

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN TORAJA UTARA**



**ASRA TIKA PATIBONG  
1810421050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN TORAJA UTARA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**ASRA TIKA PATIBONG  
1810421050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2022**

## SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

**ASRA TIKA PATIBONG**  
1810421050

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal 22 Juli 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 22 Juli 2022  
Disetujui Oleh,

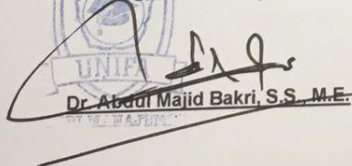
Pembimbing,



Dr. Nurmadani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. H. Yusmanizan, S.Sos., M.I.Kom.

## SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN TORAJA UTARA

disusun dan diajukan oleh

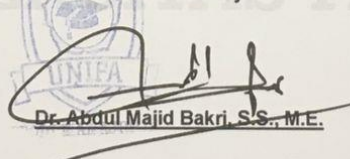
**ASRA TIKA PATIBONG**  
1810421050

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada Tanggal **22 Juli 2022** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

| No. | Nama Penguji                              | Jabatan    | Tanda Tangan |
|-----|-------------------------------------------|------------|--------------|
| 1.  | Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. | Ketua      | 1. ....      |
| 2.  | Dr. St. Rukaiyah, S.E., M.Si.             | Sekretaris | 2. ....      |
| 3.  | Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.         | Anggota    | 3. ....      |
| 4.  | Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.      | Anggota    | 4. ....      |

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Asra Tika Patibong  
Nim : 1810421050  
Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN TORAJA UTARA"** adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, dengan pengecualian bahwa dalam karya ini yang dikutip dalam naskah ini dirujuk dalam referensi sumber dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik maupun sanksi yang lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Fajar Makassar.

Makassar, 23 Juni 2022



Asra Tika Patibong

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya yang telah menyertai penulis sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dasar Dasar CPNS Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan di Kabupaten Toraja Utara”** dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari tanpa restu-Nya dan bantuan bimbingan dan kritikan yang sifatnya membangun, maka skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala anugerah dan rahmat-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan kepada kedua orang tua serta seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.SI selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Drs. Rachmat Sugeng, S.H., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.SI selaku Pembimbing Tugas Akhir
6. Kak Naszirah Nurdin, S.M., M.M selaku Staff Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
7. Bapak Marthen Manurun Sarira, S.IP., M.M selaku Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara serta

seluruh ASN di BKPP yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.

8. Doni Bangalino, terima kasih atas support dan doanya selama ini ya. Semoga cepat sarjana.
9. Kedua sahabat saya Berlyan dan meli, semangat terus ya. Semoga bisa sarjana sama-sama.
10. Seluruh teman-teman saya kelas 2 manajemen Universitas Fajar yang selalu mendukung dan mendoakan saya, semangat terus.

Teriring doa dan harapan, semoga segala bantuan yang telah diberikan baik materi maupun moril mendapat imbalan disisi Tuhan dan bermanfaat bagi kita semua.

Dalam penyusunan skripsi ini, masih jauh dari kata sempurna walaupun telah dikerjakan sebaik mungkin. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya adalah tanggung jawab penulis dan apabila ada kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 20 Juni 2022

Asra Tika Patibong

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN TORAJA UTARA**

**Asra Tika Patibong  
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Dasar terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kab. Toraja Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di BKPP Kab. Toraja Utara yang berjumlah 30 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui analisis statistik SPSS 21 dengan menggunakan analisis berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini melalui uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sebesar  $2.634 > 2.048$  dengan signifikansi  $0.006 < 0.05$ . Dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kab. Toraja Utara.

**Kata Kunci: Pelatihan Dasar, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF CPNS BASIC TRAINING ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN EDUCATION AND TRAINING PERSONNEL AGENCY IN TORAJA UTARA DISTRICT**

**Asra Tika Patibong  
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

*This study aims to determine the effect of basic training on employee performance at BKPP Kab. North Toraja. The population used in this study were all ASN in BKPP Kab. North Toraja, totaling 30 people. The method used in this study is a quantitative method through statistical analysis of SPSS 21 using multiple analysis. The results obtained in this study through the t test obtained t arithmetic > t table with a value of  $2.634 > 2.048$  with a significance of  $0.006 < 0.05$ . From the results of this study, it shows that basic training has a positive effect on employee performance at the Education and Training Personnel Agency in Kab. North Toraja.*

**Keywords: Basic Training, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

|                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL.....</b>            | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>             | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>      | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>        | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>       | <b>v</b>    |
| <b>PRAKATA .....</b>                  | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                  | <b>viii</b> |
| <b>ABTRACT .....</b>                  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>               | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>             | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>             | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>          | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>        | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....              | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....              | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....           | 8           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....          | 8           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>   | <b>10</b>   |
| 2.1 Tinjauan Teori.....               | 10          |
| 2.2 Tinjauan Empirik.....             | 26          |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....         | 27          |
| 2.4 Definisi Operasional .....        | 28          |
| 2.5 Hipotesis.....                    | 31          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b> | <b>32</b>   |
| 3.1 Rancangan Penelitian.....         | 32          |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....  | 32          |
| 3.3 Populasi dan Sampel.....          | 32          |
| 3.4 Jenis dan Sumber.....             | 33          |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....      | 34          |
| 3.6 Pengukuran Variabel .....         | 35          |
| 3.7 Instrumen Penelitian .....        | 35          |
| 3.8 Analisis Data .....               | 36          |

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>39</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                  | 39        |
| 4.2 Deskripsi Responden Penelitian .....            | 46        |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....             | 47        |
| 4.4 Hasil Analisis Data .....                       | 49        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....                         | 51        |
| 4.6 Uji Hipotesis .....                             | 52        |
| 4.7 Pembahasan .....                                | 55        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                          | <b>57</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                 | 57        |
| 5.2 Saran.....                                      | 57        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                          | <b>58</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                | <b>60</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Tinjauan Empirik .....                                   | 27 |
| Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden .....                             | 36 |
| Tabel 4.1 Jenis kelamin Responden .....                            | 46 |
| Tabel 4.2 Jenjang Pendidikan Responden .....                       | 46 |
| Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden .....                             | 47 |
| Tabel 4.4 Indikator Variabel Pelatihan Dasar .....                 | 48 |
| Tabel 4.5 Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....                 | 49 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan Dasar .....                | 49 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....                | 50 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                             | 50 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....                               | 51 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji linearitas .....                              | 52 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....                | 52 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ..... | 53 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji T .....                                       | 54 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual ..... | 28 |
|--------------------------------------------|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. Biodata Penulis .....      | 61 |
| 2. Kuesioner Penelitian ..... | 62 |
| 3. Tabulasi data .....        | 66 |
| 4. Hasil Uji Data .....       | 67 |
| 5. Distribusi t-tabel .....   | 70 |
| 6. Distribusi r-tabel .....   | 71 |
| 7. Dokumentasi .....          | 72 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sekarang ini, perkembangan dari ilmu pengetahuan dan teknologi akan menghasilkan banyak perubahan, baik itu perubahan dalam sosial budaya, ekonomi dan politik, serta perubahan ilmu pengetahuan. Dalam berlangsungnya berbagai perubahan tersebut, masyarakat dituntut agar bisa lebih menaikkan keterampilan dan kemampuan, sehingga pada saat bekerja nantinya akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Kinerja ini sendiri memiliki keterkaitan hubungan yang kuat dengan permasalahan produktivitas, hal ini dikarenakan bahwa indikator dalam menetapkan bagaimanakah usaha guna menghasilkan tingkatan produktivitas yang tinggi dalam sebuah organisasi yang dioperasikan. Perkembangan teknologi juga memberi pengaruh, karena berimplikasi terhadap pengembangan serta sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, wajib untuk dilakukan proses pengembangan dan perubahan sumber daya manusia (SDM) dengan melalui pendidikan dan pelatihan supaya dapat mempunyai keterampilan dan juga kemampuan kerja yang dapat diandalkan dalam menaikkan produktivitas kerja dengan efisien dan efektif, oleh karena itu ini akan dapat memenuhi tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian, pelatihan dan pendidikan untuk para pegawai ini diekspektasikan akan dapat mendukung kebutuhan organisasi tersebut agar menjadi lebih baik dan produktif. *(Sumber: Jurnal Susi Artuti Erda Dewi).*

Berbagai usaha ini berdampak positif untuk organisasi serta dapat menaikkan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil yang besar harapannya akan menghasilkan nilai yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan pertanggungjawabannya dengan efisien dan efektif.

Peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian ini, secara yuridis sudah ditetapkan berdasarkan pada berbagai kondisi yang ada di daerah, yang diselaraskan dengan tingkatan perkembangan atas aspek yang memiliki relevansi untuk proses perkembangan dan pembangunan yang berlandaskan terhadap kemajuan pembangunan nasional dan juga cita-cita otonomi daerah. Dalam upayanya guna memajukan dan mengembangkan para pegawai negeri sipil yang dapat menjalankan tugasnya dengan profesional dan juga yang berkedudukan dan bertanggungjawab sebagai unsur aparatur negara yang tugasnya menyediakan layanan pada masyarakat dengan profesional, merata, adil dan jujur dalam menyelenggarakan tugas pembangunan dan pemerintah, dengan demikian potensi-potensi yang tersedia ini wajib untuk dilakukan pembinaan.

Pengetahuan pegawai berkenaan dengan pengetahuan umum ataupun pelaksanaan tugasnya ini akan dapat memberi pengaruh terhadap pelaksanaan tugas, ini akan memberi pengaruh terhadap sukses atau tidak suksesnya pelaksanaan tugas dengan optimal dan baik. Pegawai akan tersendat-sendat apabila pengetahuan tentang bidang kerjanya kurang. Pemborosan waktu, bahan serta berbagai faktor produksi yang golongan pegawai lakukan ini masih belum mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bidang kerjanya tersebut. Berbagai pemborosan ini nantinya akan dapat menaikkan jumlah biaya dalam mencapai tujuan organisasi. Ini dapat dinyatakan bahwa, pengetahuan ini

perlu untuk dilakukan pengembangan terhadap para pegawai supaya para pegawai tidak bertindak dengan dapat menyebabkan kerugian terhadap berbagai usaha untuk pencapaian tujuan dengan berhasil. Satu dari berbagai faktor utama dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi ini ialah berupa keterampilan pegawai. Dengan demikian, dengan demikian dibutuhkan terdapatnya keterampilan tambahan untuk para pegawai yang baru agar menjalankan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat dan baik.

Peran aparatur sipil negara sangat fundamental dan juga penting dalam sistem penyelenggaraan pemerintah Negara. Dengan demikian, para ASN diminta agar mempunyai professionalism dan kemampuan dalam menyediakan layanan pada masyarakat luas secara baik. lebih lanjut, Aparatur Sipil Negara ini diminta agar mempunyai kompetensi supaya dapat beradaptasi terhadap perubahan zaman yang menjadi lebih kompleks sekarang ini. Dengan demikian, pihak Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi senantiasa melaksanakan pembaruan dan perbaikan secara berkesinambungan dalam sistem pengelolaannya dan juga diikuti dengan pengembangan terhadap kompetensi aparatur supaya dapat menyelaraskan diri terhadap perubahan zaman ini. Hal ini dilaksanakan agar dapat menaikkan layanan yang baik untuk masyarakat seperti pada umumnya. Namun faktanya, masih terdapat banyak Pegawai Negeri Sipil yang masih belum menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Hal ini dapat diidentifikasi dengan derasnya kritikan para pejabat, pakar dan politisi pada saat pelamar CPNS yang membludak di setiap tahun penyelenggaraan dan apabila sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil,

faktanya, layanan yang masyarakat rasakan ini tidak selaras dengan kepuasan masyarakat yang selayaknya.

Masalah yang sering muncul dalam Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kantor tanpa memberi keterangan pada kantor, dengan demikian kedisiplinan pegawai dinyatakan masih kurang. Lebih lanjut, beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan sering terlambat masuk kantor, serta masih ada beberapa pegawai yang bermain game dan mengobrol dengan rekan kerjanya ketika jam kerja sedang berlangsung.

