PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

OLEH:

ABELLA SELVIANI LASE

NPM : 16.832.0195

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 9/23/20

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi	: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara
Nama	: **ABELLA SELVIANI LASE**
NPM	: 16 832 0195
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)
Pembimbing I

(H. Syahriandy, SE., M.Si)
Pembimbing II

(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan

(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 29/April/2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 April 2020

METERAI TEMPEL
A44C6AHF536156485
6000
ENAM RIBU RUPIAH

ABELLA SELVIANI LASE

16.832.0195

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ABELLA SELVIANI LASE
NPM : 16.832.0195
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 April 2020
Yang menyatakan,

Abella Selviani Lase
16.832.0195

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

ABELLA SELVIANI LASE, 168320195, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan

Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara. Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis, teknik analisis data dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara bersama-sama Variabel Tingkat Pendidikan diperoleh untuk nilai t adalah (t_{hitung}) 4,012 > dari (t_{tabel}) 2,010 , sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara. Variabel pelatihan diperoleh nilai t adalah (t_{hitung}) 0,010 < dari (t_{tabel}) 2,010. Sehingga dapat disimpulkan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara. Berdasarkan data diperoleh niali Fhitung (F_{hitung}) sebesar 56,707 > dari (F_{tabel}) 3,19dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRACT

ABELLA SELVIANI LASE, 168320195, Effects of Education and Training LevelsOn the performance of employees in the Department of Population and Family Planning of North Sumatra Province

This study aims to determine the level of education on employee performance, the effect of training on employee performance, and the influence of education and training levels on employee performance at the Office of Population and Family Planning of North Sumatra Province. The analysis technique in this study uses hypothesis testing, data analysis techniques and multiple linear regression. The results of this study are that together Education Level Variables obtained for the value of t is (tcount) 4.012> from (ttable) 2.010, so it can be concluded that the level of education has a significant positive effect on employee performance at the Population and Family Planning Office of North Sumatra Province. The training variable obtained by value of t is (tcount) 0.010 <from (ttable) 2.010. So it can be concluded that mutations have a significant positive effect on employee performance at the Office of Population and Family Planning Control of North Sumatra Province. Based on the data obtained by the value of Fcount (Fcount) of 56.707> from (Ftable) 3.19, thus the hypothesis is accepted. So it can be concluded that the level of education and training has a significant positive effect on employee performance at the Office of Population and Family Planning of North Sumatra Province

.Keywords: Education Level, Training, Employee Performance

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Ada pun judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara"** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salahsatu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya bapak HeziSokhi Lase S.Sos dan ibu Romauli Br.Situmorang yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa pada setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terim kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddy Pribadi, SE, MSi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sebagai Dosen Sekretaris

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

4. Ibu Wan Rizca, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak H. Syahriandy SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesain skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Universitas Medan Area Medan yang telah memberikan bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
8. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara dan khususnya abang kami Wasih Hakim yang telah membantu memberikan data sehubung dengan penyelesaian skripsi ini.
10. Terimakasih kepada para sahabat penulis ini Desy Aperilla, Novia Roiska, Etna Junita, Irfandy Gultom, Febriyanti Sigalingging, Chichi Sirait dan Kakak Kami Mesra Mariana Lase, Sarah Husada Lubis, dan seluruh temanteman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan support dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan maupun kekurangan yang tidak disengaja, kritik dan saran sangat penulis perlukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengaharapkan kiranya tulisan ini bermanfaat bagi pembaca.

