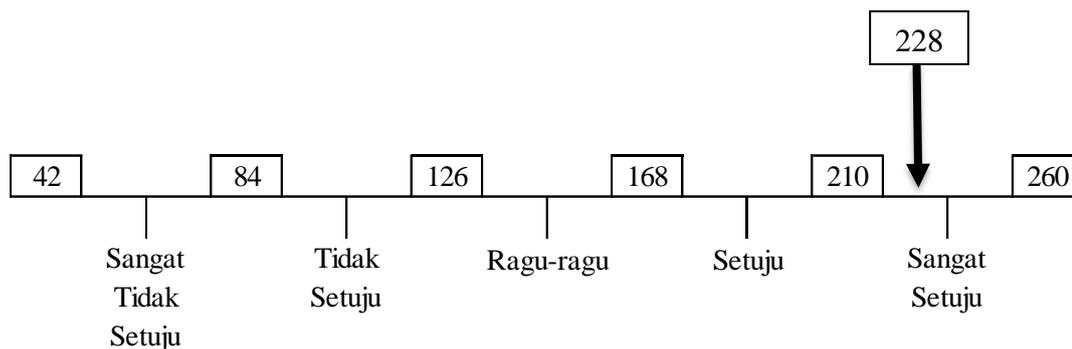
Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-27

Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu sesuai dengan aturan dan prosedur.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	48,08
Setuju	4	22	88	42,31
Ragu-ragu	3	5	15	9,62
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	228	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 9 sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 48.08%, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 42.31%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden dengan presentase sebesar 9.62%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu sesuai dengan aturan dan prosedur. Dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu sesuai dengan aturan dan prosedur. sebesar 228 dipresentasikan sebesar 87,7% termasuk kategori sangat baik.

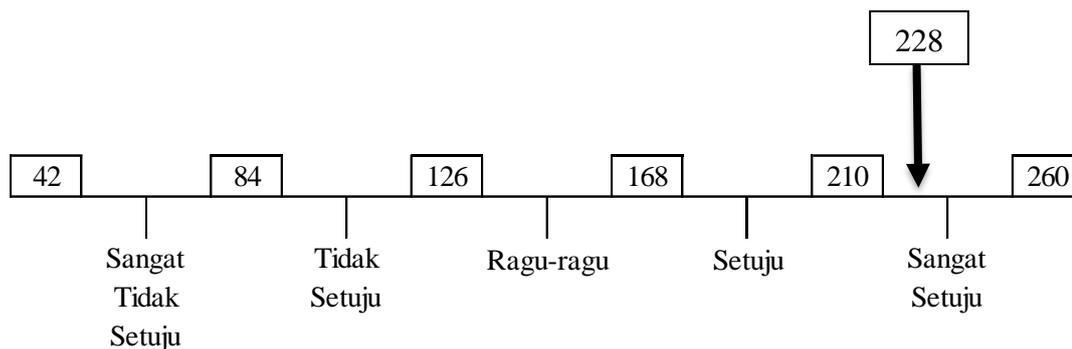
4. Harmonis

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-28
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, memberikan solusi dan/atau informasi tidak sesuai kewenangan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	55,77
Setuju	4	16	64	30,77
Ragu-ragu	3	5	15	9,62
Tidak Setuju	2	2	4	3,85
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	228	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 10 sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 55.77%, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 30.77%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 9.62%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