Dari masalah tersebut, suatu organisasi atau instansi harus perlu ditingkatkan kembali untuk mengembangkan sumber daya manusianya, salah satunya yaitu melalui pelatihan dasar. Hal ini selaras dengan yang dinyatakan Laird (Gintings. 2011) yang mengatakan bahwa pelatihan dasar ini didefinisikan dengan pembaharuan sikap dan perilaku dari sumber daya manusia yang merupakan tuntutan atas terjadinya perubahan dalam lingkungan kerjanya. Pelatihan diselenggarakan diperuntukkan kepada seorang individu yang telah ada dalam dunia kerja, dengan demikian ini akan dapat menaikkan kompetensinya berdasarkan pada bidangnya dan atau dalam aktivitas dan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa sudah tidak diingkari lagi bahwasannya sekarang ini dunia kerja semakin lebih selektif dan luas dalam memilih sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi tersebut. Dikarenakan jumlahnya yang banyak yang ada di lapangan mengenai pelanggaran yang para oknum Pegawai Negeri Sipil lakukan, dengan demikian berbagai isu mengenai Pegawai Negeri Sipil ini dianggap mempunyai citra yang buruk, sekarang ini diberlakukan pelatihan dasar untuk para

Calon Pegawai Negeri Sipil. Peraturan pemerintah dan Undang-Undang No.101 Tahun 2000 ini menyebutkan berbagai persyaratan agar menjadi Pegawai Negeri Sipil dan juga tujuan diselenggarakannya pelatihan dasar ini ialah agar para calon Pegawai Negeri Sipil ini diwajibkan agar menjalani masa percobaan dengan mengikuti proses pelatihan yang terintegrasi, masa percobaan ini dilaksanakan selama satu tahun, dan dimaksudkan agar dapat membentuk semangat, kejujuran, integritas sosial serta motivasi nasionalisme, karakter kepribadian yang bertanggung jawab dan unggul, serta menguatkan kompetensi bidang dan juga profesionalisme.

Dengan fungsi dan tugas pokoknya yang semakin banyak, maka kebutuhan Diklat ini akan memainkan peranan yang fundamental dalam mengembangkan sumber daya manusia, PNS dalam hal ini akan melakukan banyak pelatihan dasar yang banyak. Penyelenggaraan aktivitas dari pelatihan dasar yang efisien dan efektif ini sangat dipengaruhi dengan sumber daya itu sendiri serta lingkungan yang mendukung. Sumber Daya Manusia dalam hal ini mewajibkan seorang individu agar mempunyai atau membekali diri dengan beberapa kompetensi tertentu. Tujuan dalam menghasilkan pegawai yang bermutu ini ditentukan dengan terdapatnya pelaksanaan pelatihan yang terencana, efektif serta terprogram sejalan dengan kapasitas serta tujuan yang nantinya ingin dicapai atau dipenuhi.

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil ini ialah sebagai persyaratan untuk para CPNS untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon pegawai Negeri Sipil wajib disertakan dalam diklat prajabatan setidaknya dua tahun sesudah ditetapkan sebagai calon Pegawai Negeri

Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan agar nantinya diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan kegiatan Pelatihan Dasar bagi calon pegawai negeri sipil umum golongan II dan golongan III yang berlangsung dari 7 Juni sampai 28 September 2021 di Hotel Toraja Prince.

Kegiatan pelatihan dasar Calon Pegawai negeri Sipil ini merupakan kerjasama Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Toraja Utara dengan Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Selatan ini diikuti oleh 168 peserta Diklat Pelatihan Dasar Calon pegawai negeri Sipil umum dimana kegiatan ini dibagi menjadi 4 angkatan, yaitu angkatan 23, angkatan 24, angkatan 45, dan angkatan 46.

Sekretaris BPSDM memberikan nasehat kepada seluruh peserta, “saya harap kalian jangan beranggapan mengikuti pelatihan ini hanya sekedar formalitas saja. Tetapi segala ilmu yang didapatkan dapat diterapkan dalam tugas sebagai Aparatur Sipil Negara nantinya. Status Pegawai Negeri Sipil boleh berbangga, tetapi jangan menjadikan anda seorang yang sombong dan arogan, tetapi menjadi pelayan publik yang baik dan menjalankan tugasnya secara professional. Saya harap pula, sebagai Aparatur Sipil Negara harus menjadi teladan bagi keluarga dan masyarakat sekitarnya. Ingat, teruslah belajar dan tingkatkan kompetensi diri menjadi professional. Dan pesan saya yang terakhir tunjukanlah sikap bela negara, nilai nasionalisme dan menjadi seorang Aparatur Sipil Negara yang anti korupsi,” harapnya.

Hasil evaluasi selama Pendidikan dasar ini, sebanyak 176 peserta diklat dinyatakan lulus dari 168 peserta, dimana 167 peserta diklat terdiri dari golongan II sebanyak 148 peserta dan golongan III sebanyak 20

orang, dimana terdapat 97 peserta profesi Guru, 26 peserta profesi Kesehatan dan Teknis sebanyak 45 peserta.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pelatihan dasar terhadap kinerja pegawai negeri sipil, diantaranya yaitu Susi Artuti Erda Dewi, 2013. Dalam Penelitiannya, Susi Erda melakukan pengambilan sampel dengan mempergunakan metode purposive sampling, yakni sebagai suatu teknik dalam menarik sampel penelitian dengan mempertimbangkan beberapa kategori dan pertimbangan tertentu, dengan demikian untuk penelitian ini, sampel penelitian yang digunakan ialah para pegawai negeri sipil yang sudah menjalani proses pelatihan dan pendidikan dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, yang jumlahnya ialah 85 orang. Agar dapat melakukan pengujian hipotesis untuk penelitian ini, rumus yang digunakan ialah dengan melalui uji t statistic, regresi linear sederhana, koefisien determinan, dan juga korelasi produk moment. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilaksanakan, didapatkan bahwa: (1) merujuk pada pengujian statistik korelasi produk moment, didapatkan bahwa antara dua variabel penelitian tersebut memperlihatkan terhadapnya korelasi yang se arah, yakni senilai 0,224, nilai ini masuk dalam kategori yang rendah. (2) merujuk pada hasil pengujian koefisien determinan ini didapatkan bahwasannya pendidikan dan pelatihan berkontribusi sebanyak 5% dalam memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. (3) merujuk pada hasil dari pengujian regresi linear sederhana ini didapatkan hasil senilai 0,728, dalam hal ini menyebutkan bahwa tiap terdapatnya tindakan peningkatan variabel pendidikan dan pelatihan sejumlah satu satuan, engan demikian ini akan dapat menaikkan variabel

kinerja pegawai negeri sipil dengan besaran 0,728. (4) merujuk pada hasil dari pengujian t-statistik didapatkan bahwasannya hipotesis  $H_0$  ditolak /  $H_a$  diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada sumbangsih pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil. Dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya hipotesis penelitian ini terbukti, bahwasannya terdapat pengaruh yang positif antara variabel pelatihan dan pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang disajikan tersebut, dengan ini peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Pelatihan Dasar CPNS Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Toraja Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang diteliti dirumuskan sebagai berikut: “Apakah pelatihan dasar CPNS berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Toraja Utara”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang disebutkan, dengan ini tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah pelatihan dasar CPNS berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Toraja Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat menaikkan kemampuan berfikir dengan melalui penelitian karya ilmiah dan juga agar dapat

mengimplementasikan berbagai teori yang peneliti dapatkan ketika belajar di Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dalam penelitian ini berharap akan dapat memberikan manfaat untuk menambah dan memperluas bahan rujukan serta masukan untuk pihak pemerintah, lebih khusus pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dalam upayanya mengeksekutifkan pelaksanaan Pelatihan Dasar untuk ke depannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berakar kata dari bahasa Inggris, yakni "*to manage*", yang dalam hal ini artinya ialah mengatur. Apa yang diatur, tujuan diatur, siapa yang mengatur, serta bagaimanakah dalam mengaturnya (M.S. Hasibuan, 2016).

Selain itu, merujuk pada uraian Abdullah (2014), menunjukkan bahwa manajemen didefinisikan dengan keseluruhan kegiatan yang berhubungan dengan melaksanakan suatu pekerjaan atau operasi dalam perusahaan ataupun organisasi dengan melalui berbagai fungsi, di antaranya ialah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengawasi dalam meraih suatu tujuan organisasi yang sudah ditentukan dengan berbantuan beberapa sumber daya organisasi, di antaranya ialah uang (*money*), manusia (*man*), material (*material*), mesin (*machine*), dan metode (*method*) dengan cara yang efektif dan efisien.

Merujuk pada berbagai teori yang dipaparkan tersebut, dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya manajemen didefinisikan dengan seluruh aktivitas dan juga operasional yang memiliki keterkaitan dengan dengan mengatur serta melakuakn pekerjaan organisasi dengan melalui berbagai fungsi, dalam hal ini ialah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengawasi dalam meraih tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

## 1. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen didefinisikan dengan proses dinamis yang meliputi banyak elemen dan kegiatan. Menurut pendapat G.R. Terry yang termaktub pada buku yang judulnya ialah "*Principles of Mangement*", fungsi manajemen terbagi menjadi empat fungsi dasar, di antaranya ialah planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuacting (pengarahan) dan controlling (pengawasan).

### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) ini didefinisikan dengan dasar pemikiran atas tujuan serta penyusunan untuk berbagai langkah yang nantinya akan digunakan dalam memenuhi tujuan-tujuan suatu organisasi. Perencanaan (*planning*) ini artinya ialah mempersiapkan seluruh kebutuhan, mengkalkulasikan dengan tepat apa saja yang menjadi masalah serta melakukan perumusan yang berbentuk operasional aktivitas yang tujuannya ialah untuk mencapai atau meraih berbagai tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan.

### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) ini didefinisikan dengan rangkaian dalam mengelompokkan, menentukan, dan menyusun berbagai jenis aktivitas yang nantinya dibutuhkan dalam mencapai atau memenuhi berbagai tujuan, menyediakan berbagai faktor fisik yang sejalan dengan kebutuhan kerja serta menunjukkan keterkaitan hubungan kewenangan yang dilimpahkan pada setiap orang yang berhubungan dengan melaksanakan setiap aktivitas

yang diharapkannya dan juga menempatkan pegawai terhadap berbagai aktivitas yang nantinya akan dilaksanakan.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Merujuk pada uraian George R. Terry dalam karyannya yang berjudul "*Principle of Management*". Sukarna (2011:82) menyebutkan bahwasannya penggerak (*actuating*) ini didefinisikan dengan pengaturan untuk seluruh dari anggota kelompok agar dapat memenuhi dan berupaya memenuhi tujuan-tujuan organisasi dengan cara yang sukarela dan berdasarkan pada perencanaan manajerial serta upaya dalam mengorganisasikan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*controlling*) ini didefinisikan dengan proses dalam menentukan dan menetapkan berbagai standar apa yang nantinya ingin diraih, apa yang tengah dilaksanakan, melaksanakan penilaian dalam proses operasional, serta jika perlu untuk mengambil suatu tindakan korektif, dengan demikian pelaksanaannya ini akan dapat berlangsung berdasarkan pada berbagai standar yang sudah ditetapkan dan diinginkannya.

## 2. Pengertian Sumber Daya manusia

Sumber daya Manusia didefinisikan sebagai satu dari berbagai unsur yang memainkan peranan fundamental dan penting, dan bahkan tidak diingkari aats suatu organisasi atau manajemen, baik itu perusahaan ataupun institusi. Sumber Daya Manusia didefinisikan dengan kunci atau unsur yang mempengaruhi atau menentukan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini pada umumnya berbentuk dengan manusia yang

diperkerjakan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang sebagai pihak perencana, pemikir, dan penggerak dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2016), menyebutkan bahwasanya sumber daya manusia didefinisikan dengan ilmu dan juga seni dalam melakukan pengaturan mengenai keterkaitan hubungan dan juga peranan dari tenaga kerja supaya dapat membantu untuk mewujudkan atau merealisasikan tujuan dengan efektif dan efisien.