Medan , February 2020

Penulis

Abella Selviani Lase

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR..... ii
DAFTAR ISI..... v
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR..... ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **6**
2.1 Pendidikan 6
2.1.1 Pengertian Pendidikan 7
2.1.2 Metode dan Faktor Tingkat Pendidikan 8
2.1.3 Indikator Tingkat Pendidikan 8
2.1.4 Hambatan dalam Pendidikan 8
2.2 Pelatihan 9
2.2.1 Pengertian Pelatihan 11
2.2.2 Sasaran dan Manfaat Pelatihan 11
2.2.3 Indikator Pelatihan 12
2.2.4 Metode Pelatihan 12
2.2.5 Hambatan dalam Pelatihan 13
2.3 Kinerja 14
2.3.1 Pengertian Kinerja 14
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja 15
2.3.3 Penilaian dan Manfaat Kinerja 16
2.3.4 Indikator Kinerja 18
2.4 Penelitian Terdahulu 20
2.5 Kerangka Konseptual 20
2.6 Hipotesis 20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **22**
3.1 Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian 23
3.1.1 Jenis Penelitian 23
3.1.2 Lokasi Penelitian 23
3.1.3 Waktu Penelitian 23
3.2 Populasi dan Sampel 23
3.2.1 Populasi 23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3.2.3 Sampel 23
3.3 Definisi Operasional..... 25
3.4 Jenis dan Sumber Data 25
3.4.1 Jenis Data 25
3.4.2 Sumber Data 25
3.5 Teknik Pengumpulan Data 26
3.6 Teknik Analisis Data 27
3.6.1 Instrumen Penelitian..... 28
3.6.2 Uji Asumsi Klasik 32
3.6.3 Uji Regresi Berganda 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 32
4.1 Hasil Penelitian 33
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 33
4.1.2 Visi, Misi 34
4.1.3 Struktur Organisasi 35
4.2 Data Responden 36
4.2.1 Jenis Kelamin Responden 36
4.2.2 Usia Responden 37
4.2.3 Pendidikan Responden 37
4.3 Deskripsi Data Penelitian 38
4.4 Uji Validitas dan Rehabilitas 43
4.5 Uji Asumsi Klasik 47
4.6 Metode Regresi Linear Berganda 49
4.7 Uji Hipotesis 49
4.8 Pembahasan Hasil Independen 53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 54
5.1 Kesimpulan 54
5.2 Saran 55

DAFTAR PUSTAKA.....

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....18

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian 23

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....24

Tabel 3.3 Instrument Skala Likert.....26

Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden 36

Tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden.....37

Tabel 4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....37

Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 1 38

Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 2 38

Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 3 39

Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 4 39

Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 5 39

Tabel 4.10 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 1 40

Tabel 4.11 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 2.....40

Tabel 4.12 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 3.....40

Tabel 4.13 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 4.....41

Tabel 4.14 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 5.....41

Tabel 4.15 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 6.....41

Tabel 4.16 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 1 42

Tabel 4.17 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 2 42

Tabel 4.18 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 3 42

Tabel 4.19 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 4 43

Tabel 4.20 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 5 43

Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Data.....44

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabel 4.22 Hasil Uji Reliabilitas Data.....45

Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas 47

Tabel 4.24 Analisi Regresi Linier Berganda 49

Tabel 4.25 Uji t (Parsial) 50

Tabel 4.26 Uji F (Simultan) 51

Table 4.27 Koefisien Determinasi 52

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 21

Gambar 4.0 Struktur Organisasi 41

Gambar 4.1 Grafik Histogram 46

Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot 47

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas 48

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Di zaman modern sekarang ini sangat penting untuk setiap orang mempunyai pendidikan, baik sebagai pegangan hidup maupun untuk bekal di masa depan. Apalagi dalam mencari pekerjaan, pendidikan sangat berpengaruh besar. Setiap orang sangat membutuhkan pendidikan, karena pendidikan memberikan seseorang ilmu , pengetahuan dan wawasan tentang hal hal baru yang awal nya belum diketahui. Tingkat pendidikan seorang sangat berpengaruh dalam banyak hal dan juga pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai dan bagi kantor Dinas, termasuk Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berenca di Sumatera Utara. Pendidikan merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang system pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada mayarakat yang lain. Pada umum nya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas.

Melalui penddidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar tahu mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapin.

Selain Pendidikan ada juga faktor lain yang tak kala penting yaitu pelatihan. Pelatihan juga sering dianggap sebagai suatu tolak ukur yang paling umum dari semua aktivitas pegawai,dimana para pimpinan mengadakan pelatihan dibidangnya masing-masing. Para pimpinan mengadakan pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan produktif,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

sekalipun juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja pegawai, baik tidaknya kinerja pegawai jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan suatu instansi atau kantor Dinas dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan Instansi atau kantor Dinas tersebut. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga menyatakan tentang bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Apabila kinerja pegawai baik,maka kinerja kantor dinas akan meningkat.Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja kantor dinas.

Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan survey pendahuluan diperoleh bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara masih belum baik, hal ini terbukti dengan adanya pegawai yang masuk keluar jam kerja yang tidak tepat waktu, kurangnya kerja sama antar rekan kerja, dan juga tidak tercapainya pekerjaan yang tepat waktu, karna pegawai masih menunda-nunda pekerjaan. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki pendidikan ataupun pelatihan yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya.