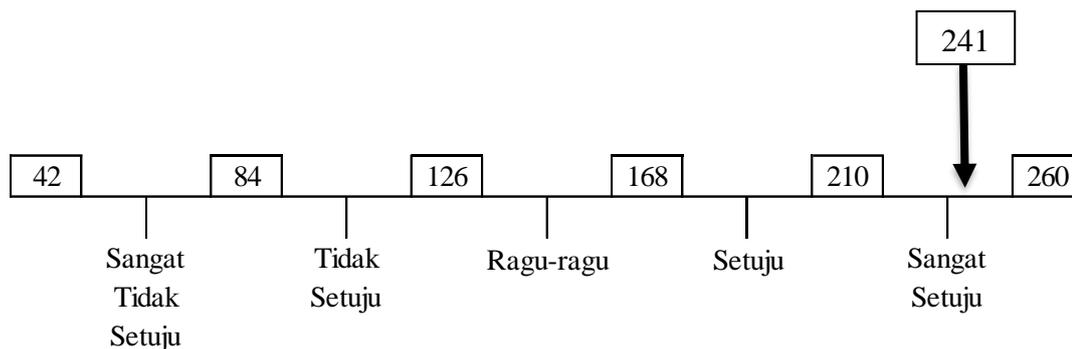
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, memberikan solusi dan/atau informasi tidak sesuai kewenangan. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, memberikan solusi dan/atau informasi tidak sesuai kewenangan. sebesar 228 dipresentasikan sebesar 87,7% termasuk kategori sangat baik.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-29
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,
selalu membantu rekan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	65,38
Setuju	4	17	68	32,69
Ragu-ragu	3	1	3	1,92
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	241	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 11 sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 65.38%, responden yang menjawab setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 32.69%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden dengan presentase sebesar 1.92%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membantu rekan kerja . dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membantu rekan kerja . sebesar 241 dipresentasikan sebesar 92,7% termasuk kategori sangat baik.

5. Loyal

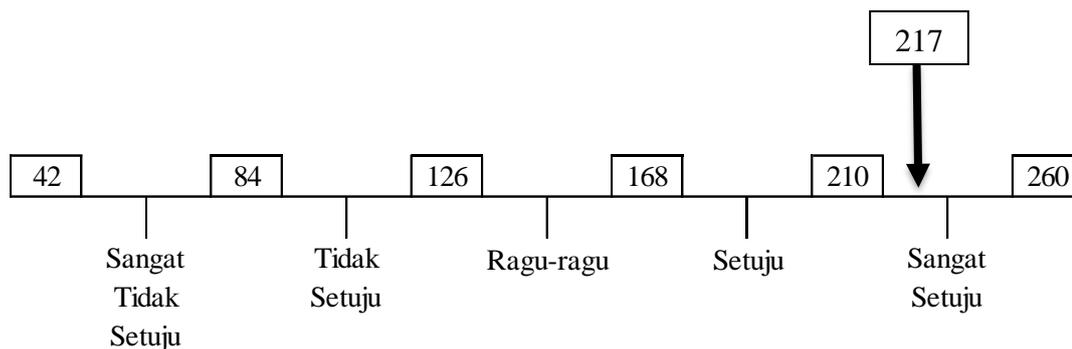
Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-30

Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,tindakan, ucapan, perbuatan yang selalu sesuai dengan ideologi pancasila.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,54
Setuju	4	27	108	51,92
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	4	8	7,69
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	217	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 12 sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 36.54%, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 51.92%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 3.85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, tindakan, ucapan, perbuatan yang selalu sesuai dengan ideologi Pancasila. Dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, tindakan, ucapan, perbuatan yang selalu sesuai dengan ideologi Pancasila. sebesar 217 dipresentasikan sebesar 83,5% termasuk kategori sangat baik.

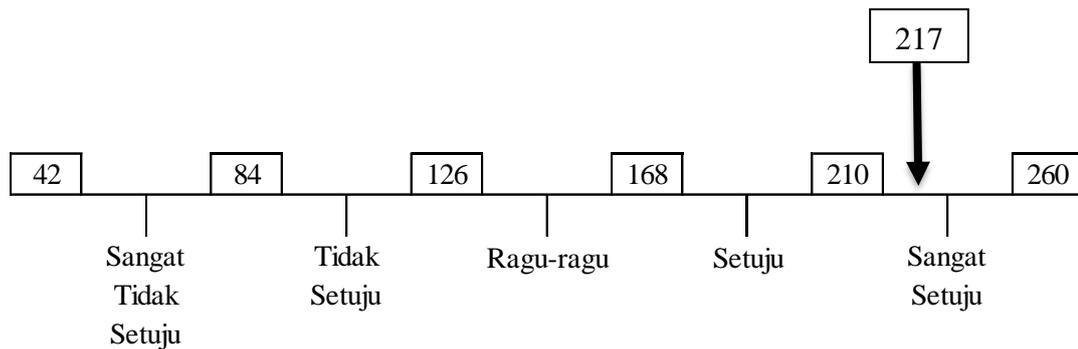
6. Adaptif

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-31
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	34,62
Setuju	4	28	112	53,85
Ragu-ragu	3	3	9	5,77
Tidak Setuju	2	3	6	5,77
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	217	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 13 sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 34.62%, responden yang menjawab setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 53.85%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 5.77%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