Lebih lanjut, pada uraian yang dinyatakan Badriyah (2015), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai unsur dalam ilmu manajemen yang berfokus terhadap perhatiannya dalam pengaturan dari peran untuk sumber daya manusia di dalam aktivitas suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2011:3), menyatakan bahwasanya dalam suatu persaingan, maka perusahaan atau organisasi wajib untuk mempunyai sumber daya yang baik dan tangguh. Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan perusahaan yang tidak dapat ditinjau sebagai unsur yang dapat berdiri dengan sendirinya, melainkan dengan apa yang wajib dilihat atau ditinjau sebagai satu-kesatuan yang baik dan tangguh dalam menghasilkan suatu sinergisme. Peranan sumber daya manusia dalam hal ini memainkan peranan yang menentukan.

### **3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam fungsi manajemen atas sumber daya manusia ini memainkan peranan yang fundamental dalam menetapkan mutu dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini nantinya akan melaksanakan perencanaan yang berkenaan dengan rekrutmen,

pengembangan sumber daya manusia dan juga melaksanakan seleksi dan penarikan yang berhubungan dengan mutu sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2013), menyebutkan bahwa fungsi manajemen dari sumber daya manusia ini ialah sebagaimana di bawah ini:

a. Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) ini didefinisikan dengan aktivitas perencanaan dari tenaga kerja supaya sejalan dengan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan, dan efisien serta efektif dalam memudahkan dan memungkinkan untuk meraih berbagai tujuan-tujuan perusahaan yang sudah perusahaan tersebut tetapkan dan tentukan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*Organize*) ini didefinisikan dengan aktivitas perencanaan dalam menyusun untuk beberapa keterkaitan hubungan, dalam hal ini ialah personalia, jabatan dan juga berbagai faktor fisik.

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) ini didefinisikan aktivitas dalam upayanya melaksanakan pengarahan untuk seluruh karyawan supaya bersedia untuk bekerja sama dengan efisien dan efektif dalam memudahkan atau memungkinkan dalam meraih tujuan perusahaan, masyarakat dan juga karyawan.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) ini didefinisikan dengan aktivitas dalam pengendalian untuk seluruh pegawai supaya mematuhi berbagai

peraturan perusahaan dan bekerja berdasarkan pada apa yang sebelumnya sudah direncanakan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) didefinisikan dengan proses menarik, menyeleksi, menempatkan, mengorientasikan dan menginduksi untuk mendapatkan atau memperoleh karyawan yang sejalan dengan kebutuhan para karyawan tersebut.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) ini didefinisikan proses pengembangan keterampilan teoritis, teknis, konseptual serta moral karyawan dengan melalui proses pelatihan dan juga pendidikan.

### **2.1.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pelatihan dan Pendidikan ini sendiri dapat dianggap sebagai satu dari berbagai bentuk dari istilah investasi. Dengan demikian, untuk setiap instansi dan atau organisasi yang ingin dikembangkan ini semestinya bahwa pelatihan dan pendidikan untuk karyawan ini agar semestinya mendapatkan perhatian yang fundamental dan besar.

Menurut Harsono (2011:162), menyebutkan bahwa Pendidikan dan pelatihan didefinisikan dengan proses pembelajaran dengan memanfaatkan atau menggunakan metode atau teknik pembelajaran tertentu, agar nantinya akan dapat menaikkan keterampilan dan kecakapan seorang individu ataupun kelompok individu dalam menangani atau mengurus fungsi dan juga tugas dengan melalui rangkaian prosedur yang terorganisasi dan sistematis yang ada dan berlangsung dalam jangka waktu yang tidak lama.

Pendidikan dan Pelatihan ini didefinisikan proses perubahan untuk karyawan yang tidak terdidik dan terlatih untuk dikembangkan agar dapat

menjadi karyawan yang bermutu dan cakap, serta pegawai yang saat ini dapat dikembangkan dalam memberikan pertanggungjawaban dan kewajiban yang baru. Pelatihan dan pendidikan ini bertujuan agar dapat melakukan penyesuaian untuk tingkah laku, sikap, kecakapan serta pengetahuan karyawan berdasarkan dengan tuntutan dari perkembangan suatu pekerjaan.

Merujuk pendapat Yohanas (2007:19), menyebutkan bahwa program pendidikan dan pelatihan ini didefinisikan sebagai satu dari berbagai aktivitas yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang fundamental dalam menyelesaikan dan berhadapan dengan beberapa tantangan suatu institusi dan perusahaan, baik itu pada saat ini ataupun di masa depan kelak.

Selain itu, pendapat Hasibuan yang dinukil Edwin B. Flippo (2002), menyebutkan bahwa pendidikan diartikan dengan suatu unsur yang memiliki keterkaitan hubungan dengan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan juga pemahaman terhadap lingkungan dengan menyeluruh (Melayu S.P. Hasibuan; 2009:69-70)

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi karena merupakan suatu proses yang berkesinambungan. Pihak dari badan kepegawaian akan senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan apabila ada pegawai baru yang akan menempati posisi di suatu instansi. Oleh sebab itu, dengan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan ini, ini dimaksudkan agar para karyawan dapat lebih memahami tujuan, maksud dan berbagai tugas pokok yang nantinya akan dilaksanakan ke depan atau di masa depan. Pendidikan ini tujuan utamanya ialah dengan menaikkan keahlian konseptual, moral pegawai dan juga teoritis, sementara itu ialah bahwa pelatihan ini dimaksudkan

agar menaikkan keterampilan teknis dan bimbingan teknis dalam melaksanakan pekerjaan atau kewajiban karyawan atau pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 pasal 2 yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ini sendiri memiliki beberapa tujuan, di antaranya ialah sebagaimana di bawah ini:

- a. Menaikkan sikap, keahlian, keterampilan serta pengetahuan dalam menjalankan tugas jabatan profesionalnya yang didasari dengan etika dan kepribadian Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada beberapa kebutuhan perusahaan atau instansi.
- b. Mampu mencetak Aparatur Sipil Negara yang dapat memainkan peranan sebagai perekat dan pemberharu untuk kesatuan bangsa.
- c. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam menjalankan tugas pemerintah umum dan juga pembangunan agar dapat mewujudkan sistem pemerintahannya dengan tepat dan baik.
- d. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasikan terhadap pemberdayaan, pelayanan, dan juga pengayoman pada masyarakat luas.

Berbagai tujuan yang disebutkan tersebut, hal ini akan dapat terpenuhi jika pihak pegawai dan pimpinan ini sadar dengan peranan penting dari usaha dalam mengembangkan keterampilan pegawai dengan melalui aktivitas pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan cara yang berkesinambungan, sistematis serta tepat (Moekijat: 2009:134-135).

Merujuk pada uraian Werther dan Davis (1996) mengemukakan lima pendapatnya mengenai prinsip pelatihan sebagaimana di bawah ini:

- a. Partisipasi (*Participation*) ini didefinisikan dengan ketika melaksanakan pelatihan terhadap peserta, ini akan wajib untuk ikut berpartisipasi

dalam beberapa materi yang disediakan, dengan demikian para peserta akan dapat lebih cepat dan memudahkan dalam mengetahui dan juga menguasai apa yang diajarkannya ketika melaksanakan pelatihannya ini.

- b. Repetisi (*Repetition*), ini didefinisikan dengan materi yang diberikan tersebut wajib untuk senantiasa secara berulang kali dilaksanakan, hal ini dengan demikian para peserta akan dapat lebih cepat dalam mengingat dan memahami apa yang sebelumnya sudah diajarkan padanya.
- c. Relevansi (*Relevance*), ini didefinisikan dengan materi yang diberikannya wajib untuk senantiasa memiliki keterkaitan hubungan apa yang nantinya dilaksanakan di dalam suatu instansi atau pemerintahan tersebut. Dalam hal ini, sebagai misalnya ialah bahwa para peserta pelatihan diberikan penjelasan umumnya terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan sebelum karyawan mempelajari berbagai hal khusus dalam pekerjaan ini.
- d. Pemindahan (*Transferance*), ini diartikan dengan program pelatihan yang wajib diselaraskan dengan berbagai kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya tersebut.
- e. Umpan-balik (*Feedback*). Agar dapat melakukan pengukuran seberapa jauh kesuksesan atas program pelatihan ini, dengan demikian diperlukan umpan-balik (*feedback*) atas berbagai program pelatihan yang dilaksanakan tersebut. Dengan terdapatnya proses ini, dengan demikian para peserta akan mendapatkan atau memperoleh informasi mengenai hasil yang nantinya akan diraih ini akan dengan lebih mudah, dan hal ini tentu nantinya akan menaikkan motivasinya dalam

menjalankan pekerjaan dan pengetahuan atas hasil kerja yang dilaksanakannya (Herman Sofyandi, 2008:115-116).

Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan pegawai negeri sipil ini didefinisikan dengan satu dari berbagai usaha guna memenuhi tercapainya hasil guna dan juga daya guna yang seoptimal mungkuna, dengan demikian pengaturan pendidikan dan juga penyelenggaraan pelatihan jabatan untuk para pegawai negeri sipil supaya dapat menjaminkan keserasian pembinaan untuk para pegawai negeri sipil (Thoha, 2005:69). Berdasarkan pada makna penting dari pendidikan dan juga pelatihan untuk jabatan bagia pegawai negeri sipil ini seperti dinyatakan bahwasannya dapat didefinisikan bahwasannya pendidikan dan latihan ini ialah unsur atas upaya dalam mengembangkan karir pegawai, hal ini disebabkan bahwa satu dari berbagai persyaratan untuk meningkatkan karir pegawai ini ialah seberapa sering dirinya sudah menjalani pendidikan dan juga pelatihan dari pegawai ataupun bimbingan teknisnya.

Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dan jenjang jabatan struktural diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 yang terdiri dari:

- a. Menjalani proses pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklaptim) untuk tingkatan I bagi jabatan struktural eselon I.
- b. Menjalani proses pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklaptim) untuk tingkatan II bagi jabatan struktural eselon II.
- c. Menjalani proses pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklaptim) untuk tingkatan III bagi jabatan struktural eselon III.
- d. Menjalani proses pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklaptim) untuk tingkatan IV bagi jabatan struktural eselon IV

Dari peraturan di atas bahwa dengan melalui proses pendidikan dan juga pelatihan untuk jabatan struktural ini memperlihatkan terdapatnya usaha dalam mengembangkan karir pegawai negeri sipil dengan berjenjang berdasarkan pada golongan kepangkatan pegawainya. Para pegawai yang sesuai dengan berbagai persyaratan tertentu diberikan kesempatan guna menjalani proses pendidikan dan juga pelatihan yang diselenggarakannya tersebut. Hal ini memperlihatkan bahwasannya pegawai tersebut disiapkan guna menduduki jabatan struktural tertentu dalam suatu instansi tertentu. Oleh sebab itu, hal ini ada beberapa langkah dalam upayanya untuk mengembangkan karir ini.

Lebih mendalam lagi, merujuk pada uraian Thoha (2010:40) menyebutkan bahwasannya pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil ini dikelompokkan ke dalam dua hal, sebagaimana di bawah ini:

- a. Pelatihan pra-jabatan, (*preservice training*) merupakan suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan calon pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas yang nantinya akan dipercayakan padanya.
- b. Pelatihan jabatan (*in service training*), ini didefinisikan dengan pelatihan yang dimaksudkan agar dapat menaikkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan juga kualitasnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai ini tujuan utamanya ialah, pertama guna menutup kesenjangan “*gap*” yang melibatkan antara kecakapan ataupun kemampuan karyawan dengan permintaan jabatannya. Kedua, berbagai program ini diekspektasikan akan dapat menaikkan efektivitas dan juga efisiensi kerja karyawan dalam

memenuhi sasaran atau tujuan kerja yang sebelumnya sudah ditentukan (Handoko, Hani: 2011:103).

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja ini didefinisikan dengan istilah yang asalnya dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi sebenarnya atau prestasi kerja yang seorang individu tersebut dapat penuhi atau capai).

Merujuk pendapat yang dinyatakan Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), menjelaskan bahwasannya kinerja pegawai ini didefinisikan dengan hasil kerja yang secara kuantitas dan juga kualitas yang seorang pegawai capai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pertanggungjawaban yang diamanatkan padanya.