Masalah-masalah yang ditemui di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara adalah sebagian pegawai yang belum mendapatkan pelatihan kerja untuk jenjang jabatan di kantor yang menyebabkan kinerja pegawai yang tidak optimal, terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu terselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum dapat dikatakan mencapai kinerja yang baik bagi Provinsi Sumatra Utara, sepertinya pelaksanaan tugas tidak sesuai dengan standar yang seharusnya. Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka, kenyataan menunjukkan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara belum dapat mencapai tujuan secara maksimal, hal ini berarti perlu memahami keberadaan pegawai supaya dapat ditemukan suatu kebijakan yang baik guna pencapaian tujuan. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang acuh tak acuh terhadap penyelesaian pekerjaan kantor yang bersifat menunggu serta kurang adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri pegawai guna meningkatkan kinerjanya kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Di Provinsi Sumatra Utara**"

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

a. Apakah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara?
b. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara ?
c. Apakah Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluaraga Berencana Provinsi Sumatra Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga untuk melihat sejauh penerapan teori-teori yang didapat dari kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai didalam perusahaan

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Setiap orang sangat membutuhkan pendidikan, karena pendidikan memberikan seseorang ilmu , pengetahuan dan wawasan tentang hal hal baru yang awal nya belum diketahui. Tingkat pendidikan seorang sangat berpengaruh dalam banyak hal.

Adapun tiga tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar
   Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan menengah
   Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah, pendidikan umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan tinggi
   Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan system terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni tertentu.

Menurut Adhanari (2005:10) Tingkat pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang system pendidikannya senantiasa berbeda dan berubahubah, dari masyarakat yang satu kepada mayarakat yang lain.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Suhardjo (2007) tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah merupakan proses belajar seseorang mengajar untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.2 Metode dan Faktor Tingkat Pendidikan Pegawai

Program pendidikan pegawai dirancang untuk meningkatkan produktifitas dari kinerja karyawan itu sendiri, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2009:110) metode pokok program pendidikan adalah :

1. Metode Praktis (on the job training)
   Menurut metode yang paling banyak digunakan, pegawai baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan.
2. Rotasi Jabatan
   Memberikan kepada pegawai pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial.
3. Latihan Instruksi Pekerjaan
   Digunakan terutama untuk cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
4. Coaching
   Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
5. Penugasan Sementara
   Penempatan pegawai pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

Dalam pelaksanaan pendidikan pegawai yang diadakan sangatlah perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Oleh karena hal tersebut juga erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pendidikan. Adapun faktor-faktor ataupun fase-fase yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pendidikan pegawai menurut Hasibuan (2009:53) antara lain harus memperhatikan:

1. Kebutuhan pendidikan
2. Cara penyelenggaraan pendidikan
3. Biaya pendidikan yang dibebankan kepada setiap peserta haruslah disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan tersebut.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan
5. Peserta pendidikan
6. Fasilitas pendidikan

2.1.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Notoatmojo 2010. Indikator tingkat pendidikan adalah

1. Penguasaan Diri
   Merupakan mengendalikan atau menguasai diri dan akan membentuk seseorang dalam menjadi yang lebih baik.
2. Mengevaluasi Diri
   Cara untuk mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi, sehingga target dapat diraih dengan sukses
3. Penyesuaian Diri
   Penyesuaian ini dimaksudkan supaya terjadi keutuhan tanggung jawab dan pekerjaan untuk mencapai sasaran atau tujuan pekerjaan.
4. Efisiensi
   Merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber daya manusia untuk mencapai hasil dari pekerjaan yang dijalankan.
5. Perbuahan Sikap
   Perubahan sikap dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan dari atasan.

2.1.4 Hambatan dalam Pendidikan

1. Penyelenggaran Pendidikan membutuhkan banyak biaya dan ini erat kaitannya masalah anggaran
2. Dengan menugaskan pegawai utuk mengikuti pendidikan akan sedikit mempengaruhi kerja organisasi secara keseluruhan karna tentunya mereka akan meninggalkan sementara waktu hal-hal yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja Menurut Hasibuan (2012 : 81) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada pegawai . Sedangkan menurut Handoko (2008 : 112), "Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin."

