

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam era teknologi informasi dan komunikasi, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Untuk mengimbangi kondisi tersebut, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap diperlukan oleh suatu instansi. Jika suatu instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kegiatan atau pekerjaan yang berlangsung di dalam instansi tersebut akan terhambat.

Pegawai baru akan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi pegawai yang lama, mereka membutuhkan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas sekarang, dan untuk mempersiapkan dirinya apabila di transfer atau dipromosikan pada jabatan lain. Pelatihan dan pengembangan yang sering diberikan kepada pegawai akan dapat mendorong pegawai bekerja menjadi lebih keras.

Pelatihan merupakan proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi dalam jangka pendek, yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Sedangkan, Pengembangan merupakan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan mereka untuk memperbaiki posisi karyawan dimasa yang akan datang. Pengembangan berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Lolowang, dkk (2016:177) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja para karyawan lebih meningkat.

Sari (2016:97) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan pengembangan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II-Direktoral Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan, secara simultan motivasi, pelatihan, dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II-Direktoral Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah pelatihan dan pengembangan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan Dan Pengembangan
Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara 2018

Tahun	Jumlah
2018	70 orang
Total	70 orang

Sumber: Dinasker Sumut 2019

Dilihat dari data diatas beberapa pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah melakukan program pelatihan dan pengembangan guna untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap. Banyak pegawai yang sudah melakukan program pelatihan dan pengembangan tahun 2018 ada sebanyak 70 orang. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara memberikan pelatihan bagi pegawai baru berupa training, rotasi pekerjaan, penugasan sementara, diklat penyidik PPNS, diklat

spesialis pengawas. Disamping itu juga Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara juga memberikan pelatihan bagi pegawai baru dengan memberikan keterangan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan serta praktek-praktek perusahaan. Kepada pegawai yang sudah lama ataupun yang sudah berpengalaman diberikan latihan on the job training (latihan sambil kerja), dengan memberi pelajaran dalam perubahan prosedur-prosedur, kebijakan-kebijakan serta perlengkapan baru, adapun latihan yang diberikan berupa kursus pembendaharaan, kursus kearsipan, kursus tata naskah,dll.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat terwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara adalah sebuah dinas yang mempunyai tugas dalam menyelenggaraan urusan pemerintah dibidang tenaga kerja dan mempunyai fungsi perumusan kebijakan daerah dibidang tenaga kerja, pelaksanaan kebijakan daerah dibidang tenaga kerja, koordinasi pelaksanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah mengenai kepribadian pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Adapun hasil kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 Dan 2018

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Perbandingan
Orientasi pelayanan	83,86	83,71	Turun
Integritas	81,71	81,86	Naik
Komitmen	81,86	82,29	Naik
Disiplin	82,00	83,71	Naik
Kerjasama	83,14	83,00	Turun
Kepemimpinan	81,00	85,67	Naik
Rata-Rata	82,22	83,37	Naik
SKP	82,07	82,88	-

Sumber : Disnaker Sumut 2019

Terlihat dari laporan hasil penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan dan penurunan. Menurut Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Bidang Kepegawaian Penurunan kinerja pegawai disebabkan berbagai hal yaitu kurangnya modal/anggaran untuk melakukan program pelatihan dan pengembangan, serta masih kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengemban tugas. Sehingga

program pelatihan dan pengembangan perlu ditingkatkan agar kemampuan kinerja pegawai dapat lebih optimal dalam bekerja.

Berdasarkan tinjauan normalitas, teorititis, dan empiris diatas, maka penulis tertarik melakukan pembahasan mengenai tepat tidaknya program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan instansi atau organisasi dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai ASN di pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan konsep pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelatihan dan pengembangan serta kinerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai suatu pedoman dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Istilah training yang diidentikkan dengan kegiatan latihan adalah suatu proses belajar yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman bekerja dilapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mendasar seseorang, sehingga dapat memperbaiki keterampilan dan sikap mendasar seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Scott dalam Sedarmayanti (2016:187) pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staff yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya. Menurut Dahmiri, Dkk (2014:135) Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Pribadi (2014:1) pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi, penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi.

Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

Biasanya agar lebih efektif, pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan tidak dapat dipandang sebagai pengorbanan instansi sia-sia karena pada dasarnya pelatihan tersebut adalah investasi yang sangat penting bagi organisasi/instansi.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki tujuan yang jelas dan ringkas serta bermanfaat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Tanpa tujuan-tujuan tersebut, tidak mungkin merancang program-program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Dengan kata lain bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Menurut Busono (2016:90). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. Tujuan pelatihan bagi karyawan yaitu sebagai berikut.

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- 4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara

efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.

- 5) Peningkatan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
- 6) . Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

2.1.3 Tahap-Tahap Pelatihan

Pelatihan memerlukan tahap untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh intansi. Menurut Hariandja (2009:174) terdapat beberapa tahap-tahap pengembangan dan pelatihan yaitu:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi.
2. Menentukan sasaran dan materi pogram pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dalam prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi pogram pelatihan.

2.1.4 Metode-Metode Pelatihan

Organisasi menggunakan sejumlah metode untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawainya dan biasanya dengan lebih dari satu metode yang disebut pelatihan campuran.

Menurut Handoko (2014:110-111) menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

1. Metode praktis (*on the job*) yang terdiri dari :

- 1) Rotasi jabatan.
- 2) Latihan instruksi pekerjaan.
- 3) Magang (*apprenticeships*).
- 4) *Coaching*.
- 5) Penugasan sementara.

2. Teknik-Teknik Presentasi Informasi Dan Metode-Metode Simulasi (*Off The Job Training*) Yang Meliputi :

- 1) Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self studi*).
- 2) Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, *role playing*, *bussiness games*, *vestibule training*, Latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

Lebih jelas lagi metode-metode pelatihan dan pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Metode *On the Job* (di tempat kerja) Metode "*on the job*" merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (karyawan lain). Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.
2. Metode *Off the Job* (di luar pekerjaan) Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

2.1.5 Indikator Pelatihan

Pegawai yang baru akan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Menurut Busono (2016:89), indikator pelatihan yang digunakan dalam sistem pelatihan dalam penelitian meliputi:

1. Materi sistem pelatihan.
2. Instruktur pelatihan.
3. Manfaat pelatihan.

1. Materi Sistem Pelatihan.

Dalam suatu penelitian, tentu materi sangat berhubungan dengan pelatihan tersebut. Tanpa adanya materi sistem pelatihan tidak akan berjalan. Program pelatihan adalah materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi pegawai.

2. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan orang yang cukup menguasai materi pelatihan yang akan dibahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur tersebut dapat berasal dari pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan cukup baik dan dapat pulak berasal dari lembaga pelatihan atau orang yang secara khusus dipersiapkan untuk melakukan penelitian.

3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimal dari pelaksanaan pelatihan.

2.1.6 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Dengan demikian, program pelatihan harus dirancang

sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan.

Handoko (2014:112) mengatakan bahwa “teknik-teknik on the job merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung dari seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

2.2 Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah fungsi operasional dari manajemen personalia. Pengembangan pegawai baru perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Program pengembangan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta pedoman pada keterampilan yang dibutuhkan instansi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, ndan moral pegawai supaya kinerjanya lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan ini semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan/jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi saat ini.

Menurut Bangun (2012:200) pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2016:188) pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut, Armstrong dalam Lolowang, dkk (2016:79).

2.2.1 Manfaat Pengembangan

Adapun manfaat dari pelaksanaan pengembangan ini adalah:

1. Peningkatan Produktivitas

Kegiatan pengembangan tidak hanya bermanfaat bagi pegawai baru, melainkan juga terhadap pegawai yang sudah lama bekerja. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keuntungan bagi organisasi ataupun instansi.