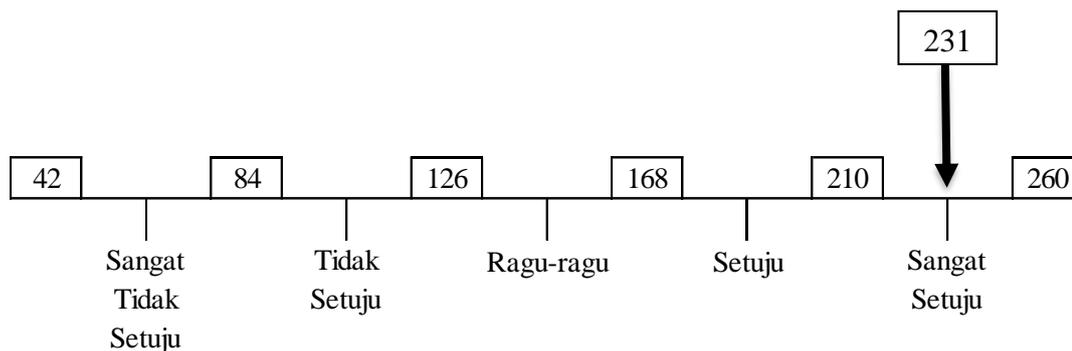
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas. sebesar 217 dipresentasikan sebesar 83,5% termasuk kategori sangat baik.

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-32
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,
selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	51,92
Setuju	4	22	88	42,31
Ragu-ragu	3	2	6	3,85
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	231	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 14 sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51.92%, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 42.31%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 3.85%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. sebesar 231 dipresentasikan sebesar 88,8% termasuk kategori sangat baik.

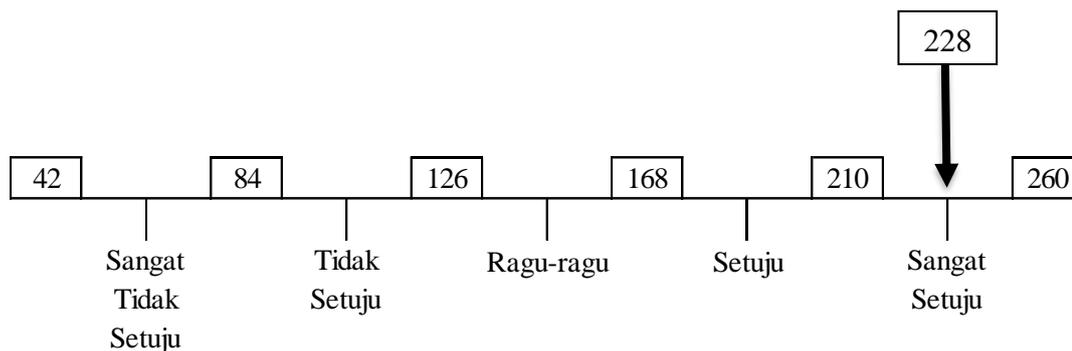
7. Kolaboratif

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-33
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai,
terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50,00
Setuju	4	21	84	40,38
Ragu-ragu	3	4	12	7,69
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	228	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 15 sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 40.38%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 7.69%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



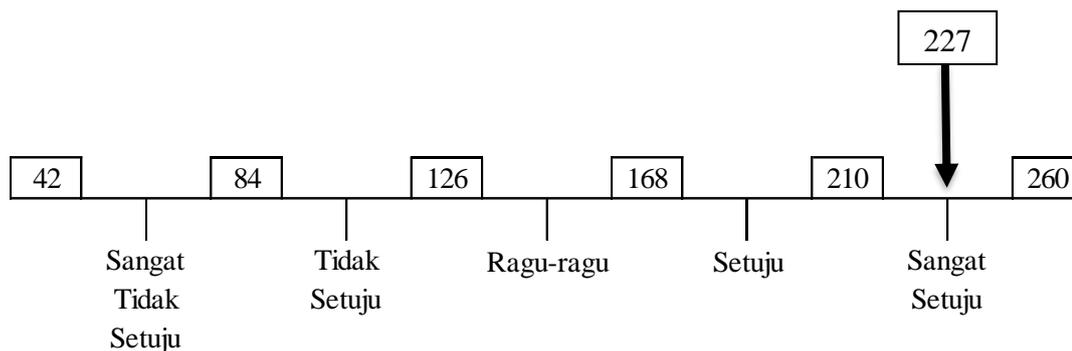
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. Dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skor item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. sebesar 228 dipresentasikan sebesar 87,7% termasuk kategori sangat baik.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-34
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50,00
Setuju	4	19	76	36,54
Ragu-ragu	3	7	21	13,46
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	227	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 16 sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 36.54%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden dengan presentase sebesar 13.46%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