Menurut Rivai (2011: 211) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Kerena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama pada aspek pengembangan keterampilan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi pegawai.

2.2.2 Sasaran dan Manfaat Pelatihan

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dapat menjadi acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang dibutuhkan. Sebaliknya, jika sasaran tidak spesifik atau terlalu umum,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan itu sendiri, sehingga pelatihan akan menjadi mubazir dan tidak dapat menjawab kebutuhan perusahaan.

Menurut Rivai (2011: 214) menyatakan bahwa sasaran pelatihan yang dirumuskan akan memberikan manfaat dalam

1. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, dan sarana pelatihan.
2. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang membutuhkan pelatihan.
3. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang hrus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
4. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
5. Memudahkan penilaian hasil program penelitian
6. Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan peserta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

Dengan demikian, maka kegiatan pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikutii pelatihan.Perubahan tingkah laku yang dimaksudkan disini adalah dapat berupa sikap dan perilaku. Berdasarkan hal tersebut, maka sasaran pelatihan dapat dikategorikan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain (Rivai, 2011: 215) :

1) Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan secara tepat. Sasarannya adalah agar orang memiliki keterampilan fisik tertrntu
2) Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap, sasaran pelatihan adalah untuk membuat seseorang menjadi memiliki sikap tertentu yang diharapkan.
3) Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada ketegori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Rivai (2011:217-218) manfaat dari pelatihan dapat diukur kedalam tiga kelompok , yaitu :

1. Manfaat untuk pegawai
   a) Membantu pegawai membuat keputusan terhadap suatu permasalah secara efektif.
   b) Membantu pegawai pegawai memiliki kepercayaan diri.
   c) Membantu pegawai mengatasi dan menghindari perasaan tertekan frustasi akibat kerja
   d) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai
   e) Membantu mengembangkan kemampuan psikomotorik, efektif dan kognitif pegawai.

2. Manfaat untuk perusahaan :
   a) Meningkatkan profitabilitas perusahaan
   b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semau level perusahaan
   c) Memperbaiki moral SDM
   d) Membantu perusahaan agar pegawai mengetahui tujuan perusahaan
   e) Meningkatkan citra perusahaan
   f) Perusahaan memiliki kemampuan mengambil keputusan secara lebih efektif dengan dukunhan pegawai yang terlatih

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan atar grup dan pelaksanaan kebijakan :

   a) Meningkatkan komunikasi dalam organisasi
   b) Membantu orientasi pegawai baru atau pegawai mutasi atau promosi
   c) Meningkatkan keterampilan interpersonal
   d) Membangun kesamaan dalam kelompok
   e) Memberikan iklim belajar kondusif, pertumbuhan dan kosdinasi
   f) Menjadikan perusahaan sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja.

2.2.3 Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh factor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang sosial, dan lain-lain.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Hasibuan, (2012 : 77) Metode-metode yang umum dilakukan adalah :

1) On the job training, yaitu metode dimana para peserta latihan langsung melakukan praktek kerja ditempat, dengan cara meliha dan meniru pegawai lain melakukan suatu pekerjaan, dengan didampingi atau dibawah pengawasan seorang trainee.
2) Vestibule,yaitu metode pelatihan yang dilakukan didalam ruangan yang biasanya dilakukan untuk memperkenalkan sebuah pekerjaan kepada pegawai.
3) Demonstration & example, adalah metode yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan mengenai bagaiman cara mengerjakan sebuah tugas melalui contoh-contoh dan demonstrasi
4) Simulation, yaitu situasi yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya kepada para peserta.
5) Apprenticeship, yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian teknis tertentu sehingga para peserta dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
6) Classroom method,yaitu metode pertemuan didalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, pemberian instruksi, briefing, dtudi kasus, diskusi dan metode seminar.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Umar (2008 : 217) untuk mengevaluasi apakah pelatihan yang dilaksanakan perusahaan berhasil atau tidak, hal ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Metode pelatihan
   Bagaimana metode pelatihan yang diberikan dan apakah metode tersebut cocok dengan kebutuhan.
2. Keterampilan penatar
   Apakah penatar memiliki kemampuan dalam memberikan pelatihan secara tepat dan mudah dipahami.
3. Lama waktu pelatihan
   Dengan materi yang ada apakah waktunya sudah memadai dan tepat pada saat dibutuhkan.
4. Sasaran pelatihan
   Apakah pelatihan memiliki sasaran yang jelas adan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut.
5. Penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan
   Apakah hasil pelatihan dapat diterapkan dalam tugas keseharian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Mangkunegara (2010 : 47) dan Situmeang (2017), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

1) Instruktur
   Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.