Berdasarkan pada uraian definisi yang dipaparkan tersebut, menyebutkan bahwasannya pertanggungjawaban yang diamanatkan pada pegawai ini wajib dilakukan dan diselenggarakan dengan seoptimalnya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik dan berkualitas ke depannya kelak.

Selain itu pada pernyataan Wirawan (2009:5), menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan dengan hasil yang dihasilkan oleh berbagai indikator dan fungsi atas sebuah profesi dan juga pekerjaan untuk kurun waktu yang tertentu. Penilaian kinerja pegawai ini didefinisikan dengan aktivitas yang memainkan peranan yang fundamental, hal ini dikarenakan ini dapat diperjadikan sebagai ukuran kesuksesan suatu organisasi atau institusi dalam memenuhi visi-visi organisasi ataupun institusi tersebut. Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja ini didefinisikan dengan penilaiikan yang dilaksanakan dengan sistematis agar dapat mengetahui kinerja organisasi dan juga hasil pekerjaan pegawai. Selain itu, ini dapat dipergunakan dalam

memenuhi kebutuhan pelatihan kerja yang tepat, memberi pertanggungjawaban berdasarkan pada pegawai, dengan demikian ini akan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik di masa depannya serta sebagai dasar dalam menetapkan kebijaksanaan terhadap penentuan imbalan dan juga hasil promosi jabatan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:10).

Agar dapat mendukung kinerja yang diharapkannya, hal ini sebagaimana dinyatakan Sedarmayanti (2001:26) ini dapat ditentukan dengan beberapa hal, sebagaimana di bawah ini:

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan ini menyediakan pengetahuan saja, baik itu secara langsung dalam menjalankan tugas dan juga mendasari dalam melakukan pengembangan diri dan juga kemampuannya dalam mengoptimalkan seluruh saran yang tersedia demi keberlangsungan dan juga kelancaran tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, ini dapat dinyatakan bahwa jika tingkatan pendidikan pegawai ini tinggi, dengan demikian tingkatan kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi juga.

b. Disiplin pegawai

Disiplin ini dapat dilakukan pengembangan dengan cara melakukan pelatihan, di antaranya ialah bekerja dengan biaya, tenaga, dan juga waktu.

c. Gizi dan kesehatan

Untuk suatu organisasi ini akan sangat fundamental dalam mencermati gizi dan juga kesehatan pegawai, kesehatan pegawai dan juga keadaan gizi ini menyediakan kemampuan dan juga kesegaran mental dan juga fisik dari seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau pertanggungjawaban. Oleh karena itu, apabila

kesehatan dan keadaan gizi seorang individu ini baik, dengan demikian kinerja yang dihasilkannya akan baik juga.

Sementara itu, merujuk pada uraian yang dinyatakan Viethzal (2004:309), menyebutkan bahwa kinerja ini didefinisikan fungsi atas kemampuan dan juga motivasi guna menuntaskan pekerjaan dan atau tugas seorang individu yang selayaknya mempunyai tingkatan kesediaan dan juga tingkatan kemampuan tertentu. Keterampilan dan juga kesediaan seorang individu ini tidak akan dapat efektif dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tanpa arahan dan juga pemahaman yang jelas mengenai apa yang nantinya akan dilaksanakan dan bagaimanakah menjalankannya. Kinerja ini didefinisikan dengan perilaku nyata yang disediakan semua orang yang sebagai prestasi kerja yang pegawai tersebut hasilkan berdasarkan pada peranannya tersebut dalam suatu organisasi atau institusi. Kinerja pegawai ini diartikan dengan hal yang fundamental dalam usaha organisasi dalam memenuhi tujuan-tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Merujuk pada uraian Dharma (2010), menyebutkan bahwasannya kriteria utama dalam melakukan pengukuran kinerja yang dilaksanakan dengan berbagai cara tertentu sebagaimana di bawah ini:

- a. Kualitas. Ini memiliki keterkaitan hubungan dengan apakah kualitas dari pengukuran kualitatif yang dihasilkannya tersebut dapat merefleksikan pengukuran untuk “tingkatan kepuasan”, yakni seberapa baik suatu pekerjaan tersebut dapat dituntaskan.
- b. Kuantitas, ialah jumlah yang wajib dituntaskan atau diraihinya. Pengukuran kuantitatif ini di dalamnya melibatkan perhitungan atas keluaran atas proses ataupun pelaksanaan suatu aktivitas. Hal ini memiliki keterkaitan jumlah output yang dapat dihasilkannya.

- c. Ketetapan waktu. Ini berkenaan dengan sesuai atau tidak sesuainya dengan waktu yang sebelumnya sudah direncanakannya. Ketepatan waktu ini ialah jenis dari pengukuran kuantitatif khusus dalam menetapkan ketentuan waktu dalam menyelesaikan suatu kewajiban ataupun kegiatan.

## **2. Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja ini diartikan dengan usaha untuk berkomunikasi yang dilaksanakan dengan berkelanjutan yang melibatkan antara atasan dengan karyawan yang tujuannya ialah agar dapat memenuhi atau mencapai tujuan-tujuan dasar atau utama suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Brudan (2010), menjelaskan bahwasannya manajemen kinerja ini diartikan dengan kegiatan dalam menjamin bahwasannya sasaran organisasi yang sudah dicapai dengan cara konsisten dalam beberapa cara yang efisien dan efektif. Manajemen kinerja ini akan dapat berfokuskan terhadap kinerja organisasi, karyawan, departemen ataupun proses dalam menghasilkan suatu layanan jasa ataupun produk serta berbagai area yang lainnya.

Lebih lanjut, berdasarkan pendapat Paseng (2013), menjelaskan bahwa manajemen kinerja diartikan dengan sebuah pendekatan yang terintegrasi dan strategis dalam menghasilkan atau membawa kesuksesan yang berkesinambungan dan berkelanjutan untuk para pekerja yang ada dalam suatu organisasi atau institusi serta dengan melakukan pengembangan untuk kemampuan individu atau ataupun kelompok yang memberi kontribusi, baik itu dalam tingkatan individu ataupun organisasi.

Satu dari berbagai fungsi manajemen ini ialah guna melakukan pengukuran dan juga pengolahan kinerja. Dalam hal ini, antara tindakan, gagasan dan juga hasilnya tersebut ada perjalanan yang wajib untuk dilalui atau ditempuhannya. Istilah yang acapkali digunakan dalam kesehariannya ini dapat mendeskripsikan perjalanan dan perkembangan yang hasilnya ialah berupa kinerja.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Para pemimpin organisasi sadar bahwa terdapat perbedaan kinerja, antara satu masyarakat tertentu dengan karyawan yang lainnya di bawah pengawasannya. Meskipun para karyawan ini dapat bekerja di tempat yang sama, akan tetapi produktivitas yang dihasilkan berbeda.

Menurut pendapat yang dinyatakan Davis dan J.W Newstrom (1997:40-41), menyebutkan bahwa kinerja ini ditentukan dengan dua faktor, di antaranya ialah:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Faktor kemampuan ini terdiri atas beberapa hal, di antaranya ialah:

- a. Pelatihan, pengalaman, pendidikan dan juga pengetahuan
- b. Kepribadian, keterampilan dan juga kecakapan

#### **2. Faktor Motivasi**

Faktor motivasi ini terdiri atas beberapa hal, di antaranya ialah:

- a. Kondisi sosial: organisasi formal dan juga organisasi informal, serta kepemimpinan
- b. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, social dan egoistik.
- c. Kondisi fisik: Lingkungan kerja

Menurut Dale Timple dalam Mangkunegara (2010:147), ini mengelompokkan faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja, di antaranya ialah:

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal ini ialah faktor yang dikaitkan dengan beberapa sifat seorang individu. Dalam hal ini sebagai contohnya ialah kinerja seorang individu yang baik ini disebabkan bahwa dirinya mempunyai kemampuan yang tinggi serta bertipe sebagai seorang pekerja keras, sementara itu untuk seorang individu yang kinerjanya kurang baik ini dikarenakan memiliki kemampuan yang rendah, dan seorang individu tersebut tidak mempunyai upaya apapun dalam memperbaiki kemampuan dan kapasitasnya.

#### 2. Faktor Eksternal

Terdapat beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja seorang individu yang sumbernya dari lingkungan, dalam hal ini didefinisikan dengan faktor eksternal. Untuk keadaan ini, sebagai misalnya ialah perilaku, sikap serta berbagai tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, iklim organisasi dan juga pimpinan ataupun bawahan.

### **2.2 Tinjauan Empirik**

Tinjauan empirik ini didefinisikan sebagai satu dari berbagai acuan atau pedoman penelitian dalam melaksanakan penelitian, dengan demikian peneliti akan dapat memperluas teori yang digunakan dalam melaksanakan pengkajian penelitian yang dilaksanakan. Penelitian yang berkenaan dengan Pengaruh Pendidikan dasar CPNS terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilaksanakan. Terdapat beberapa peneliti yang sebelumnya

sudah melaksanakan penelitian, di antaranya ialah sebagaimana di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

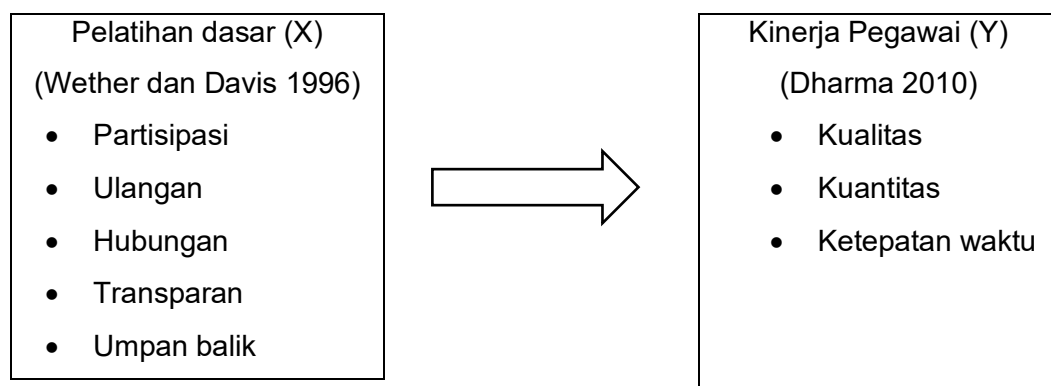
| No | Nama Peneliti               | Judul                                                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                          |
|----|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Friederick cs, 2019         | Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.         | Uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan kata lain, pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. |
| 2. | Susi Artuti Erda Dewi, 2013 | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti | Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hipotesis berpengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. |
| 3. | Sri Herawati, 2011          | Pengaruh Pelatihan dasar CPNS terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kota Pekanbaru                     | Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.                               |
| 4. | Elmi Susiana, 2009          | Pengaruh Pelatihan Dasar Terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru     | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan sidomulyo barat.                                  |

### 2.3 Kerangka Konseptual

Pelatihan dasar merupakan salah satu cara yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan pelatihan yang

baik maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan akan mendorong pegawainya agar dapat senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai ini didefinisikan dengan hasil kerja yang secara kuantitas dan juga kualitas yang seorang pegawai capai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pertanggungjawaban yang diamanatkan padanya. Kinerja pegawai ini ditentukan oleh beberapa faktor, di antaranya ialah faktor organisasi, faktor individual dan juga faktor psikologis.



Gambar 2.1: Skema Kerangka Konseptual

## 2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional ini diartikan dengan unsur penelitian yang menjelaskan beberapa variabel operasional yang nantinya akan dapat dilakukan pengukuran. Definisi operasional menurut Sugiyono (2014) adalah suatu keunikan, watak, ukuran dari objek ataupun kegiatan yang mempunyai perbedaan khusus yang sudah peneliti tetapkan agar nantinya dapat dipelajari dan kemudian dapat dihasilkan kesimpulan. Adapun definisi operasional penelitian ini ialah sebagaimana di bawah ini:

### 1. Pelatihan Dasar (X)

Merujuk pendapat Harsono (2011:162), menyebutkan bahwa Pendidikan dan pelatihan didefinisikan dengan proses pembelajaran dengan memanfaatkan atau menggunakan metode atau teknik

pembelajaran tertentu, agar nantinya akan dapat menaikkan keterampilan dan kecakapan seorang individu ataupun kelompok individu dalam menangani atau mengurus fungsi dan juga tugas dengan melalui rangkaian prosedur yang terorganisasi dan sistematis yang ada dan berlangsung dalam jangka waktu yang tidak lama.