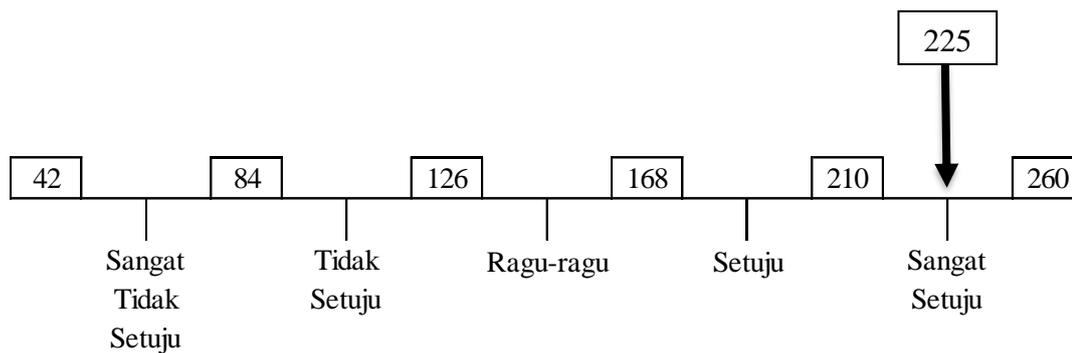
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi. Dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, selalu mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi. sebesar 227 dipresentasikan sebesar 87,3% termasuk kategori sangat baik.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-35
Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai,
selalu bekerja sama dengan rekan kerja lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50,00
Setuju	4	18	72	34,62
Ragu-ragu	3	7	21	13,46
Tidak Setuju	2	1	2	1,92
Sangat Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	225	100,00

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 52 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab pertanyaan 17 sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 34.62%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 13.46%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%.



Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu bekerja sama dengan rekan kerja lain. dipersepsikan responden sudah Sangat Baik yang tercermin pada besarnya nilai skoring item pertanyaan Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu bekerja sama dengan rekan kerja lain. sebesar 225 dipresentasikan sebesar 86,5% termasuk kategori sangat baik.

Indikator	Ukuran	Tanggapan Reponden (%)	Rata-rata (%)	
Orientasi Pelayanan	1	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.	83.5	83.2
	2	Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, menerima setiap kritik dan saran yang masuk tanpa menindak lanjuti.	80.8	
	3	Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, Selalu mengutamakan tugas utama.	85.4	
Akuntabel	4	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.	74.2	81.7
	5	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	84.6	
	6	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan pekerjaan detail dan teliti	86.2	
Kompeten	7	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, melaksanakan rencana kerja/anggaran dengan memperhatikan target yang di tetapkan.	85.4	86.5
	8	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.	86.5	
	9	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu sesuai dengan aturan dan prosedur.	87.7	
Harmonis	10	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, memberikan solusi dan/atau informasi tidak sesuai kewenangan.	87.7	90.2
	11	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu membantu rekan kerja .	92.7	
Loyal	12	Dalam melaksana tugas sebagai pegawai, tindakan, ucapan, perbuatan yang selalu sesuai dengan ideologi pancasila.	83.5	83.5
Adaptif	13	Dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.	83.5	86.2
	14	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.	88.8	
Kolaboratif	15	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.	87.7	87.2
	16	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.	87.3	
	17	Dalam melaksana tugas sebagai Pegawai, selalu bekerja sama dengan rekan kerja lain.	86.5	

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-36
Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel
Kinerja Pegawai

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan table 4.36 dimana hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variable pelatihan pada DPU Kab.Sukabumi menunjukkan hasil rata – rata dari 7 indikator yang digambarkan ke dalam pertanyaan dengan 52 responden pegawai DPU Kab.Sukabumi didapat skor rata – rata sebesar 85,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada DPU Kab.Sukabumi dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai skor rata- rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Harmonis dengan persentase sebesar 90,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator Akuntabel yang digunakan dengan nilai skor sebesar 81,7%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pertanyaan ke 11 yaitu dengan skor sebesar 92,7%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pertanyaan ke 4 yaitu dengan skor sebesar 74,2%.