2) Peserta
   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3) Materi
   Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
4) Metode
   Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
5) Tujuan
   Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan petetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.3.5 Hambatan dalam Pelatihan

1. Peran kurang Jelas
2. Gaya manajemen kurang sesuai
3. Keterampilan Komunikasi tidak memadai
4. Kurangnya Motivasi
5. Tekanan dalam pekrjaan
6. Pelatihan dilihat dari Perspektiv atasan
7. Pelatihan dilihat dari Perspektiv bawahan

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2008 : 34) Kinerja adalah tingkat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010 : 67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2011 : 532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2014 : 155), kinerja pegawai merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak factor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Faktor Personal atau Individual
   Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri,motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
2) Faktor Kepemimpinan
   Meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan,semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

3) Faktor Tim
   Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan anggota tim.
4) Faktor system
   Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5) Faktor Situasional
   Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.3 Penilaian dan Manfaat Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Menurut Jackson (2008 : 81-82) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu tim dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.Untuk mengetahui kinerja pegawai pegawai tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen, jika sistem penilaian tidak baik maka penerapan kinerja pegawai juga tidak akan efektif.

Menurut Usmara (2010 : 219), bahwa kebanyakan penilaian kinerja pegawai selama ini tidak bisa diterima karena memiliki kelemahan, yakni :

1) Pekerjaan staf, manajer diikat banyak sistem, proses dan orang. Tetapi focus penilaian kinerja pegawai hanya pada individu, hal ini menghasilkan penilaian yang bersifat individual bukan sebagai suatu sistem dalam suatu organisasi.
2) Penilaian kinerja pegawai menganggap sistem dalam organisasi tersebut konsisten, dan dapat diprediksi. Padahal dalam kenyataan sistem dan proses merupakan subyek yang dapat berubah karena secara sadar manajeman harus melakukan perubahan sesuai dengan kemampuannya serta tuntutan bisnis.
3) Penilaian kinerja pegawai menuntut persyaratan proses penilaian yang objektif, konsisten dapat dipercaya dan adil, tetapi disisi lain penilaian kinerja pegawai akan dapat dilihat pegawai sebagai hal yang mendadak dan didasarkan favoritisme.

` Penilaian kinerja pegawai diharapkan mampu mengukur kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pegawai pada kondisi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

kondisi tertentu sehingga pegawai dapat dengan cepat meningkatkan kinerja pegawainya.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2011:312) pada dasarnya meliputi:

1) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
4) Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya
5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
   a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
   b) Kenaikan jabatan
   c) Pelatihan atau traning

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai.

Menurut Rivai (2011 :55) manfaat penilaian kinerja adalah :

1) Bagi pegawai
   Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standart hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
2) Bagi penilai
   Meningkatkan kepuasan kerja, untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manager ataupun pegawai, sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai.
3) Bagi Perusahaan
   Memperbaiki seluruh simpul unit – unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing –masing pegawai.

Menurut Belarmino (2013 : 62-63) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
   Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;
2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan system
   Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;
4) Dokumentasi
   Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Yuwono (2008 : 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upayaupaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:51) Indikator pengukuran kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

1) Kualitas kerja
   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat –syarat kesesuaian dan kesiapan.
2) Inisiatif
   Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
3) Ketepatan waktu
   Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.
4) Kemampuan
   Menunjukan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5) Komunikasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2010 : 329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertntu,
3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
6) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri denganatau tanpa pengawasan supervisor

2.4 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA & TAHUN	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Stefiany Sasmita Ginting (2015)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan	Variabel X_1: Tingkat Pendidikan Variabel X_2: Motivasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul. Dan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

				adalah variabel tingkat pendidikan dimana tingkat pendidikan meningkat sebesar 0,546 sedangkan motivasi sebesar 0,476.
2	Ratna Tri Wahyuni (2018)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan	Variabel X_1 : Tingkat Pendidikan Variabel X_2 : Mutasi Variabel Y : Prestasi Kerja	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Smk Sultan Iskandar Muda Medan. 2. Mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Smk Sultan Iskandar Muda Medan. 3. Tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Smk Sultan Iskandar Muda Medan
3	Madjir Sulbahri (2013)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	Variabel X_1 : Kompetensi, Variabel X_2 : Pelatihan Variabel X_3 : Budaya Organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan pada Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