Adapun indikator pelatihan dasar menurut Wether dan Davis (1996) yaitu sebagai berikut:

- a. Partisipasi (*Participation*) ini didefinisikan dengan ketika melaksanakan pelatihan terhadap peserta, ini akan wajib untuk ikut berpartisipasi dalam beberapa materi yang disediakan, dengan demikian para peserta akan dapat lebih cepat dan memudahkan dalam mengetahui dan juga menguasai apa yang diajarkannya ketika melaksanakan pelatihannya ini.
- b. Repetisi (*Repetition*), ini didefinisikan dengan materi yang diberikan tersebut wajib untuk senantiasa secara berulang kali dilaksanakan, hal ini dengan demikian para peserta akan dapat lebih cepat dalam mengingat dan memahami apa yang sebelumnya sudah diajarkan padanya.
- c. Relevansi (*Relevance*), ini didefinisikan dengan materi yang diberikannya wajib untuk senantiasa memiliki keterkaitan hubungan apa yang nantinya dilaksanakan di dalam suatu instansi atau pemerintahan tersebut. Dalam hal ini, sebagai misalnya ialah bahwa para peserta pelatihan diberikan penjelasan umumnya terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan sebelum karyawan mempelajari berbagai hal khusus dalam pekerjaan ini.

- d. Pemindahan (*Transference*), ini diartikan dengan program pelatihan yang wajib diselaraskan dengan berbagai kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya tersebut.
  - e. Umpan-balik (*Feedback*). Agar dapat melakukan pengukuran seberapa jauh kesuksesan atas program pelatihan ini, dengan demikian diperlukan umpan-balik (*feedback*) atas berbagai program pelatihan yang dilaksanakan tersebut. Dengan terdapatnya proses ini, dengan demikian para peserta akan mendapatkan atau memperoleh informasi mengenai hasil yang nantinya akan diraih ini akan dengan lebih mudah, dan hal ini tentu nantinya akan menaikkan motivasinya dalam menjalankan pekerjaan dan pengetahuan atas hasil kerja yang dilaksanakannya (Herman Sofyandi, 2008:115-116)
2. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (dalam Wahyuni, 2017:132), kinerja pegawai ini didefinisikan dengan hasil kerja yang secara kuantitas dan juga kualitas yang seorang pegawai capai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pertanggungjawaban yang diamanatkan padanya

Adapun indikator kinerja menurut Dharma 2010 yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas ini memiliki keterkaitan hubungan dengan apakah kualitas dari pengukuran kualitatif yang dihasilkannya tersebut dapat merefleksikan pengukuran untuk “tingkatan kepuasan”, yakni seberapa baik suatu pekerjaan tersebut dapat dituntaskan.
- b. Kuantitas, ialah jumlah yang wajib dituntaskan atau diraihnya. Pengukuran kuantitatif ini di dalamnya melibatkan perhitungan atas keluaran atas proses ataupun pelaksanaan suatu

aktivitas. Hal ini memiliki keterkaitan jumlah output yang dapat dihasilkannya.

- c. Ketetapan waktu ini berkenaan dengan sesuai atau tidak sesuainya dengan waktu yang sebelumnya sudah direncanakannya. Ketepatan waktu ini ialah jenis dari pengukuran kuantitatif khusus dalam menetapkan ketentuan waktu dalam menyelesaikan suatu kewajiban ataupun kegiatan.

## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis ialah dugaan sementara atas suatu penelitian. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Dasar CPNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Toraja Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Dalam sebuah penelitian, peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang sesuai. Peneliti membutuhkan pemahaman yang jelas tentang masalah yang dihadapi dan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasinya.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif memiliki dua variable yaitu Variabel X (Pelatihan dasar) dan Variabel Y (kinerja pegawai).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dan mulai dilakukan pada tanggal 10 Maret 2022 sampai bulan Juli 2022.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014: 15), populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri atas objek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang peneliti terapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Diketahui populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan PNS yang ada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 30 pegawai.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper dalam Sumarsono (2010), mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Penentuan sampel untuk penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Ini berarti populasinya sangat kecil sehingga semua pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dijadikan sebagai sampel.

## **3.4 Jenis dan Sumber**

### **3.4.1 Jenis Data**

- a. Data Kualitatif, merupakan data yang berupa kata, kalimat atau gambar
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang dikumpulkan berupa angka-angka secara tertulis contohnya data dari kuesioner.

### **3.4.2 Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang ditentukan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data primer berupa data yang diperoleh penulis baik melalui observasi, survey maupun wawancara langsung dengan manajemen dan staf tergantung kebutuhan penelitian.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data dan biasanya data dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan data tambahan sebagai pendukung dari berbagai sumber, antara lain dari buku, artikel, berita, jurnal online, serta dari penelitian sebelumnya sebagai penunjang kelengkapan data (Sugiyono, 2018).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah cara yang efisien untuk mengumpulkan data ketika peneliti mengetahui dengan siapa variabel akan diukur dan mengetahui apa yang mereka harapkan dari responden. Kuesioner bisa berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung ataupun secara online.

#### **2. Observasi**

Observasi adalah proses kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono 2014:145)

#### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk menemukan bukti yang akurat dari sebuah sumber yang diteliti. Dokumentasi digunakan dalam sebuah laporan pertanggungjawaban dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh peneliti. Dokumentasi yang peneliti gunakan dalam penelitian yaitu dokumentasi-dokumentasi langsung ke lokasi dan komunikasi langsung ke responden.

### 3.6 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) merupakan karakteristik atau nilai seseorang, objek, organisasi, atau kegiatan yang menunjukkan variasi tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas merupakan variable yang bisa memberi pengaruh serta menjadi alasan atas perubahan dan munculnya variable dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variable independent adalah Pelatihan dasar (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variable yang bisa memberi pengaruh dan penyebab, karena variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y).

### 3.7 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang dipakai untuk mengukur peristiwa yang diamati, peristiwa yang dimaksud adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2014:92). Instrumen penelitian yang digunakan peneliti yaitu kuesioner, sebelum kuesioner ini digunakan terlebih dahulu akan diuji melalui validitasi dan rehabilitasi. Adapun bentuk pengukuran variabel dengan menggunakan skala *likert*, digunakan lima tingkat dan pemberian skor kuesioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1: Skor Pilihan Jawaban Responden**

| No | Pilihan                   | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | SS = Sangat Setuju        | 5    |
| 2. | S = Setuju                | 4    |
| 3. | RR = Ragu-Ragu            | 3    |
| 4. | TS = Tidak Setuju         | 2    |
| 5. | STS = Sangat Tidak setuju | 1    |

### 3.8 Analisis data

Penggunaan analisis data yaitu dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif sehingga data berbentuk angka dapat menggunakan metode statistik.

#### 3.8.1 Uji Validasi dan Reabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. biasanya dilakukan uji koefisien korelasi untuk mengetahui apakah item kuesioner tersebut valid atau tidak. Jika korelasinya positif dan besarnya 0,3 keatas maka instrument tersebut valid (Sugiyono, 2014:126).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur objek yang sama dan akan memberikan data yang konsisten jika digunakan berulang kali (Sugiyono, 2014:121). Jika uji statistik Cronbsch'Alpha memberikan nilai  $> 0,60$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Begitupun sebaliknya jika nilai yang dihasilkan  $< 0,60$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Berikut uji asumsi klasik yang digunakan ada dua yaitu:

1. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah model confounding atau model regresi residual berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Uji statistik yang digunakan adalah “normal probability plots” yang artinya grafik menunjukkan titik yang menyebar berhimpit disekitar diagonal menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.
2. Uji multikolinieritas, bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel independen Ghozali (2011) dan Husein (2010). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Terjadinya multikolonieritas jika nilai korelasinya tinggi, yaitu melebihi 0,80 Husein (2010) sedangkan menurut Ghozali (2011) adalah 0,90. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dengan 59 menggunakan nilai variance inflation factor (VIF) yaitu lebih besar dari 10 Ghozali (2011).

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu pelatihan dasar dan variabel terikat (y) yaitu kinerja pegawai.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = kinerja Pegawai

X = Pelatihan Dasar

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

$e$  = Standar Error

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji T (parsial). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $T_{hitung}$  setiap variabel bebas dengan nilai  $T_{tabel}$  dengan probabilitas kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). jika nilai  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ , maka variabel bebasnya secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Demikian pula jika tingkat signifikannya apabila  $< (0,05)$ , maka hipotesis diterima. Selain itu, uji ini dapat juga digunakan untuk menentukan seberapa besar masing-masing variabel bebas tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, dengan melihat nilai T masing-masing variabel terikat.

#### 3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi memiliki nilai antara nol sampai satu ( $0 < R^2$ ). Nilai  $R^2$  yang paling rendah memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen menyediakan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:54).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja Utara sebagai organisasi daerah merupakan unsur pelaksana tugas dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dalam menjalankan tugasnya membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan manajemen PNS Daerah dalam upaya mewujudkan “Menciptakan berbagai kemudahan yang memungkinkan warganya memiliki tingkat kreatifitas yang dapat menampilkan hasil-hasil yang gemilang” yang tertuang dalam Misi Kabupaten Toraja Utara. BKPP Kabupaten Toraja Utara mempunyai Tugas Pokok melaksanakan manajemen kepegawaian meliputi formasi pengadaan dan kepangkatan, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan misi dari Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara yaitu sebagai berikut:

###### **a. Visi**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menetapkan Visinya yaitu: “Terwujudnya Aparatur yang Profesional, Kompetitif dan Sejahtera”.

Makna yang terkandung dalam visi tersebut yaitu:

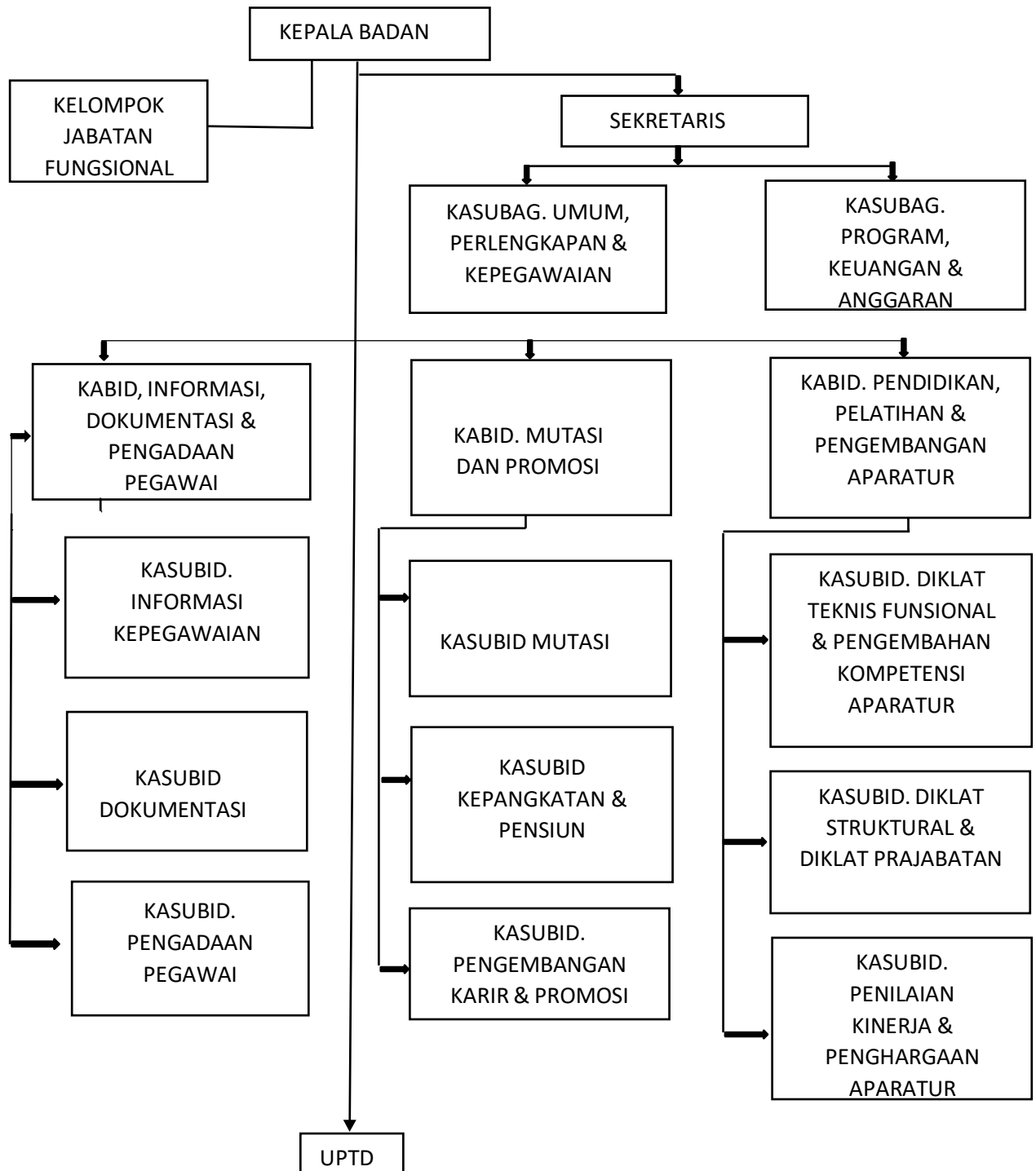
1. SDM aparatur yang profesional yaitu aparat yang memiliki kemampuan yang baik secara konseptual maupun operasional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Kompetitif, yaitu aparatur yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan daya saing, memiliki integritas, komitmen, sikap dan perilaku serta kepekaan dan antisipasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menghadapi tantangan perubahan global.
  3. Sejahtera, yaitu Peningkatan kesejahteraan aparatur secara merata.
- b. Misi