Tabel Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.-37
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja

Jml Data (n)	Nilai Max	Nilai Min	Range	Kelas	Panjang
52	76	60	16	6.7	2.4

Interval	Frekuensi
60 - 61	1
62 - 63	4
64 - 65	8
66 - 67	8
68 - 69	12
70 - 71	9
72 - 73	6
74 - 75	3
76 - 77	1

Sumber data primer diolah, 2024

Hasil tersebut menunjukkan score nilai pada interval 68-69 dengan frekuensi tertinggi sebanyak 12, pada data hasil pelatihan score tertinggi 76 dengan terendah 60 dengan range 16 dan dengan panjang kelas 2,4 serta kelas 6,7.

4.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sukabumi

4.4.1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan model regresi linier dengan melibatkan satu variabel bebas. Analisis linier sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, maka dari itu untuk memprediksikan nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini hasil dari analisis regresi linier sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data EXCEL dan SPSS

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-38
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.736	5.836		5.609	.000
	Pelatihan	.650	.106	.653	6.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber output SPSS, 2024

Persamaan linear antara pelatihan dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,736 + 0,650X$$

Dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 32,736 artinya jika variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 32,736 satuan.
2. Untuk variabel pelatihan (X) koefisien regresi adalah positif (0,650). Hal ini dapat diartikan apabila pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,650 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh hubungan yang positif antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai. Semakin meningkat Pelatihan yang diberikan maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula.

4.4.2. Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yakni Pelatihan (X) dalam menggambarkan variabel

dependennya yakni Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan hubungan terjadi antara variabel independen dengan variabel dependennya. Dapat dilihat pada tabel yakni:

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-39
Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.415	2.67957

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber output SPSS, 2024

Berdasarkan dari lampiran SPSS versi 22, bahwa hasil secara keseluruhan penelitian variabel terikat (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 42,7%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 57,3%. Artinya Pelatihan yang diberikan dapat dimanfaatkan dengan baik serta mampu meningkatkan Kinerja Pegawai untuk memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.

Dari tabel 4.39 diperoleh nilai adj. R^2 sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa 41,5% perubahan pada Kinerja Pegawai ditentukan oleh variabel bebas yakni Pelatihan. Sedangkan 58,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.4.3. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen yakni Pelatihan (X) maupun masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas PU Kabupaten Sukabumi. Analisis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung yakni:

Tabel **Kesalahan! Tidak ada teks dari gaya yang ditentukan dalam dokumen.**-40
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.736	5.836		5.609	.000
	Pelatihan	.650	.106	.653	6.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber output SPSS, 2024

Untuk membuktikan apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka akan dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 = 0$ Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi.
- $H_1: \beta_1 \neq 0$ Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df (n-2) = 50$, sehingga diperoleh T_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -1,987 dan 1,987.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (a/2:n-k-1) \\ &= t (0,05/2:52-1-1) \\ &= t (0,025:50) \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

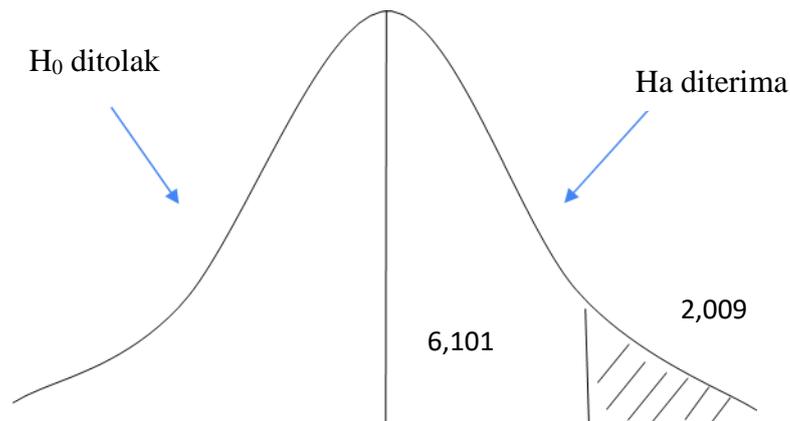
$\alpha = 0,05$

sehingga diperoleh T_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -2,009 dan 2,009.

- Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai sig. $< (\alpha = 0,05)$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
- Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau sig. $> (\alpha = 0,05)$ maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Variabel Pelatihan (X), t-hitung yakni sebesar 5,609 sedangkan t-tabel yakni sebesar 2,009. Karena t-hitung 6,101 $>$ t-tabel 2,009 dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dari itu hipotesis kedua (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian variabel Pelatihan (X) berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yakni Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi.



Gambar IV - I Kurva Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yakni Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi yang kemudian dibuktikan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 60 orang dengan sampel sebanyak 52 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi. Hal ini dilihat melalui r -hitung $>$ r -tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel=0,355.

Dalam penelitian ini, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Pelatihan $0,000 < 0,005$ sehingga hasil yang diperoleh Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi. Dilihat dari hasil uji t , diketahui bahwa variabel bebas (Pelatihan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi yakni untuk variabel Pelatihan (X) dengan nilai t hitung t -tabel serta tingkat signifikan dibawah $0,005$ (t -hitung $6,101 > t$ -tabel $2,009$ dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$)). dimana penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2 diketahui R square sebesar $0,427$ atau $42,7\%$ pada variabel independen Pelatihan mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai. Sisanya $57,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang

diteliti dalam penelitian ini. Maksudnya ialah Kompetensi yang dimiliki sangat baik dan Pelatihan yang diberikan dapat dimanfaatkan dengan baik dan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai dalam memaksimalkan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja Karyawan, dengan pelatihan yang dimiliki karyawan sangat baik akan cenderung dapat menghasilkan Kinerja Pegawai yang lebih bagus dan baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan, dengan Pelatihan yang besar dan mudah akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang lebih bagus dan baik.

Pelatihan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi yakni tujuan, materi dan metode pelatihan. Program pelatihan harus disusun melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram sehingga memiliki standar mutu yang baik dan mempunyai hasil serta dampak terhadap kinerja karyawan. Proses perencanaan pelatihan mangacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan. Adapun tujuan pelatihan yakni memperbaiki kinerja, agar pelatihan yang terencana dan terprogram sesuai dengan tujuan perusahaan. Pegawai akan dilatih oleh instruktur yang telah dipilih perusahaan. Adapun pelatihan yang diberikan seperti dikasih modul atau tutorial dipelajari lewat internet serta akan dibimbing oleh intruktur pelatihan.

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi sudah sangat bagus. Peningkatan Kinerja Pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja Dinas dikarenakan pegawai merupakan penggerak seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sangatlah penting upaya manajemen perusahaan dalam membangun kinerja agar bisa mengambil tindakan-tindakan strategis untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan menyusun program-program pelatihan yang terencana dengan tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maksudnya ialah semakin baik tingkat Pelatihan yang diterapkan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang diberikan pegawai terhadap Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal yakni:

1. Variabel pelatihan pada DPU Kab. Sukabumi menunjukkan hasil rata – rata dari lima indikator dengan skor rata – rata sebesar 36,4%, dimana total dari tanggapan responden tersebut berada pada interval (214 – 260), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada DPU Kab.Sukabumi dalam kategori sangat kurang.
2. Variable kinerja pegawai pada DPU Kab. Sukabumi menunjukkan hasil rata – rata dari tujuh indikator dengan skor rata – rata sebesar 85,5%, dimana total dari tanggapan responden tersebut berada pada interval (214 – 260), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada DPU Kab.Sukabumi dalam kategori cukup.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dengan Pelatihan yang tepat maka pegawai akan menunjukkan melalui hasil kinerjanya.
4. Berdasarkan hasil penelitian uji-t, pelatihan secara bersama-sama pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara keseluruhan penelitian variabel terikat (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 42,7%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 57,3%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi dalam meningkatkan Kinerja karyawan yakni:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pelatihan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi memiliki kelemahan yakni dalam tujuan para peserta untuk mengikuti pelatihan sehingga saat mereka mengikuti pelatihan harus paham pada tujuan pelatihannya.