			Variabel Y : Kinerja Pegawai	secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Ketiga variabel bebas tersebut berjalan seiringan dengan variabel terikat, artinya makin tinggi Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
4	Triasmoko Denny (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri	Variabel X_1 : Pelatihan Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Metode Pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Materi Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

2.5 Kerangka Konseptual

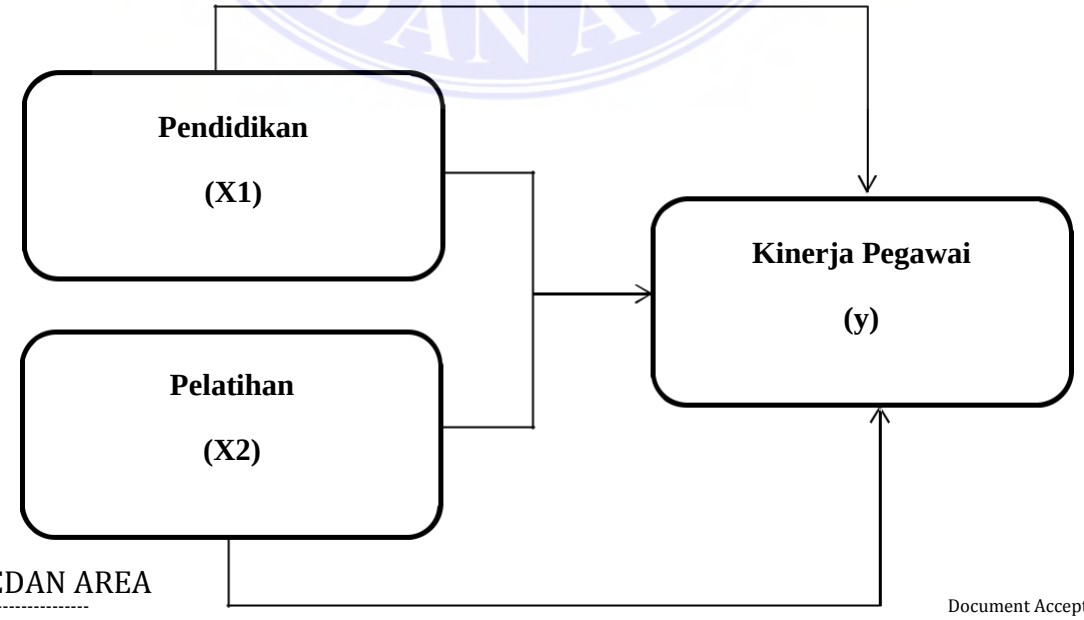
Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012:69) disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan,keterampilan,pikiran,dan lainnya.

Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2008 : 103)

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pendidkan dan pelatihan sangat perlu diterapkan oleh kantor Dinas agar Kantor Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian penelitian penulis membuat kerangka konseptual dalam bentuk skema sebagai berikut :

Gambar 2.1



UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2006:306).

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berenana Provinsi Sumatra Utara.
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif assosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat anatar dua variabel atau lebih dari populasi dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Provinsi Sumatra Utara, yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No.272, Kec.Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20151

3.1.3 Waktu Penelitian:

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak oktober 2019 sampai dengan selesai. Berikut uraian penelitian yang dilakukan oleh penulis:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	2019-2020					
		Oct 19	Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Apr 20
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah 50 orang, terdiri dari seluruh pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73) Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh sebanyak 50 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Defensi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur dua variabel pendidikan (X1) dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

pelatihan (X2) sebagai varibel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variable terikat.

