

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin modern. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan - perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi perbankan pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pelatihan kepada pegawainya.

Pelatihan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan terhadap pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang

ingin berkembang, pelatihan terhadap pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral, dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pelatihan, maka instansi perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para pegawai, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga, penyelenggaraan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir pegawai yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang besar di waktu yang akan datang.

Pengaruh pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang diembal dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, yaitu pemerintah yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang profesional.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pelatihan bagi pegawai, hendaknya pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara *continue* atau berkelanjutan. Dengan demikian usaha peningkatan pegawai agar berkualitas baik mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan. Dan pelatihan itu sendiri dilakukan bukan hanya pada pegawai-pegawai baru tetapi juga pada pegawai yang lama karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang ataupun untuk menaikkan pangkat.

Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan sebagai salah satu instansi yang

harus mampu mengimbangi perubahan dan perkembangan teknologi agar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan, diantaranya diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan.

Diklat prajabatan adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan padanya.

Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan diklat dalam jabatannya yaitu diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional, yang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil, dapat dilaksanakan secara berjenjang yang ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Menurut Thoha (2016:91), pada kenyataannya ada kurikulum diklat belum sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan inerja pegawai dan organisasi. Demikian pula dengan materi yang kurang berbobot dan tidak berkaitan langsung dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Selama ini belum pernah dilakukan evaluasi hasil diklat terhadap pegawai yang sudah mengikuti diklat. Evaluasi diklat hanya dalam bentuk *Output* berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya.

Oleh karena itu pegawai perlu dilakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijakan dan instrumennya. Terdapat instrumen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan adanya evaluasi kinerja yang secara formal tertuang pada PP No.10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, atau lebih dikenal dengan DP3. Tujuan diadakannya evaluasi kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan pegawai dalam bekerja dan penentuan alokasi reward yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai.

Selanjutnya Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan:

- A. perencanaan strategis Instansi Pemerintah
- B. perjanjian kinerja
- C. organisasi dan tata kerja
- D. uraian jabatan
- E. SKP atasan langsung.

“SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai orang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan,” demikian bunyi Pasal 9 ayat (1 dan 2)

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keberadaan Pegawai Negeri Sipil sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Dengan adanya pemberian pelatihan bagi PNS, maka diharapkan para birokrat dapat memperlakukan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Untuk menghadapi globalisasi dan modernisasi yang terjadi saat ini, PNS sebagai ujung tombak negara yang berfungsi melayani masyarakat harus mengikuti perkembangan zaman. Bukan hanya sekedar perkembangan teknologi, tetapi juga perkembangan pola pikir masyarakat.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, para pegawai akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya (berkinerja). Karena wawasan dan pengetahuan pegawai dari kegiatan tersebut akan bertambah. Mereka juga akan memiliki kerangka kerja di masa mendatang. Walaupun harus kita akui pada

Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan belum semua hasil keikutsertaan dalam pelatihan tersebut dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk jumlah pegawai, latar belakang pendidikan, dan komponen sarana dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan pelatihan berlangsung masih jauh dari kriteria. Terdapat 49 Jumlah Pegawai yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai yang Mendapat Program Pelatihan Tahun
2015-2019

Tahun	Jumlah Pegawai Yang Mendapat Program Pelatihan	Persentase (%)
2015	16	14,9 %
2016	20	18,6%
2017	10	9,3%
2018	25	23,3 %

2019	36	33,6%
Total	107	100%

Sumber :DinasKesehatanKabupatenHumbangHasundutan

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa setiap tahunnya Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan melakukan program pelatihan. Jumlah pegawai yang mendapat program pelatihan mengalami perubahan jumlah setiap tahunnya. Pada tahun 2015 sebanyak 16 orang, pada tahun 2016 sebanyak 20 orang, pada tahun 2017 sebanyak 10 orang, pada tahun 2018 sebanyak 25 orang, dan pada tahun 2019 sebanyak 36 orang.