2. Peningkatan Kualitas

Program pengembangan dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan membantu pegawai untuk memperbaiki hasil yang lebih tinggi kualitasnya. Pegawai yang dilatih akan lebih baik cara kerjanya dan juga terhadap menejer yang dikemabangkan kemampuannya akan dapat meningkatkan manfaat organisasi ataupun instansi.

3. Mempermudah Perencanaan Kerja

Program pengembangan yang baik dapat membantu organisasi, sehingga organisasi tidak akan mengalami perubahan yang drastic jika mengalami pergantian pegawai secara mendadak.

4. Memperbaiki Etika Kinerja

Iklim kerja suatu organisasi biasanya akan mudah diperbaiki apabila program pengembangan pegawai dijalankan di organisasi. Reaksi-reaksi yang positif akan tumbuh dari program latihan dan pengembangan yang direncanakan dengan baik, dan pada gilirannya akan membentuk sikap dan etika kerja mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, akan tetapi suatu hal yang penting adalah karena adanya program pengembangan.

5. Kompensasi Tidak Langsung

Pengembangan bagi pegawai terutama di tingkat manager merupakan bagian dari balas jasa terhadap pekerjaannya. Mereka mengharap organisasi membayar biaya program latihan dan pengembangan yang ditujukan untuk peningkatan kemampuan dan pengetahuan mereka.

6. Kesehatan dan Keselamatan

Pelaksanaan program pengembangan sering dihubungkan dengan kesehatan dan keselamatan fisik pegawai. Latihan yang tepat akan mencegah kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang segar dapat mengarahkan mental pegawai yang stabil.

2.2.2 Indikator Pengembangan

Bagi pegawai yang lama, mereka membutuhkan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas sekarang, dan untuk mempersiapkan dirinya apabila di transfer atau dipromosikan pada jabatan lain. Menurut Busono (2016:95), bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan dalam program pengembangan yaitu:

1. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik.

2. Kedisiplinan Karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

4. Tingkat Kerja Sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

5. Pengetahuan Karyawan

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan setelah mengikuti akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik.

2.3 Pengertian Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Baron dalam Wibowo (2018:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Jadi berdasarkan defenisi diatas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa kinerja atau prestasi kerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan. Dalam menjamin keberhasilan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja, para pimpinan instansi maupun perusahaan perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

Menurut Nitisemito (2010: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan

- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

2.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Busono (2016:102) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Menyelesaikan Tugas

Tugas merupakan suatu perintah yang wajib dikerjakan. Oleh karena itu, tugas merupakan salah satu kinerja pegawai yang harus diselesaikan dengan baik.

2. Standar Waktu

Ketentuan hari kerja bagi diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mewajibkan pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

3. Kerja Sama

Kerjasama adalah usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama merupakan aspek kinerja pegawai.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, sehingga kinerja menjadi lebih baik.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian Kharisma Sakta (2014) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun “. Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan, sampel penelitian ini sebanyak 42 orang dari 74 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat komputer SPSS 17. Serta analisis regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X).

Hasil penelitian Renaldy Massie, Dkk (2015) dengan judul “pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 40 pegawai telah di survey sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karis, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

2.5 Kerangka Berpikir

Peranan manusia sebagai tenaga kerja masih mutlak dan merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan maupun instansi. Tenaga kerja merupakan faktor penggerak dari faktor-faktor lain yang

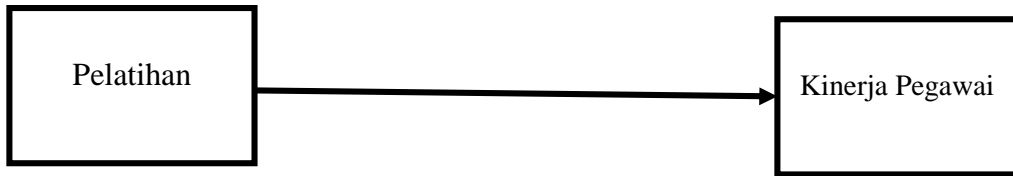
melaksanakan atau menggerakkan segala kegiatan yang ada dalam perusahaan. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mencapai produktivitas kerja secara maksimal, organisasi atau instansi hendaknya memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawainya. Pelatihan dan pengembangan dapat membina kemampuan berpikir para pegawai, sehingga dapat melakukan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah dibuat secara sistematis kerangka berpikir penelitian adalah sebagai berikut:

2.5.1 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai

Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang memperoleh pelatihan pegawai menjadi memiliki pengetahuan, kemampuan yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sakta (2014) menyatakan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sorolangun. Maka, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X).



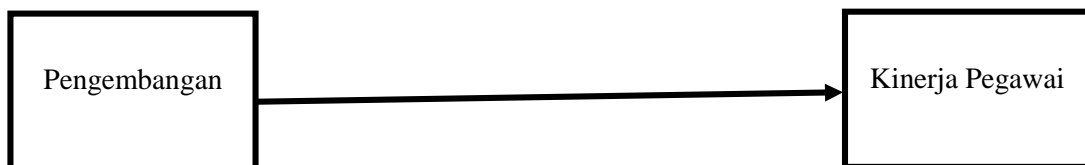
Gambar 2.1
Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah peneliti 2019

2.5.2 Hubungan Pengembangan Dengan Kinerja Pegawai

Pengembangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan dilakukan pengembangan terhadap karyawan yang di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian pegawai sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggungjawab dimasa depan untuk meningkatkan kinerja.

Lolowang, dkk (2014) menyatakan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado, maka pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



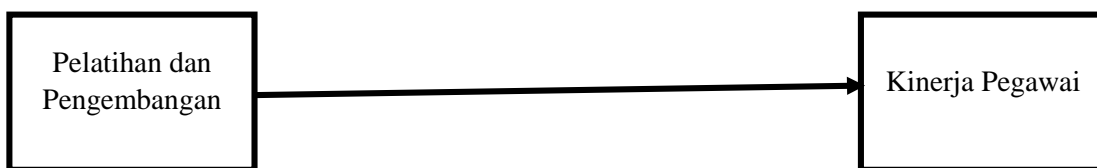
Gambar 2.2
Hubungan Pengembangan Dengan Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti 2019

2.5.3 Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Dengan Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan kegiatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengembangan juga membantu pegawai untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru. Sehingga pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena apabila pegawai tidak melakukan pelatihan dan pengembangan, pegawai akan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lolowang, dkk (2014) menyatakan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado.

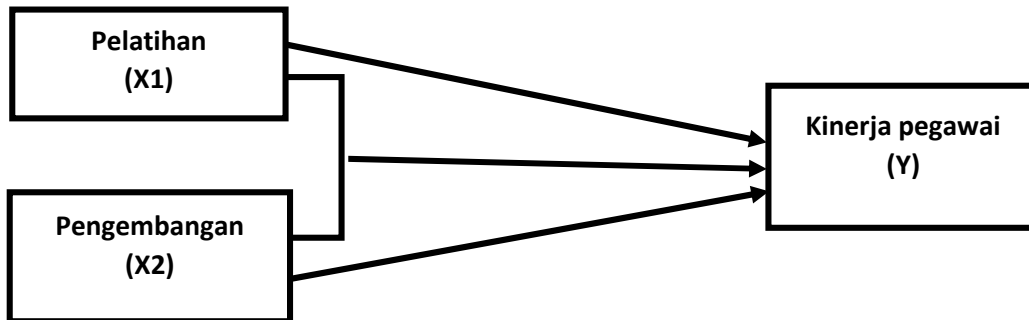


Gambar 2.3

Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Dengan Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Secara ringkas kerangka berpikir dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.4
Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah peneliti 2019

2.6 Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini, berdasarkan kerangka berpikir di atas adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2017:2) **metode penelitian adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dimana yang perlu diperhatikan cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan dari peneliti itu.**

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. oleh sebab itu, penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. dalam kaitan itu desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif.