Badan Kepegawain Pendidikan dan pelatihan menetapkan misinya sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Profesionalisme aparat pemerintah melalui pendidikan formal
2. Menyeleggarakan Manajemen Pegawai yang berbasis kompetensi
3. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan kepegawaian yang didukung teknologi informasi komunikasi
4. Meningkatkan pelaksanaan diklat struktural, fungsional dan teknis untuk profesionalisme aparat pemerintah.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Toraja Utara



**Struktur Organisasi Perusahaan**

*Sumber: Dokumen Perusahaan*

#### **4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bidang**

1. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang kebijakan daerah dibidang pendapatan daerah.

2. Sekretariat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Sekretariat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kesekretariatan perumusan bahan kebijakan, pengendalian dan pembinaan memberi pelayanan administrasi teknis di kesekretariatan.

3. Sub Bagian Umum, Perlengkapan dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum, Perlengkapan dan kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan analisis data bahan perumusan kebijakan, rencana dan program kerja serta melakukan tugas operasional teknis dan administrative di Sub Bagian Umum, Perlengkapan dan Kepegawaian.

4. Sub Bagian Program, Keuangan dan Anggaran

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan penyusunan dan analisis data bahan perumusan kebijakan, rencana dan program kerja serta melakukan tugas operasional teknis dan administrative di Sub Bagian Program, Keuangan dan Anggaran.

5. Bidang Informasi, Dokumentasi dan Pengadaan Pegawai

Bidang Informasi, Dokumentasi dan Pengadaan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas melaksanakan Sebagian tugas pokok kepala badan dalam pelaksanaan pengelolaan informasi kepegawaian, dokumentasi dan pengadaan calon pegawai negeri sipil.

6. Sub Bidang Informasi Kepegawaian

Sub Bidang Informasi Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melakukan pengumpulan data bahan analisis penyediaan data dan informasi ASN.

7. Sub Bidang Dokumentasi Pegawai

Tugas dari Sub Bidang Dokumentasi Pegawai yaitu melakukan penataan arsip dan dokumen pegawai, mengumpulkan bahan/berkas pengusulan pembuatan Kartu Pegawai Elektronik (KPE), mengumpulkan bahan/berkas pengusulan pembuatan Kartu Pegawai (KARPEG), mengumpulkan bahan/berkas pengusulan Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Istri (KARIS), membuat dan menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK), membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Sub Bidang Dokumentasi dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan, melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

8. Sub Bidang Pengadaan pegawai

Sub Bidang Pengadaan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang dalam melakukan analisis penyusunan formasi kebutuhan dan pengadaan pegawai ASN.

9. Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas pokok melaksanakan melaksanakan sebagian tugas kepala badan dalam pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi pegawai negeri sipil.

#### 10. Sub Bidang Mutasi pegawai

Sub Bidang Mutasi Pegawai dipimpin oleh seorang kepala Sub Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan analisis data bahan perumusan kebijakan teknis dan rencana program rencana program kerja serta pelaksanaan urusan tugas operasional dan administrative lingkup Sub Bidang Mutasi.

#### 11. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun

Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun dipimpin oleh seorang kepala Sub Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan analisis data bahan perumusan kebijakan teknis dan rencana program kerja serta pelaksanaan urusan tugas operasional dan administratif lingkup Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.

#### 12. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi

Sub bidang pengembangan karier mempunyai tugas yaitu menyusun rencana kegiatan Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar, serta memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Kepangkatan dan Pensiun untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.

#### 13. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Aparatur

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkajian dan perumusan bahan kebijakan, melaksanakan pengendalian dan pembinaan administrasi teknis di Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Aparatur.

14. Sub. Bidang Diklat Teknis, Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi

Sub. Bidang Diklat Teknis, Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur dipimpin oleh seorang kepala Sub Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan analisis bahan perumusan kebijakan, rencana dan program kerja serta melakukan tugas operasional teknis dan administratif di Sub. Bidang Diklat Teknis, Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur.

15. Sub Bidang Diklat Struktural

Sub Bidang Diklat Struktural dan Diklat Prajabatan dipimpin oleh seorang kepala Sub Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan analisis bahan perumusan kebijakan, rencana dan program kerja serta melakukan tugas operasional teknis dan administratif di Sub Bidang Diklat Struktural dan Diklat Prajabatan.

16. Sub. Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur

Sub Bidang Penilaian kinerja dan Penghargaan Aparatur dipimpin oleh dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan analisis bahan perumusan kebijakan, rencana dan program kerja serta melakukan tugas operasional teknis dan administratif di Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur.

## 4.2 Deskripsi responden Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan penjelasan di atas yaitu sebagai berikut:

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1.  | Laki-Laki     | 13     | 43%        |
| 2.  | Perempuan     | 17     | 57%        |
|     | Total         | 30     | 100%       |

*sumber: Data diolah Peneliti (spss 21), 2022*

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden keseluruhan sebanyak 30 orang yaitu Laki-Laki berjumlah 13 orang (43%) dan Perempuan berjumlah 17 orang (57%).

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Jenjang Pendidikan Responden**

| No. | Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-----|--------------------|--------|------------|
| 2.  | S1                 | 20     | 67%        |
| 3.  | S2                 | 10     | 33%        |
|     | Total              | 30     | 100%       |

*Sumber: Data diolah Peneliti (spss 21), 2022*

Berdasarkan tabel di atas, responden memiliki jenjang Pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini ditunjukkan bahwa jenjang Pendidikan yang paling banyak yaitu sarjana S1 dengan jumlah 20 responden (67%), dan pada jenjang sarjana S2 dengan jumlah 10 responden (33%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.3**  
**Lama Bekerja Responden**

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|-----|--------------|--------|------------|
| 1.  | < 5 tahun    | 12     | 40%        |
| 2.  | > 5 tahun    | 7      | 23%        |
| 3.  | > 10 tahun   | 7      | 23%        |
| 4.  | > 15 tahun   | 4      | 14%        |
|     | Total        | 30     | 100%       |

*Sumber: Data Diolah Peneliti (spss 21), 2022*

Tabel di atas menunjukkan lama bekerja dari 30 responden yaitu waktu bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 12 responden (40%), waktu bekerja di atas 5 tahun sebanyak 7 responden (23%), waktu bekerja di atas 10 tahun berjumlah 7 responden (23%), dan waktu bekerja di atas 15 tahun berjumlah 4 responden (14%).

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel adalah hasil jawaban responden dalam pernyataan variabel berupa kuesioner yang telah dibagikan. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen (pelatihan dasar) yang mempunyai 5 indikator yaitu partisipasi, pengulangan, hubungan, transparan, serta umpan balik dan variabel independent (kinerja pegawai) yang mempunyai 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

##### 1. Variabel Pelatihan Dasar

Variabel pelatihan dasar dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap, tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan perkembangan pekerjaan. Berikut gambaran tentang variabel pelatihan dasar yang dapat dinilai dari nilai rata-rata pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Indikator Variabel Pelatihan Dasar**

**Statistics**

|         | X.1  | X.2  | X.3  | X.4  | X.5  | Total_X |
|---------|------|------|------|------|------|---------|
| N Valid | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30      |
| Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean    | 4.20 | 3.80 | 4.27 | 4.10 | 3.77 | 20.07   |

*Sumber: Data Diolah Peneliti (spss 21), 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai rata-rata dari 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam variabel pelatihan dasar yaitu hubungan yang bernilai 4.27. Hubungan merupakan penjelasan secara umum yang diberikan kepada peserta pelatihan tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut. hal ini membuktikan bahwa hubungan merupakan hal yg paling penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja ini didefinisikan dengan hasil kerja yang secara kuantitas dan juga kualitas yang seorang pegawai capai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pertanggungjawaban yang diamanatkan padanya. Dengan adanya kinerja pegawai tersebut dapat diketahui hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Adapun gambaran tentang kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator berikut:

**Tabel 4.5**  
**Indikator Variabel Kinerja Pegawai**

| Statistics |         |      |      |      |      |      |         |
|------------|---------|------|------|------|------|------|---------|
|            | Y.1     | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5  | Y.6  | Total Y |
| N          | Valid   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30      |
|            | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean       |         | 4.13 | 3.90 | 4.23 | 3.70 | 4.37 | 23.90   |

*Data Diolah Peneliti (spss 21), 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam variabel kinerja pegawai yaitu ketepatan waktu yang bernilai 4.37. Ketepatan waktu yaitu jenis pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Jadi dapat dilihat bahwa ketepatan waktu untuk melakukan suatu pekerjaan sangat besar terhadap perusahaan.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan (kuesioner) valid atau tidak. Menurut Sugiyono 2014, pernyataan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Namun, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan Dasar**

| Variabel Pelatihan Dasar | r hitung | r tabel | Ket.  |
|--------------------------|----------|---------|-------|
| X.1.1                    | 0.639    | 0.361   | Valid |
| X.2.2                    | 0.821    | 0.361   | Valid |
| X.3.3                    | 0.738    | 0.361   | Valid |
| X.4.4                    | 0.679    | 0.361   | Valid |
| X.5.5                    | 0.701    | 0.361   | Valid |

*Sumber: Data diolah peneliti (spss 21), 2022*

Tabel di atas merupakan hasil pengolahan data menggunakan spss versi 21. Dari uji validitas di atas terlihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka semua pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai**

| <b>Variabel<br/>Kinerja pegawai</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Ket.</b> |
|-------------------------------------|-----------------|----------------|-------------|
| Y.1.1                               | 0.713           | 0.361          | Valid       |
| Y.2.2                               | 0.775           | 0.361          | Valid       |
| Y.3.3.                              | 0.707           | 0.361          | Valid       |
| Y.4.4                               | 0.558           | 0.361          | Valid       |
| Y.5.5                               | 0.524           | 0.361          | Valid       |
| Y.6.6                               | 0.683           | 0.361          | Valid       |

*Sumber: Data diolah peneliti (spss 21), 2022*

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0.5 yang berarti pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Jika dalam pengukuran dengan uji statistik Cronbach Alpha memberikan nilai  $>0.60$  maka variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Realibilitas**

| <b>Variabel</b> | <b>Cronbach Alpha</b> | <b>Nilai Standar</b> | <b>Ket.</b> |
|-----------------|-----------------------|----------------------|-------------|
| Pelatihan Dasar | 0.769                 | 0.60                 | Reliabel    |
| Kinerja Pegawai | 0.760                 | 0.60                 | Reliabel    |

*Sumber: Data diolah peneliti (spss 21), 2022*

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai Cronbach Alpha semuanya di atas 0.60 sehingga data kuesioner dinyatakan reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel memiliki distribusi normal.