Tabel 1.2
Nilai
Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun
2015-2019

Unsur Kinerja	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Orientasi Pelayanan	79,05	79,29	78,98	78,14	84,20
Integritas	80,51	78,53	80,32	82,25	83,08
Komitmen	83,06	78,28	75,63	80,69	80,72
Disiplin	81,06	80,14	79,46	81,53	82,00

Kerja Sama	84,00	79,22	80,00	85,41	83,06
Rata-rata	81,53	79,00	78,87	82,21	82,61
Kategori	Baik	Cukup	Cukup	Baik	Baik

Sumber :DinasKesehatanKabupatenHumbangHasundutan

Penilaiankinerja yang dilakukan pada DinasKesehatanKabupatenHumbangHasundutanyaitudenganmemberikan 3 kategoripenilaianyaitu :

1. Apabilapegawaimemilikinilaidenganangka 80-100 makakategoripenilaiannyaadalahBaik.
2. Apabilapegawaimemilikinilaidenganangka 60-80 makakategoripenilaiannyaadalahCukup.
3. Apabilapegawaimemilikinilaidenganangka< 60 makakategoripenilaiannyaadalahKurang.

Dari tabeltersebut, dapatkitalihatbahwakerjapegawai pada DinasKesehatanKabupatenHumbangHasundutanmengalamiperubahansetiaptahun nya. Pada tahun 2015 dengannilai81,53 dalamkategoribaik, pada tahun 2016 dengannilai 79,00kategoricukup, pada tahun 2017 dengannilai 78,87 kategoricukup, pada tahun 2018 dengannilai82,21 kategori baik, dan yang terakhirtahun 2019 dengannilai82,61 dengankategoribaik. Makadapatdisimpulkankinerjapegawaimulaidaritahun 2015-2019 mengalamiperubahannilai dan kategorinya.

Mengingatpentingnyapengaruhpelatihandidalammeningkatkankinerjapega waigunamencapaitujuansuatuinstansi. Makadariitu, penulistertarikuntukmelakukanpenelitiandenganjudul, **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN”**

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkanlatarbelakangmasalah yang telahdiuraikandiatas, makarumusanmasalahdalampenelitianiniadalah“BagaimanaPengaruhPelatihanTer hadapKinerjaPegawai Pada DinasKesehatanKabupatenHumbangHasundutan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas

Bagi institusi pendidikan,

hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bacaan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan konsep pengembangan sumber daya manusia dan konsep kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam melaksanakan pelatihan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan keberhasilan instansi sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi program selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, serta dapat melakukan penelitian secara nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain agar dapat menjadi referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan juga kinerja pegawai

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Seseorang yang melaksanakan manajemen dengan sungguh-sungguh akan menggunakan pelatihan untuk dapat menguasai dan mempermudah pekerjaannya. Dimana dalam proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan akan lebih mudah dilakukan dengan adanya pelatihan.

Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi atau instansi tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Menurut Sinambela (2018:170), “Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Selain dari pendapat tersebut Roger dan Caple dalam Sumardjo dan Priansa (2018:116), menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan,

sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Dan pendapat lainnya yaitu menurut Sikul dalam Hasibuan

(2016:70), “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”.

Sehingga dengan adanya pelatihan akan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan lebih mudah dan mampu menerapkannya dalam suatu pekerjaan,

guna meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikap atau perilaku yang diperlukan oleh suatu instansi guna meningkatkan kinerja seorang pegawai. Dengan mengikuti pelatihan seorang pegawai akan memiliki modal sebagai bekal untuk dapat memperbaiki sistem kerja yang menjadi tanggung jawabnya menjadi lebih baik kedepannya. Hal ini akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kinerja pegawai sehingga kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai meningkat. Maka dari itu terdapat beberapa tujuan dari suatu pelatihan antara lain.

Mubarok (2017:58), pelatihan bertujuan untuk:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam bekerja.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
6. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pengembangan dari pegawai.

Menurut Sutrisno (2015:69), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
Pelatih dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
2. Meningkatkan mutu kerja.

Iniberartipeningkatanbaikkualitasmaupunkuantaitas. Tenaga kerja yang berpengetahuanjelasakanlebihbaik dan akanlebihsedikitberbuatkesalahandalamorganisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.

Pelatihan yang baik bisamempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.

4. Meningkatkan moral kerja.

Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.

Suatu pelatihan yang tepat akan membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa dengan program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerjanya sendiri.

Dapat kita simpulkan bahwa pelatihan dilakukan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja pegawai sehingga kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai meningkat.

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Simamora dalam Sumardjo dan Priansa (2018:120) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antar organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun di antara pegawai yang ada di dalam organisasi.

4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka dalam organisasi.