3.2 Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Asrama No. 143, Dwi Kora, Kecamatan Medan, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Purba dan Simanjuntak (2012:126) **keseluruhan subjek yang menjadi unit penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu dinamakan dengan populasi penelitian.** Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 258 orang dari seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Sampel

Menurut Purba dan Simanjuntak (2012:126) **sebagian anggota populasi yang menjadi sumber data dan diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu disebut dengan**

sampel penelitian. Metode penentu jumlah sampel digunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Total Populasi

E : Tingkat Kesalahan

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel adalah

$$n = \frac{258}{1 + 258(0,1)^2}$$

$$n = \frac{258}{3,58}$$

$$n = 72,06 \text{ atau } 72 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 72,06 jika dibulatkan menjadi 72 orang.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik sampling. Menurut Sugiono (2017:217) ” **teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu**”. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling* Oleh karena itu penelitian ini diberikan kepada pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, maka jumlah sampel adalah 72 orang.

Tabel 3.1

Jumlah Sampel Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Pendidikan	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel (orang)
SMP	4	1
SMA	72	20
D3	7	1

S1	153	43
S2	22	6
Jumlah	72	72

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2019)

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau organisasi, khususnya pegawai yang menjadi objek penelitian. Data ini mencakup daftar pertanyaan guna untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dilakukan oleh peneliti, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara yaitu bertanya langsung secara individu kepada responden. Wawancara dilakukan dengan menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Dokumentasi yaitu metode pengambilan data berdasarkan dokumen atau laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
3. Angket (kuisisioner) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang nantinya akan diberikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara untuk diisi. Masing-masing pertanyaan diberi pilihan jawaban sesuai dengan skala Likert setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

3.6 Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau segala 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 lain dalam kelompok tersebut. Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun variabel dan indikator-indikator disajikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Variabel Dan Indikator

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (X1)	salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi, penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi (Pribadi,2014)	- Materi Pelatihan - Instruksi Pelatihan - Manfaat Pelatihan	Skala Likert
Pengembangan (X2)	proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun 2012)	- prestasi Kinerja Karyawan - Kedisiplinan Karyawan -Tingkat Kecelakaan Karyawan - Tingkat kerjasama - Pengetahuan Karyawan	Skala Likert

Kinerja (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan 2012)	- prestasi Kinerja Karyawan - Kedisiplinan Karyawan - Tingkat Kecelakaan Karyawan - Tingkat kerjasama - Pengetahuan	Skala Likert
-------------	---	---	--------------

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2019)

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert, dengan menggunakan instrumen tertentu yang dapat diakumulasi dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan efisien. Setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam angket (kuesioner) yang telah disebarkan kepada responden Tabel 3.2.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono 2016

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS versi 22. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Dari variabel-variabel itu, dibentuk suatu persamaan regresi berganda (*multiple regression*) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan

€ = kesalahan

a = konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alau untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Pertanyaan yang valid dari semua variable tersebut dilakukan uji reabilitas. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS 22. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

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

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik dan *Kolmogorov-Smirnov*. Yaitu untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *passion*, uniform, atau *exponential*. Kriteria uji normalitas:

1. Apabila P-value (P_v) < (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Apabila P-value (P_v) > (0,05) artinya data berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yaitu *variance* dari residual suatu pengamatan lain bersifat tetap.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Multikorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendeteksi sempurna antar variabel independen. Multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance infaltion factor* (VIF). Dasar pengambilan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Jia nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 5, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

$H_0 : b_1 = 0$: Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan Hipotesis:

$H_0 : b_1 = 0$: Pelatihan dan Pengembangan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $> = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< = 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$. Artinya Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kinerja pegawai). Jika R^2 semakin mendekati 1 maka berarti kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel tidak besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil. Koefisien determinasi dalam penelitian dapat diketahui dari *print out* analisis regresi menggunakan aplikasi *software* SPSS 22.