2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukabumi memiliki kelemahan yakni akuntabel, para pegawai memiliki kelemahan di dalam akuntabilitas yakni kinerja mereka di dalam melaksanakan tugas dan di dalam analisis perhitungan kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Rizki Mohamad Irvan (2020). *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dharma Karyatama Mulia Divisi Housekeeping yang Ditempatkan di Rumah Sakit Azra*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 5, No 1. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1476/1193> [diakses pada 5 Desember 2021].
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cynthia Teware. (2020). *Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 5, No 1. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/viewFile/1484/1201> [diakses pada 24 November 2021].
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadel, Muhammad.(2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Heryanto Tolulu. (2015). *Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo*.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.CAPS Yogyakarta (Media Pressindo Group)
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira.S dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor

- Mathis, R.L. and Jackson J.H. (2008). *Human resource management, 12th ed.* Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Muhammad Fahmi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Royal Safari Garden Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 2. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1714> [diakses pada 24 November 2021].
- Mochamad Rizki Mauludi (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 4, No 2. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1364/1094> [diakses pada 4 September 2021].
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nur Hilda Oktavia Sudirman. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 3. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1739/1456> [diakses pada 26 November 2021].
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Sadili, Samsudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

- Simanjuntak, J. Payaman, (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

BIODATA DIRI



Nama : Andriansyah Wandiguna
Tempat, Tanggal Lahir : Sukabumi, 12 September 2002
NPM : 021120265
Progam Studi : Management
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Kota Sukabumi, Perumahan Tanjung Sari jln.Aster
No.07 samping Bidan fitri
Riwayat Pendidikan : -TKIT AL- UMMAH SEKARWANGI (Tahun 2006-
2007)
-SDIT AL- UMMAH SEKARWANGI
-SMPIT AL-UMMAH SEKARWANGI
-SMKN 3 KOTA SUKABUMI
E-mail : ansyahandri676@gmail.com
Hp/Whatsapp : 089637149920
Instagram : @andriansyahwg
Motto Hidup : Selalu Konsisten dengan apa yang akan kita
lakukan,tetap tenang dan berjalanlah.

Bogor, 29 November 2024

Andriansyah Wandiguna
NPM 021120265

LAMPIRAN

Lampiran 1.

1. Uji Validitas Pelatihan

PELATIHAN																
No Reponden	Variabel X Pelatihan															Total X
	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1 13	X1 14	X1 15	
1	4	5	3	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	4	2	60
2	1	5	5	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	1	48
3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	65
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	67
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	64
6	2	5	3	5	3	5	2	4	3	5	5	2	2	2	2	50
7	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	61
8	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	70
9	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	65
10	1	4	3	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	1	44
11	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	72
12	1	5	2	1	3	4	1	3	1	1	4	1	1	1	1	30
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
14	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
16	1	5	2	1	3	1	4	5	3	2	5	1	1	1	1	36
17	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	63
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
19	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	49
20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	51
22	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	70
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
24	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	66
25	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
28	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	61
29	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	67
30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	72

2. Uji Validitas Kinerja

K I N E R J A																						
No Rep onde n	Variabel Y Kinerja																				T o t a l X	
	Y 1 1	Y 1 2	Y 1 3	Y 1 4	Y 1 5	Y 1 6	Y 1 7	Y 1 8	Y 1 9	Y 1 0	Y 1 1	Y 1 2	Y 1 3	Y 1 4	Y 1 5	Y 1 6	Y 1 7	Y 1 8	Y 1 9	Y 1 0		Y 1 1
1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	77
2	5	4	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	1	88
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	98
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	93
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	96
6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	2	5	5	4	89
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	99
8	3	2	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	1	5	3	5	1	2	3	3	69
9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	1	4	4	5	4	89
10	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	89
11	3	1	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	1	3	4	73
12	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	1	79
13	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	91
14	3	4	5	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	2	5	4	3	5	78
15	2	1	4	1	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	2	4	66
16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	94
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	87
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	99
19	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	1	78
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	98
21	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	93
22	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	93
23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	96
24	3	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	90
25	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	88
26	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	94
27	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	97
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	87
29	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	94
30	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	95

Lampiran 2.

1. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Res p.	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1 13	Tot al X
1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56
2	3	5	3	3	3	5	1	5	5	4	4	4	3	48
3	5	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	56
4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	55
5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	54
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60
8	5	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	53
9	1	5	4	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	52
10	4	3	2	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	51
11	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	2	4	54
12	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
13	5	2	2	3	3	4	1	5	4	5	3	4	5	46
14	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	56
15	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	54
16	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
17	3	5	3	3	3	5	1	5	5	4	4	4	3	48
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60
19	5	4	4	5	5	5	1	3	5	5	5	3	4	54
20	2	2	3	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	49
21	5	4	4	2	5	5	4	4	2	5	5	5	4	54
22	4	3	2	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	53
23	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	59
24	4	4	2	2	5	3	5	5	4	4	4	4	4	50
25	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
26	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
27	5	5	2	4	5	4	4	3	5	3	2	5	4	51
28	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	54
29	5	4	4	4	5	3	3	5	4	3	5	5	4	54
30	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	57
31	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60
32	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	55
33	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
34	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	59
35	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	55
36	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	56
37	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	4	4	4	52
38	2	5	5	5	4	4	4	2	5	3	5	5	5	54

Res p.	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1 13	Total X
39	4	4	4	5	5	5	3	5	2	5	4	4	4	54
40	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	59
41	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	56
42	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	58
43	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	57
44	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	55
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60
46	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	54
47	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	57
48	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	54
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
50	4	3	2	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	53
51	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	59
52	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56

2. Hasil Uji Validitas Kinerja

Re sp.	Y 1 1	Y 1 2	Y 1 3	Y 1 4	Y 1 5	Y 1 6	Y 1 7	Y 1 8	Y 1 9	Y1 10	Y1 11	Y1 12	Y1 13	Y1 14	Y1 15	Y1 16	Y1 17
1	5	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5
2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5
4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
7	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
8	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
9	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4
10	1	5	3	2	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5
11	3	1	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4
12	5	5	3	1	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5
13	3	2	5	4	4	5	5	5	3	3	4	2	5	2	4	4	4
14	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4
15	5	1	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
16	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
17	3	4	4	2	5	3	5	3	4	2	4	4	5	5	4	5	4
18	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
19	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4
20	4	2	3	4	3	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4
21	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5
22	3	1	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	2
23	4	5	5	1	5	4	3	5	5	5	4	2	4	5	5	3	3
24	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5
25	4	5	4	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3
26	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
27	5	4	3	5	4	4	3	5	4	2	5	2	5	4	4	5	5
28	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3
29	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5
30	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	3
31	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
32	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5	5	4	2	4	4	5	5
33	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4
34	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4
35	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5
36	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
38	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5
39	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
40	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4

Re sp.	Y 1 1	Y 1 2	Y 1 3	Y 1 4	Y 1 5	Y 1 6	Y 1 7	Y 1 8	Y 1 9	Y1 10	Y1 11	Y1 12	Y1 13	Y1 14	Y1 15	Y1 16	Y1 17
41	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
43	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
44	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
45	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
47	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	2	4	5	4	5
48	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
49	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3
50	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
51	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	3
52	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5

Lampiran 3.

Data Input SPSS

Responden	Pelatihan (X)	Kinerja (Y)
1	56	70
2	48	65
3	56	69
4	55	73
5	54	70
6	60	74
7	60	74
8	53	68
9	52	67
10	51	63
11	54	66
12	52	67
13	46	60
14	56	65
15	54	67
16	52	68
17	48	62
18	60	73
19	54	68
20	49	63
21	54	67
22	53	63
23	59	65
24	50	67
25	52	68
26	52	68
27	51	64
28	54	71
29	54	65
30	57	65
31	60	73
32	55	65
33	52	69
34	59	66
35	55	68
36	56	72
37	52	70
38	54	70
39	54	69
40	59	69

Responden	Pelatihan (X)	Kinerja (Y)
41	56	71
42	58	72
43	57	68
44	55	70
45	60	73
46	54	70
47	57	68
48	54	71
49	63	76
50	53	65
51	59	66
52	56	74

Lampiran 4.

Output SPSS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.415	2.67957

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.225	1	267.225	37.217	.000 ^b
	Residual	359.006	50	7.180		
	Total	626.231	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.736	5.836	5.609	.000
	Pelatihan	.650	.106	.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)