2.1.4 Metode Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:77), terdapat beberapa metode pelatihan terdapat dari :

1. *On the job*

Para peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

Metode pelatihan ini dibedakan dalam dua cara yakni :

- a. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- b. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta tersebut, selanjutnya para peserta pelatihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang dilakukan senior.

2. *Vestibule*

Adalah metode pelatihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3. *Demonstration and Example*

Adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan mirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi merupakan hanya tiruan saja. Simulasi merupakan susun Teknik untuk mencontohkan mirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

5. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar.

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

2.1.5 Indikator Pelatihan

Flippo dalam Sitepu (2017), berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam program pelatihan, antara lain :

1. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan mencakup semua alat peraga atau peralatan lain yang dapat digunakan untuk membantu memudahkan pelaksanaan pelatihan. Instruktur dan peserta pelatihan sering lebih terbantu memahami materi pelatihan dengan berbagai perlengkapan yang berhubungan dengan materi pelatihan sangat penting.

2. InstrukturPelatihan

Instrukturpelatihanmerupakan orang yang sudahcukupmenguasaimateripelatihan yang akandibahasdalam pelaksanaanpelatihan.

Instruktur dapat berasal dari pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik namu dapat pula berasal dari lembaga pelatihan dan orang khusus yang dipersiapkan untuk melakukan pelatihan. Akan tetapi sebaiknya instruktur akan lebih baik apabila berasal dari kalangan special yang secara khusus telah dididik untuk melakukan pelatihan.

3. MateriPelatihan

Merupakan bahan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah dipahami. Materi pelatihan harus berhubungan dengan kepentingan peserta pelatihan agar lebih bermanfaat dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditanganinya.

4. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan dapat dilakukan sambil bekerja dan dapat pula diberikan waktu khusus. Terdapat banyak karyawan yang membagi waktu sehari-hari untuk bekerja dan untuk menjalankan pelatihan secara bersamaan, sehingga apa yang dipelajari dapat secara langsung diterapkan di tempat kerja.

Namun untuk karyawan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus.

5. ManfaatPelatihan

Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar

semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan.

Di dalam melakukan pelatihan dalam suatu instansi diperlukan beberapa indikator di atas, agar dapat mengetahui apa saja yang diperlukan dalam melakukan pelatihan dan manfaat apa yang dapat diperoleh dari pelatihan yang diselenggarakan

2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Mubarok (2017:77), “berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama”. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Sedangkan Wibowo (2018), berpendapat “bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pendapat lainnya adalah menurut Sinambela (2018:480), “mengatakan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat

encapai hasil sesuai dengan yang diharapkan". Yang terakhir Mathis dan Jackson dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.

Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini.

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat diposisi tersebut harus tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
2. Bidang hasil dengan indikator kinerja harus jelas.
3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksakannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik. Suatu organisasi/instansi tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti kecepatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka pegawai tidak dapat mencapai standar karena, akibatnya tujuan yang

diharapkan tidak tercapai. Jadi seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sumardjo dan Priansa (2018:195) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Lingkungan organisasional
Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.2.2 Kriteria Kinerja Pegawai

Schuler dalam Sumardjo dan Priansa (2018:194) menyatakan terdapat 3 kriteria penilaian kinerja pegawai antara lain :

1. Sifat
Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Perilaku
Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pe-

erjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai. Sebagai contoh apakah pegawai ainyaramahataumenyenangkan.

3. Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan makin ditekan produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.2.2 Indikator Kinerja

Kinerja tidak bisa dinilai hanya ketika seseorang pegawai pada waktu tertentu berbuat kesalahan, akan tetapi kinerja seseorang dinilai dari hasil akhir di bekerja dan proses pekerjaannya yang dilakukan. Untuk dapat mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator yang timbul dan digunakan untuk mengukur kinerja. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah:

1. Hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

2. Perilaku kerja

Penilaian perilaku kerja PNS, meliputi aspek: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Untuk penilaian perilaku kerja dilakukan dengan membandingkan standar perilaku

akuerjadalamjabatan.Penilaianperilakukerjadalamjabatan, dilakukan oleh pejabatpenilaiinerja PNS, yang dapatberdasarkanpenilaianrekanekerjasetingkat dan/ataubawahanlangsung.