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.48222329              |
|                                    | Absolute       | .180                    |
| Most Extreme Differences           | Positive       | .096                    |
|                                    | Negative       | -.180                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .986                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .286                    |

Sumber: Data diolah peneliti (spss 21), 2022

Hasil uji normalitas di atas diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu 0.286. Nilai tersebut merupakan nilai lebih tinggi dari nilai signifikan 5% atau 0.05. Dapat dilihat dari hasil uji tersebut bahwa kedua data variabel dinyatakan normal.

##### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel X dan Variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Linearitas**

| ANOVA Table       |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|-------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| (Combined)        |                |                          | 117.610        | 8  | 14.701      | 1.291 | .300 |
| Kinerja Pegawai * | Between Groups | Linearity                | 5.050          | 1  | 5.050       | .444  | .513 |
| Pelatihan Dasar   | Within Groups  | Deviation from Linearity | 112.560        | 7  | 16.080      | 1.412 | .252 |
| Total             |                |                          | 239.090        | 21 | 11.385      |       |      |
| Total             |                |                          | 356.700        | 29 |             |       |      |

Sumber: Data diolah Peneliti (spss 21), 2022

Pelatihan dasar memiliki hubungan linier dengan kinerja pegawai.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji linieritas di atas yang menunjukkan perbedaan yang signifikan dari linieritas sebesar  $0.252 > 0.05$ .

#### 4.6 Hasil Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X yaitu pelatihan dasar dan variabel Y yaitu kinerja pegawai. Tabel berikut menunjukkan hasil uji analisis regresi sederhana pada penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 27.300                      | 5.401      |                           | 5.054 | .000 |
| Pelatihan Dasar           | .169                        | .267       | .119                      | .634  | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (spss 21), 2022

Ada 27.300 konstanta dalam persamaan ini dan nilai Pelatihan dasar sebesar 0.169 (b/koeffisien regresi), seperti yang ditunjukkan pada tabel. Persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 27.300 + 0.169X$$

Berdasarkan hasil uji persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta Pelatihan Dasar sebesar 27.300 artinya jika variabel tersebut tidak berubah maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan sebesar 27.300.
  2. Ketika variabel Pelatihan dasar diperhitungkan, terjadi peningkatan kinerja pegawai 0.169 untuk setiap 1%. Dengan kata lain, koefisien regresi adalah positif yang menunjukkan pengaruh positif dari satu faktor terhadap faktor lainnya.
- b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui korelasi antara hubungan antara variabel X dan variabel Y maka dilakukan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Untuk mengetahui hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .119 <sup>a</sup> | .144     | .211              | 3.543                      |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dasar X

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (spss 21), 2022

Berdasarkan tabel di atas, Koefisien korelasi ( $R^2$ ) adalah 0.119. koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.114 yang menunjukkan bahwa variabel independent (Pelatihan Dasar) berpengaruh sebesar 11.4 persen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

c. Uji T (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara terpisah, maka dilakukan uji parsial. Hasil uji parsial ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 27.300                      | 5.401      |                           | 5.054 | .000 |
| Pelatihan dasar X         | .169                        | .267       | .119                      | 2.634 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (spss 21), 2022

Dari tabel di atas dapat diartikan bahwa karena variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, maka nilai signifikansi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung kinerja karyawan  $2.634 > 2.048$  dengan signifikansi  $0.006 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dasar dengan kinerja pegawai.

#### 4.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Dasar CPNS terhadap Kinerja pegawai. Hasil jawaban dari 30 responden sesuai dengan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 13 orang (43%) dan perempuan sebanyak 17 orang (57%). Karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan paling banyak yaitu S1 yang berjumlah 20 (67%). Sedangkan karakteristik dengan jumlah responden paling banyak berdasarkan lama bekerja yaitu < 5 tahun (40%).

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai rata-rata dari setiap pernyataan Pelatihan dasar. Dapat dilihat bahwa yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu pernyataan ketiga dengan indikator hubungan (4.27). Kemudian nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh dari kinerja pegawai yaitu pernyataan kelima dengan indikator ketepatan waktu (4.37).

Berdasarkan hasil uji T (Parsial), dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dasar mempunyai  $t$  hitung  $2.634 > 2.048$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dasar berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah Susi Artuti Erda Dewi, 2013 bahwa pelatihan dasar berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Selain itu Sri Herawati, 2011 bahwa data yang diperoleh dari responden berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Adapun teori yang mendukung bahwa pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan

organisasi (Rivai, 2004). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian ini bahwa pelatihan dasar berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan yaitu nilai rata-rata paling tinggi yang berpengaruh yaitu indikator hubungan dengan nilai rata-rata 4.27 yang artinya pegawai menerapkan apa yang sudah diajarkan selama diklat dalam pekerjaan dan apabila dilakukan dengan maksimal maka pekerjaan akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tentunya akan membawa dampak yang baik bagi instansi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dasar CPNS Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penulis menyimpulkan bahwa Pelatihan Dasar CPNS memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Toraja Utara. Dapat dilihat pada hasil uji korelasi yang bernilai 0.119. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.114 yang menunjukkan bahwa variabel independent (Pelatihan Dasar) berpengaruh sebesar 11.4% terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, adapun saran peneliti berikut:

1. Bagi pegawai, ini menjadi bahan evaluasi untuk semakin meningkatkan kinerja yang diharapkan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil yang lebih maksimal lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperluas apa yang telah peneliti sebelumnya lakukan, misalnya dengan memperbanyak sampel atau menambah variabel-variabel yang terkait dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Roni A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori Aplikasi*. Malang: Mega Lettucia
- Brudan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha: Jakarta.
- Cooper & Emory. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Jakarta: erlangga.
- Dharma. 2010. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dokumen Rencana Strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara.
- Ghozali. 2011. *Statistika Ekonomi*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Focus Media.
- Hasibuan. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Mas Agung.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Mas Agung.
- Husein. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Newstrom, J.W, And Keith Davis. 1997. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Erlangga.
- Mangkunegara, A, P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moekijat. 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.

- Paseng. 2013. *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM: Jakarta.
- Sedermayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George Dan Rue, Leslie. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Mitfah. 2005. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta; Penerbit Ghalia Indonesia.
- Thoha, Mitfah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wether, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi Kelima. Ney York: McGraw-Hill.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

**Lampiran 01****BIODATA PENULIS**

|                        |                                                                                                                                                          |                                                                                     |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama                   | : Asra Tika Patibong                                                                                                                                     |  |
| Tempat / Tanggal Lahir | : Tondon, 21 Agustus 2000                                                                                                                                |                                                                                     |
| Jenis Kelamin          | : Perempuan                                                                                                                                              |                                                                                     |
| NIM                    | : 1810421050                                                                                                                                             |                                                                                     |
| Alamat                 | : Jalan Kowilham IIIA No.12                                                                                                                              |                                                                                     |
| No. Telepon            | : 082196619076                                                                                                                                           |                                                                                     |
| E-mail                 | : asratikapatibong@gmail.com                                                                                                                             |                                                                                     |
| Judul Skripsi          | : Pengaruh Pelatihan Dasar CPNS Terhadap<br>Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan<br>Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Di<br>Kabupaten Toraja Utara |                                                                                     |
| Program Studi          | : Manajemen                                                                                                                                              |                                                                                     |
| Konsentrasi            | : Sumber Daya Manusia                                                                                                                                    |                                                                                     |
| Fakultas               | : Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial                                                                                                                         |                                                                                     |

**Lampiran 02****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PELATIHAN DASAR CPNS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
DI KABUPATEN TORAJA UTARA**

KepadaYth.  
Bapak / Ibu  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Asra Tika Patibong mahasiswa program studi Manajemen Universitas Fajar sedang mengadakan penelitian dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan S1 Program Studi Manajemen. Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi), diperlukan data dan informasi yang dapat mendukung kelancaran penelitian.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk membantu mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan berikut ini.

Atas kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak / Ibu.

Peneliti,

Asra Tika Patibong

**A. Identitas Responden:**

|                     |   |                                        |
|---------------------|---|----------------------------------------|
| Nama                | : |                                        |
| Usia                | : | < 20 tahun <input type="checkbox"/>    |
|                     |   | 20 – 30 tahun <input type="checkbox"/> |
|                     |   | 31 – 40 tahun <input type="checkbox"/> |
|                     |   | >40 <input type="checkbox"/>           |
| Jenis Kelamin       | : | Laki – Laki <input type="checkbox"/>   |
|                     |   | Perempuan <input type="checkbox"/>     |
| Pendidikan Terakhir | : | S1 <input type="checkbox"/>            |
|                     |   | S2 <input type="checkbox"/>            |
| Lama Bekerja        | : | < 5 Tahun <input type="checkbox"/>     |
|                     |   | > 5 Tahun <input type="checkbox"/>     |
|                     |   | > 10 Tahun <input type="checkbox"/>    |
|                     |   | > 15 Tahun <input type="checkbox"/>    |

**B. Petunjuk Pengisian:**

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ( ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| Setuju (S)                | = 4 |
| Ragu- Ragu (RR)           | = 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

### C. Pernyataan

Variabel (X): Pelatihan Dasar

| No.                | Pernyataan                                                                                                             | SS | S | RR | TS | STS |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Partisipasi</b> |                                                                                                                        |    |   |    |    |     |
| 1.                 | Dalam pelaksanaan pelatihan dasar, saya ikut berpartisipasi terhadap materi yang diberikan.                            |    |   |    |    |     |
| <b>Pengulangan</b> |                                                                                                                        |    |   |    |    |     |
| 2.                 | Saya selalu memperhatikan setiap pengulangan materi pada saat pelatihan agar selalu mengingat apa yang sudah diberikan |    |   |    |    |     |
| <b>Hubungan</b>    |                                                                                                                        |    |   |    |    |     |
| 3.                 | Saya menerapkan apa yang diajarkan selama diklat dalam pekerjaan                                                       |    |   |    |    |     |
| <b>Transparan</b>  |                                                                                                                        |    |   |    |    |     |
| 4.                 | Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan saya.              |    |   |    |    |     |
| <b>Umpan Balik</b> |                                                                                                                        |    |   |    |    |     |
| 5.                 | Dengan mengikuti pelatihan dasar, saya bisa mengukur sejauh mana keberhasilan saya dalam melakukan pekerjaan saya.     |    |   |    |    |     |

**Variabel (Y): Kinerja Pegawai**

| No.                    | Pernyataan                                                                                   | SS | S | RR | TS | STS |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Kualitas</b>        |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 1.                     | Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan                       |    |   |    |    |     |
| 2.                     | Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja                                              |    |   |    |    |     |
| <b>Kuantitas</b>       |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 3.                     | Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja. |    |   |    |    |     |
| 4.                     | Saya bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan                              |    |   |    |    |     |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 5.                     | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.                      |    |   |    |    |     |
| 6.                     | Saya meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.             |    |   |    |    |     |