Tabel 3.2

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pendidikan (X1)	Segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelakupendidikan. **(Soekidjo Notoatmodjo. 2010)**	1. Penguasaan diri 2. Mengevaluasi diri 3. Efisiensi 4. Penyesuaian diri 5. Perubahan sikap	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah bagian Pendidikan yang proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. **Rivai (2011:211**)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran **Umar (2008:217)**	Likert

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugastugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. **Mangkunegara (2010:67)**	1. Kualitas kerja 2. Inisiatif 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Komunikasi Likert **Sadarmayanti (2011:51)**	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden melainkan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan dinas yang diteliti penulis,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kusioner (angket), dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penulis hanya melakukan kusioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kusioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert digunakan umtuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.3

Tabel Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Seuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

3.6 Teknik Analisi Data

3.6.1 Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu kusioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengapa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2012:135). Uji Validitas dan Reliabilitas ini menggunakan alat bantu.SPSS versi.21.00 for windows.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:267) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda"antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penlitian. Uji validitas merupakan item pernyataan pervaliabel untuk menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahanya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran sama.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsensistensi alat ukur, yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3) Nilai alpha cronbach 0.42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan**a.**

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, hasil pengamatan dengan yang diharapkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

1. Nilai sig / probabilitas < 0,05 maka distribusi tidak normal
2. Nilai sig / probabilitas > 0,05 maka distribusi

normal **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritasvariabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda saling berhubungan secara sempuna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan melalui program SPSS.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk bertujuan apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamata lain. Apabilan varians menunjukkan pola tetap maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot.

3.6.3 Uji Regresi Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal.Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

e = Eror

3.7 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untu menguji signifikansi hubungan atara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (tingkat pendidikan dan pelaihan) benar-

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial dengan alat bantu SPSS Statistic 21.00 for windows

b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini uji F pada dasarnya digunakan untuk mengertahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (bebas) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali 2013). Dalam penelitian ini dengan alat bantu SPSS statistic 21.00 for windows.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu dengan melihat tabel ANOVA.

- Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka, Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka, Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien detreminasi (adjusted R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varians variabel terikat(Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemapuan variabel-variabel bebas (tingkat pendidikan, mutasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai yang medekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel-variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan apakah variabel tersebut berpengaruh secra signifikan terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

variabel terikat.Dengan alat bantu SPSS Statistic 21,00 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut, melihat tabel Model Summary. Jika nilai R2 mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel-variabel independen dinggap mampu menjelaskan variabel dependen Jika niali R2 jauh dari 1 atau < 0,5 maka variabel-variabel indepeneden dianggap belum mampu menjelaskan tentang variabel-variabel dependen. Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D=R^2 \times 100\%$$

Ket : D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentasi konstribusi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Pendidkan (X1) memberikan pengaruh yang positif untuk maka nilai t adalah (t_{hitung}) 4,012 > dari (t_{tabel}) 2,010 di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Semakin Tinggi Tingkat Pendidikan maka akan meningkatkan Kinerja yang lebih baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka nilai t bernilai 0,010 < dari probabilitas 0,05 maka H_2 diterima yang artinya ada pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara membuktikan bahwa Hipotesis kedua dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Pelatihan baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F (F_{hitung}) sebesar 56,707 > dari (F_{tabel}) 3,19 di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

5.2 Saran

1. Adanya Hubungan antara tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya Kepala Dinas memberikan dukungan dan insentif bagi pegawai yang meningkatkan pendidikan mereka sehingga dapat tercapainnya tujuan organisasi dan kinerja pegawai.

2. Disarankan kepada Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara agar bias pelatihan yang diberikan secara berkesinambungan kepada setiap pegawai, supaya kinerja pegawai terus meningkat.

3. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat dan masukkan yang berguna kepada pihak Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatra Utara dan bagi pihak peneliti lain.

4.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky. (2007). Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia. Pustaka Utama.

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). Pengaruh Pelatihan dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3. 2013

A.A Anwar Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

Deddy, Triasmoko. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. Universitas Brawijaya Malang, 1 Juli 2014.

Edy Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group

Ginting, Stefiany Sasmita. (2015). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :

Harian, Marihot T.E, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Grasindo.

Ignatius Ario Sumbogo. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT SWC. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.2, No.3, Oktober 2017

Ilman Ataunur. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Karyawan PT Adaro Energy Tbk. Jurnal Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015

Malayu, SP. Hasibuan.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Moekijat. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju.

Moeheriono. 2011. Indikator Kinerja Utama. Jakarta: Rajawali Pers

Prawirosentono, Suryadi. (2009). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 9/23/20

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Sulbahri, M. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Jurnal Ilmiah Volume 3, No. 5, Oktober 2013.

Situmeang, C., Napitupulu, E., & Siagian, S. (2017). *Interactive Learning Media Development in Capital Market Subject Using Macromedia Flash Integrated Home Online Trading System (HOTS).* Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 451-455.