2.4 PenelitianTerdahulu

Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu

No	Peneliti dan MetodePeneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	KetutDartha (2010)	PengaruhPendidikan Dan Pelatihan (Diklat) TerhadapKinerjaPegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang	Hasil analisa data menunjukkanbahwavaria belpendidikan dan pelatihanberpengaruhsec arasignifikanbaiksecarasi multan dan parsialterhadapkinerjape gawaiSekretariat Daerah Kota Malang dan variabelmateridiklatmeru pakanvariabel yang paling dominan.
2	Andi Kamrida, Muh. Nasrullah (2016)	Pengaruh Pendidikan Dan PelatihanTerhadapKin erjaPegawai Pada Kantor Lembaga PenjaminanMutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil analisis dan pengujianhipotesismenun jukkanbahwaterdapatpen garuh yang signifikan Pendidikan dan PelatihanterhadapKinerja Pegawai pada Kantor Lembaga PenjaminanMutu Pendidikan ProvinsiSulawesi Selatan dengantingkatpengaruhse dang.
3.	Sandro Sitepu (2017)	PengaruhPelatihanKer jaTerhadapKinerjaPegawai Pada DinasKomunikasi Dan InformatikaProvinsi Sumatera Utara	Berdasarkanhasilpeneliti andari uji regresi linear sederhanadiperolehpersa maan $Y=10,331+0,543X+0,100$ menunjukkanbahwaindik atorpelatihankerja (X) mempunyaihungan

			<p>yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,543. Dari hasil uji-t menunjukkan bahwa variable pelatihankerja (X) thitung = 5,441 dan ttabel=1,665 maka thitung > ttabel yang artinya pelatihankerja (X) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).</p>
--	--	--	--

2.5 Kerangka Berpikir

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Kamrida dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

Pelatih dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan lebih mudah dan mampu menerapkannya dalam suatu pekerjaan, guna meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikap atau perilaku yang diperlukan oleh suatu instansi guna meningkatkan kinerja orang pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga/instansi, maka diperlukan suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan, dengan adanya pelatihan, setiap pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan hasil yang optimal. Program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga/instansi saat ini maupun untuk masa depan.

Berdasarkan uraian di atas adapun skemanya dapat dikemukakan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan dapat dilihat pada bagan di bawah ini.:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti digunakan untuk menerangkan fakta atau gejala tertentu atau disebut juga sebagai jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan riset.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah “Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan”.

BAB III

METODE PELATIHAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kasual dan pengaruh antar dua variabel atau lebih melalui hipotesis.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan kabupaten Humbang Hasundutan, JL. Sisingamajaja KM. 2,5 Kompleks perkantoran Tano Tubu Doloksanggul, Kabupaten Humbang Hasundutan. Waktu penelitian dilakukan pada mulai Oktober 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan yang berjumlah 49 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena hanya menggunakan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan di tahun 2019 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan sejumlah 36 pegawai.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu dengan kategori pegawai yang mengikuti pelatihan tahun 2019 sebanyak 36 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.4 Jenis Data Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek peneliti.

2. Observasi

Observasi sebagai Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Jika wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek lainnya.

3. Kuisioner

Kuisiomer merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberisepangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi buku dan jurnal.

3.6 Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan aktif dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain dalam kelompok tersebut. Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Maka dari itu, variabel dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

Varia bel	Pengertian	Indikator
Pelati han (X)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan Teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas pe latihan 2. Instruktur pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Manfaat pe latihan
Kiner ja (Y)	Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang akan diberikan adalah :

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2018)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected* item total *correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah :

1. Jika r hitung positif serta r hitung > r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuisioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuisioner dengan bantuan program komputer SPSS 23. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan Batasan 0,6. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dikatakan *reliabel*.
2. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 dikatakan tidak *reliabel*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis Kolmogorov-Smirnov. Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan ($\text{sig} > \alpha$) atau $\text{hitung} < \text{tabel}$.

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas adalah dengan metode *Glejser*. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode ini dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai profitabilitas lebih besar dari α ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas apabila $\text{hitung} < \text{tabel}$.

3.9 Metode Analisis Regresi Sederhana

Metode analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software* *SPSS* *for* *Windows*. Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Pelatihan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: b_0 = 0$

H_0 diterima atau H_1 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $= 0,05$.

Artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel bebas (Pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja).

- b. $H_1: b_0 \neq 0$

H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $= 0,05$.

Artinya terdapat pengaruh antar variabel bebas (Pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja).

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai

koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.