### Lampiran 03

#### Tabulasi Data

| No. Responden | Pelatihan Dasar (X) |    |    |    |    | Jumlah X | No. | Kinerja Pegawai (Y) |    |    |    |    |    | Jumlah Y |
|---------------|---------------------|----|----|----|----|----------|-----|---------------------|----|----|----|----|----|----------|
|               | X1                  | X2 | X3 | X4 | X5 |          |     | Y1                  | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |          |
| 1             | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 17       | 1   | 4                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29       |
| 2             | 5                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 22       | 2   | 5                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 25       |
| 3             | 3                   | 2  | 4  | 4  | 4  | 17       | 3   | 4                   | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 25       |
| 4             | 4                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 21       | 4   | 4                   | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 26       |
| 5             | 5                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 20       | 5   | 4                   | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 26       |
| 6             | 5                   | 2  | 4  | 4  | 4  | 19       | 6   | 5                   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 29       |
| 7             | 4                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 22       | 7   | 5                   | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 27       |
| 8             | 4                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 22       | 8   | 5                   | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 24       |
| 9             | 3                   | 3  | 4  | 4  | 3  | 17       | 9   | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 25       |
| 10            | 5                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 23       | 10  | 4                   | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 25       |
| 11            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 2  | 18       | 11  | 3                   | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 20       |
| 12            | 4                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 21       | 12  | 4                   | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 24       |
| 13            | 4                   | 2  | 3  | 4  | 4  | 17       | 13  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24       |
| 14            | 5                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 21       | 14  | 4                   | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27       |
| 15            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20       | 15  | 5                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 26       |
| 16            | 2                   | 3  | 4  | 4  | 4  | 17       | 16  | 4                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 25       |
| 17            | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25       | 17  | 4                   | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 22       |
| 18            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20       | 18  | 5                   | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 23       |
| 19            | 5                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 20       | 19  | 4                   | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 22       |
| 20            | 4                   | 2  | 4  | 4  | 4  | 18       | 20  | 4                   | 3  | 4  | 2  | 5  | 2  | 20       |
| 21            | 5                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 21       | 21  | 2                   | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 11       |
| 22            | 4                   | 2  | 4  | 4  | 2  | 16       | 22  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 24       |
| 23            | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25       | 23  | 4                   | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 19       |
| 24            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20       | 24  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 27       |
| 25            | 4                   | 3  | 4  | 4  | 3  | 18       | 25  | 3                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 19       |
| 26            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20       | 26  | 5                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 25       |
| 27            | 4                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 21       | 27  | 4                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 24       |
| 28            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 19       | 28  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 24       |
| 29            | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20       | 29  | 4                   | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 25       |
| 30            | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25       | 30  | 4                   | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 25       |

## Lampiran 04

## Hasil Uji Variabel Pelatihan Dasar

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | X1           | X2     | X3     | X4     | X5     | Total X |
| X1      | Pearson Correlation | 1            | .446*  | .222   | .380*  | .225   | .639**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .014   | .237   | .039   | .231   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| X2      | Pearson Correlation | .446*        | 1      | .638** | .408*  | .361*  | .821**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .014         |        | .000   | .025   | .050   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| X3      | Pearson Correlation | .222         | .638** | 1      | .477** | .443*  | .738**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .237         | .000   |        | .008   | .014   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| X4      | Pearson Correlation | .380*        | .408*  | .477** | 1      | .574** | .679**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .039         | .025   | .008   |        | .001   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| X5      | Pearson Correlation | .225         | .361*  | .443*  | .574** | 1      | .701**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .231         | .050   | .014   | .001   |        | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Total_X | Pearson Correlation | .639**       | .821** | .738** | .679** | .701** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Total_Y |
| Y1      | Pearson Correlation | 1            | .366*  | .535** | .164   | .471** | .713**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .047   | .002   | .387   | .009   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Y2      | Pearson Correlation | .366*        | 1      | .486** | .438*  | .246   | .775**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .047         |        | .006   | .016   | .190   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Y3      | Pearson Correlation | .535**       | .486** | 1      | .248   | .469** | .707**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .002         | .006   |        | .186   | .009   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Y4      | Pearson Correlation | .164         | .438*  | .248   | 1      | -.073  | .558**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .387         | .016   | .186   |        | .700   | .001    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Y5      | Pearson Correlation | .471**       | .246   | .469** | -.073  | 1      | .524**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .009         | .190   | .009   | .700   |        | .003    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Y6      | Pearson Correlation | .446*        | .484** | .183   | .288   | .145   | .683**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .014         | .007   | .333   | .123   | .443   | .000    |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |
| Total_Y | Pearson Correlation | .713**       | .775** | .707** | .558** | .524** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .001   | .003   |         |
|         | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Mean Pelatihan Dasar

| Statistics |         |      |      |      |      |      |         |
|------------|---------|------|------|------|------|------|---------|
|            |         | X1   | X2   | X3   | X4   | X5   | Total X |
| N          | Valid   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30      |
|            | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean       |         | 4.20 | 3.80 | 4.27 | 4.10 | 3.77 | 20.07   |

### Hasil Uji Mean Kinerja Pegawai

| Statistics |         |      |      |      |      |      |      |         |
|------------|---------|------|------|------|------|------|------|---------|
|            |         | Y1   | Y2   | Y3   | Y4   | Y5   | Y6   | Total_Y |
| N          | Valid   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30      |
|            | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean       |         | 4.13 | 3.90 | 4.23 | 3.70 | 4.37 | 3.57 | 23.90   |

## Lampiran 05

Tabel Distribusi -t

| dk       | $\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> ) |       |       |        |        |        |
|----------|--------------------------------------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|
|          | 0,25                                                   | 0,10  | 0,05  | 0,025  | 0,01   | 0,005  |
|          | $\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )  |       |       |        |        |        |
|          | 0,50                                                   | 0,20  | 0,10  | 0,05   | 0,02   | 0,01   |
| 1        | 1,000                                                  | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 |
| 2        | 0,816                                                  | 1,886 | 2,920 | 4,303  | 6,965  | 9,925  |
| 3        | 0,765                                                  | 1,638 | 2,353 | 3,182  | 4,541  | 5,841  |
| 4        | 0,741                                                  | 1,533 | 2,132 | 2,776  | 3,747  | 4,604  |
| 5        | 0,727                                                  | 1,476 | 2,015 | 2,571  | 3,365  | 4,032  |
| 6        | 0,718                                                  | 1,440 | 1,943 | 2,447  | 3,143  | 3,707  |
| 7        | 0,711                                                  | 1,415 | 1,895 | 2,365  | 2,998  | 3,499  |
| 8        | 0,706                                                  | 1,397 | 1,860 | 2,306  | 2,896  | 3,355  |
| 9        | 0,703                                                  | 1,383 | 1,833 | 2,262  | 2,821  | 3,250  |
| 10       | 0,700                                                  | 1,372 | 1,812 | 2,228  | 2,764  | 3,169  |
| 11       | 0,697                                                  | 1,363 | 1,796 | 2,201  | 2,718  | 3,106  |
| 12       | 0,695                                                  | 1,356 | 1,782 | 2,179  | 2,681  | 3,055  |
| 13       | 0,692                                                  | 1,350 | 1,771 | 2,160  | 2,650  | 3,012  |
| 14       | 0,691                                                  | 1,345 | 1,761 | 2,145  | 2,624  | 2,977  |
| 15       | 0,690                                                  | 1,341 | 1,753 | 2,131  | 2,602  | 2,947  |
| 16       | 0,689                                                  | 1,337 | 1,746 | 2,120  | 2,583  | 2,921  |
| 17       | 0,688                                                  | 1,333 | 1,740 | 2,110  | 2,567  | 2,898  |
| 18       | 0,688                                                  | 1,330 | 1,734 | 2,101  | 2,552  | 2,878  |
| 19       | 0,687                                                  | 1,328 | 1,729 | 2,093  | 2,539  | 2,861  |
| 20       | 0,687                                                  | 1,325 | 1,725 | 2,086  | 2,528  | 2,845  |
| 21       | 0,686                                                  | 1,323 | 1,721 | 2,080  | 2,518  | 2,831  |
| 22       | 0,686                                                  | 1,321 | 1,717 | 2,074  | 2,508  | 2,819  |
| 23       | 0,685                                                  | 1,319 | 1,714 | 2,069  | 2,500  | 2,807  |
| 24       | 0,685                                                  | 1,318 | 1,711 | 2,064  | 2,492  | 2,797  |
| 25       | 0,684                                                  | 1,316 | 1,708 | 2,060  | 2,485  | 2,787  |
| 26       | 0,684                                                  | 1,315 | 1,706 | 2,056  | 2,479  | 2,779  |
| 27       | 0,684                                                  | 1,314 | 1,703 | 2,052  | 2,473  | 2,771  |
| 28       | 0,683                                                  | 1,313 | 1,701 | 2,048  | 2,467  | 2,763  |
| 29       | 0,683                                                  | 1,311 | 1,699 | 2,045  | 2,462  | 2,756  |
| 30       | 0,683                                                  | 1,310 | 1,697 | 2,042  | 2,457  | 2,750  |
| 40       | 0,681                                                  | 1,303 | 1,684 | 2,021  | 2,423  | 2,704  |
| 60       | 0,679                                                  | 1,296 | 1,671 | 2,000  | 2,390  | 2,660  |
| 120      | 0,677                                                  | 1,289 | 1,658 | 1,980  | 2,358  | 2,617  |
| $\infty$ | 0,674                                                  | 1,282 | 1,645 | 1,960  | 2,326  | 2,576  |

## Lampiran 06

## Distribusi Nilai r-tabel

DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N  | The Level of Significance |       | N    | The Level of Significance |       |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
|    | 5%                        | 1%    |      | 5%                        | 1%    |
| 3  | 0.997                     | 0.999 | 38   | 0.320                     | 0.413 |
| 4  | 0.950                     | 0.990 | 39   | 0.316                     | 0.408 |
| 5  | 0.878                     | 0.959 | 40   | 0.312                     | 0.403 |
| 6  | 0.811                     | 0.917 | 41   | 0.308                     | 0.398 |
| 7  | 0.754                     | 0.874 | 42   | 0.304                     | 0.393 |
| 8  | 0.707                     | 0.834 | 43   | 0.301                     | 0.389 |
| 9  | 0.666                     | 0.798 | 44   | 0.297                     | 0.384 |
| 10 | 0.632                     | 0.765 | 45   | 0.294                     | 0.380 |
| 11 | 0.602                     | 0.735 | 46   | 0.291                     | 0.376 |
| 12 | 0.576                     | 0.708 | 47   | 0.288                     | 0.372 |
| 13 | 0.553                     | 0.684 | 48   | 0.284                     | 0.368 |
| 14 | 0.532                     | 0.661 | 49   | 0.281                     | 0.364 |
| 15 | 0.514                     | 0.641 | 50   | 0.279                     | 0.361 |
| 16 | 0.497                     | 0.623 | 55   | 0.266                     | 0.345 |
| 17 | 0.482                     | 0.606 | 60   | 0.254                     | 0.330 |
| 18 | 0.468                     | 0.590 | 65   | 0.244                     | 0.317 |
| 19 | 0.456                     | 0.575 | 70   | 0.235                     | 0.306 |
| 20 | 0.444                     | 0.561 | 75   | 0.227                     | 0.296 |
| 21 | 0.433                     | 0.549 | 80   | 0.220                     | 0.286 |
| 22 | 0.432                     | 0.537 | 85   | 0.213                     | 0.278 |
| 23 | 0.413                     | 0.526 | 90   | 0.207                     | 0.267 |
| 24 | 0.404                     | 0.515 | 95   | 0.202                     | 0.263 |
| 25 | 0.396                     | 0.505 | 100  | 0.195                     | 0.256 |
| 26 | 0.388                     | 0.496 | 125  | 0.176                     | 0.230 |
| 27 | 0.381                     | 0.487 | 150  | 0.159                     | 0.210 |
| 28 | 0.374                     | 0.478 | 175  | 0.148                     | 0.194 |
| 29 | 0.367                     | 0.470 | 200  | 0.138                     | 0.181 |
| 30 | <b>0.361</b>              | 0.463 | 300  | 0.113                     | 0.148 |
| 31 | 0.355                     | 0.456 | 400  | 0.098                     | 0.128 |
| 32 | 0.349                     | 0.449 | 500  | 0.088                     | 0.115 |
| 33 | 0.344                     | 0.442 | 600  | 0.080                     | 0.105 |
| 34 | 0.339                     | 0.436 | 700  | 0.074                     | 0.097 |
| 35 | 0.334                     | 0.430 | 800  | 0.070                     | 0.091 |
| 36 | 0.329                     | 0.424 | 900  | 0.065                     | 0.086 |
| 37 | 0.325                     | 0.418 | 1000 | 0.062                     | 0.081 |

**Lampiran 07****Dokumentasi Kegiatan**