Wahyuni, T. W. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area Medan .

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARG BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan skripsi, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertayaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

A. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda contreng /checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.
2. Keterangan:

   SS : Sangat Setuju (diberi nilai 5)
   S : Setuju (diberi nilai 4)
   RR : Ragu-Ragu (diberi nilai 3)
   TS : Tidak Setuju (diberi nilai 2)
   STS : Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Bebas PENDIDIKAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RRTS	STS	
1	Tingkat pendidikan yang baik dan penguasaan diri yang baik maka pegawai akan lebih mudah dalam					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

	melaksanakan pekerjaannya					
2	Mengevaluasi diri sebelum memulai pekerjaan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Dengan penyesuaian antara tanggung jawab dan pekerjaan pegawai dapat memulai pekerjaan di kantor dengan tepat waktu					
4	Tingkat pendidikan mempengaruhi efisiensi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Perubahan sikap akan mempengaruhi prestasi kerja					

2. Variabel Bebas PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya setuju jika instruktur dalam pelatihan berasal dari luar kantor					
2	Pendidikan pegawai menentukan Keberhasilan di dalam pelatihan yang diberikan kantor					
3	Saya menyetujui jika pegawai yang akan ikut pelatihan dipilih berdasarkan kebutuhan kantor					
4	Metode pelatihannya sangat jelas dan mudah difahami					
5	Saya yakin jika setiap pelatihan diadakan pasti memiliki tujuan yang jelas					
6	Keterampilan pegawai meningkat ketika melakukan pelatihan yang diberikan kantor					

3. Variabel Terikat KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai mampu					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

	dilakukan secara Efektif					
2	Saya memiliki inisiatif yang lebih baik dari pegawai lain					
3	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Saya dapat bekerjasama dengan semua pegawai yang berada di kantor					
5	Saya setuju jika setiap pegawai memiliki tanggung jawab atas tugas tugas yang diberikan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih .

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

DATA PENELITIAN

PENDIDIKAN (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	4	4	5	5	23
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	5	20
4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	4	24
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	3	17
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	4	24
4	3	3	4	3	17
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
5	5	4	3	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

DATA PENELITIAN

PELATIHAN (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
5	5	4	5	5	5	29
3	3	4	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	3	4	3	20
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	23
3	3	4	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	5	4	5	28
4	3	4	4	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	4	25
4	4	3	4	4	4	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

DATA PENELITIAN

KINERJA (Y)

YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	TOTALYP
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	5	22
4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	5	21
4	4	5	3	5	21
5	4	5	5	4	23
4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
5	5	4	5	4	23
5	4	4	5	3	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
4	4	3	4	4	19
4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	5	20
5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	5	23
4	4	5	3	5	21
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

HASIL UJI VALIDITAS

	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X_1	X1.1	0,684	0,278	Valid
	X1.2	0,849		Valid
	X1.3	0,904		Valid
	X1.4	0,611		Valid
	X1.5	0,668		Valid
Variabel X_2	X2.1	0,944	0,278	Valid
	X2.2	0,977		Valid
	X2.3	0,602		Valid
	X2.4	0,944		Valid
	X2.5	0,550		Valid
	X2.6	0,944		Valid
Variabel Y	Y1	0,761	0,278	Valid
	Y2	0,719		Valid
	Y3	0,741		Valid
	Y4	0,709		Valid
	Y5	0,591		Valid

HASIL UJI RELIABILITAS MASING-MASING VARIABEL

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cutt Off*	Kesimpulan
Pendidikan X_1	0,797	> 0,60	Reliabel
Pelatihan X_2	0,894	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,740	> 0,60	Reliabel

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 9/23/20
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

HASIL UJI NORMALITAS

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pendidikan	,358	2,793
Pelatihan	,358	2,793

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,420	1,669		2,648	,011
Pendidikan (X1)	,503	,125	,529	4,012	,000
Pelatihan (X2)	,260	,097	,355	2,688	,010

HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,420	1,669		2,648	,011
Pendidikan (X1)	,503	,125	,529	4,012	,000
Pelatihan (X2)	,260	,097	,355	2,688	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,175	2	70,588	56,707	,000[b]
	Residual	58,505	47	1,245		
	Total	199,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 9/23/20
Access From (repository.uma.ac.id)

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841[a]	,707	,695	1,116

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)