

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR CAMAT
DANAU TELUK KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(SI) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : Nia Endah Setiyowati
Nim : 1800861201019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

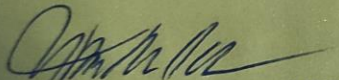
Nama : Nia Endah Setiyowati
Nim : 1800861201019
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

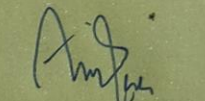
Telah disetujui atau disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi pada tanggal seperti tertera dibawah ini.

Jambi, 30 Agustus 2022

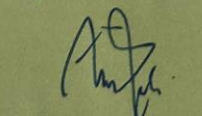
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. Jonner Simarmata, MM


Anisah, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

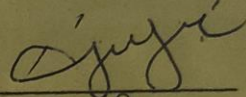
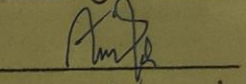
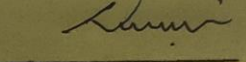
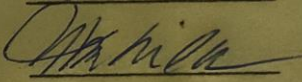

Anisah, SE, MM

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian komperhensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 05 Agustus 2022
Jam : 10.00-12.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

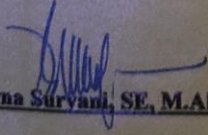
PANITIA PENGUJI

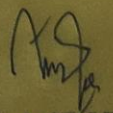
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si	Ketua	
Anisah, SE, MM	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

DISAHKAN OLEH:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, AK, CA, CMA


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nia Endah Setiyowati
NIM : 1800861201019
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Jonner Simarmata, MM / Anisah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri
Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, 30 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan



Nia Endah Setiyowati

NIM. 1800861201019

PERSEMBAHAN

Ucapan syukur dari hati saya yang terdalam saya sampaikan kepada Allah SWT. Atas segala karunianya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi". Shalawat dan salam tak lupa saya lantunkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, manusia terbaik yang pernah ada didunia ini yang selalu menjadi sumber inspirasi saya untuk menjadi lebih baik dalam segala hal.

Skripsi ini saya persembahkan kepada Orangtuaku Ayahanda Setiyo Utomo dan Ibunda Suswanti yang selalu memberikan kegembiraan setiap berada di dekatku dan memberikan dukungan dalam upaya menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada sahabat-sahabat serta orang yang selalu ada dalam hidup saya yang selalu memberikan keceriaan serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk kalian.

ABSTRACT

(NIA ENDAH SETIYOWATI/ 1800861201019 /THE EFFECT OF TRAINING ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS (PNS) AT THE DANAU TELUK SUB-DISTRICT OFFICE IN JAMBI CITY. 1ST SUPERVISOR Dr. JONNER SIMARMATA, MM; 2ND SUPERVISOR ANISAH SE, MM)

The purpose of this study was to obtain an overview of the training and performance of civil servants at the Teluk Danau Subdistrict Office of Jambi City. To find out and test the effect of training on employee performance. To answer the research objectives, the author uses a theoretical study related to training and performance variables. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of previous articles/journals and thesis to support this research.

This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were civil servants at the District Office of Danau Teluk Jambi City with a sample of 39 people. The analysis technique uses a simple linear regression equation, then continued with r square testing and hypothesis testing through t-test.

From the data management carried out, the results of the regression equation $Y = 1.505 + 0.558X$. while from testing the hypothesis, it was found that training had a significant effect on the performance of civil servants. Based on the data analysis and discussion in this study, it can be concluded that training has a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Teluk Danau Subdistrict Office of Jambi City.

Based on the results of this study, it is recommended that it is expected that the sub-district office of the Danau Teluk Jambi City will improve the training program by paying attention to the aspects of training, in order to improve the performance of its employees. And to improve employee performance, it is necessary to improve the quality and time because based on quality and time indicators are still relatively low, the performance of civil servants at the Teluk Danau Subdistrict Office of Jambi City needs to be considered.

Keywords: Training, Performance, Civil Servants

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Tuhan yang maha esa atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi”**.

Penulisan skripsi ini di maksud untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Selama menulis skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran dan bimbingan untuk penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, AK, CA, CMA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Fadil Iskandar SE, MM. Selaku Pembimbing Akademik (PA).
4. Ibu Anisah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

5. Bapak Dr. Jonner Simarmata, MM. Selaku pembimbing I skripsi dan Ibu Anisah SE, MM. selaku dosen pembimbing II skripsi, yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staff administrasi pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analisis dan pengetahuan yang lebih baik.
7. Kepada Bapak Camat Danau Teluk Bapak Fengky Ananda, S.STP, ME. dan seluruh Pegawai Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada pihak yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selain kepada pribadi-pribadi diatas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terimakasih khusus kepada teman-teman, sahabat, dan seseorang yang selalu ada untuk memberikan semangat serta doa dan memberikan dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan yang maha esa berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Terima kasih,

Jambi, 30 Agustus 2022

Nia Endah Setiyowati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Ekonomi	11
2.1.2. Manajemen	11
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4. Pelatihan	14
2.1.5. Kinerja.....	20
2.1.6. Kerangka Pemikiran.....	25

2.1.7. Hipotesis Penelitian.....	26
2.2. Metodologi Penelitian.....	27
2.2.1. Jenis Penelitian	27
2.2.2. Jenis dan Sumber Data	27
2.2.3. Metode Pengumpulan Data	28
2.2.4. Populasi dan Sampel	29
2.2.5. Metode Analisis	30
2.2.5.1. Analisis Deskriptif.....	30
2.2.5.2. Analisis Verifikatif.....	32
2.2.6. Operasional Variabel.....	34

BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

3.1. Sejarah Umum Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi	37
3.2. Visi dan Misi.....	38
3.3. Struktur Organisasi Kantor Camat Danau Teluk	39
3.4. Tugas dan Fungsi	41
3.5. Program Unggulan	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1. Karakteristik Responden	47
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel	51
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X)	51
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
4.1.3. Uji Hipotesis	62
4.1.3.1. Uji Regresi Linier Sederhana	63
4.1.3.2. Uji Signifikansi (Uji t)	64
4.1.3.3. Uji Korelasi	65

4.1.3.4. Uji Deteminasi (R^2)	65
4.2. Pembahasan.....	66
4.2.1. Pelatihan Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi	66
4.2.2. Kinerja Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi	66
4.2.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi	67
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai Kantor Camat Danau Teuk Kota Jambi	3
1.2	Daftar Pelatihan Jabatan Pegawai kantor Camat Danau Teluk	5
1.3	Rekapitulasi Kinerja Pelayanan Administrasi Kantor Camat Danau Teluk.....	7
2.1	Skala Interval.....	31
2.2	Indeks Terhadap Jawaban Responden	31
2.3	Koefisien Korelasi (r).....	34
2.4	Operasional Variabel.....	35
3.1	Kawasan Perencanaan dalam Lingkup Kecamatan Danau Teluk	38
3.2	Susunan Jabatan Pekerjaan.....	40
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2	Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia.....	48
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai	50
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pelatih (Instruktur)	51
4.6	Hasil Responden Terhadap Dimensi Peserta Pelatihan	52
4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi	53
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode Pelatihan.....	54
4.9	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tujuan Pelatihan	55
4.10	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Pelatihan	56
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas.....	58
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu	59
4.13	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas	60
4.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai	61
4.15	Uji Regresi Linier Sederhana.....	63
4.16	Hasil Uji Hipotesis t	64
4.17	Uji Korelasi (r).....	65
4.18	Hasil Uji Determinasi (R^2)	65

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1.	Kerangka pemikiran	26
3.1.	Bagan Struktur Organisasi Kantor Camat Danau Teluk	41
4.1.	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Pelatihan	57
4.2.	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuisisioner	73
2.	Tabulasi Hasil Jawaban Responden Terhadap Pelatihan (X).....	76
3.	Tabulasi hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)	77
4.	Konversi Data Ordinal ke Interval (MSI) Variabel Pelatihan (X).....	78
5.	Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Kinerja (Y).....	79
6.	Hasil Olah Data SPSS 21.0	80
7.	Tabel t : Titik Persentase Distribusi t (df = 1- 40)	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat saat ini, apalagi ditunjang dengan teknologi yang semakin canggih, membuat banyak orang memilih suatu hal apa saja yang langsung tersedia dan praktis. Melalui pelatihan pegawai akan menjadikan pekerja kreatif, berpikiran maju, inovatif, cerdas dan mampu bekerja keras menghadapi perkembangan zaman. Dalam kondisi seperti ini, sudah saatnya sumber daya manusia itu sendiri memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau instansi.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mungkin menjadi faktor utama yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi dan SDM juga merupakan kunci yang menentukan kemajuan organisasi. Sebagai aturan, SDM adalah individu yang berfungsi sebagai pergerak organisasi, kantor/instansi, dan berjalan sebagai aset yang harus dibuat dan diciptakan. Pelatihan merupakan sistem dalam perusahaan yang berfokus pada peningkatan produktivitas individu. Sistem ini sangat penting karena perusahaan akan membutuhkan orang-orang dengan kinerja yang luar biasa.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Moegiadi (2004:29), Pelatihan adalah proses membantu pegawai memahami dirinya sendiri, menghubungkan pemahaman dirinya dengan lingkungan, memilih, mendefinisikan dan merencanakan menurut citranya sendiri dan persyaratan lingkungan. Orang membutuhkan bimbingan yang disebut bimbingan karir untuk memahami tuntutan lingkungan, terutama lingkungan kerja.

Dari berbagai definisi yang tertera di atas, pelatihan harus membantu meningkatkan keterampilan pegawai yang melakukan tugas yang dilakukan tugas saat berkembang agar berorientasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai di masa depan. Pelatihan ini menyiratkan bahwa perencanaan pelatihan untuk pegawai berpengaruh karena digunakan sebagai pekerjaan untuk respon cepat atau lambat, sehingga kesiapan dan kemajuan terkait erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi adalah instansi di lingkungan Pemerintahan di Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat baik administrasi, barang dan jasa. Kantor Camat Danau Teluk yang dipimpin oleh Bapak Fengky Ananda, S.STP, ME. selaku bapak Camat Danau Teluk Kota Jambi. Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi ini memiliki lima Kelurahan yaitu Kelurahan Pasir Panjang, Tanjung Raden, Tanjung Pasir, Olak kemang, dan Ulu Gedong. Pada instansi ini seorang pegawai terutama pegawai negeri sipil akan dibekali dengan keahlian dan pengetahuan untuk menambah wawasan guna meningkatkan kinerja dalam pelayanan terhadap masyarakat. Dengan cara mengikuti Pelatihan yang bertujuan

untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dan inovatif. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Kontrak pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi sebagai berikut :

TABEL 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Camat Danau Teuk Kota Jambi
Periode Tahun 2017-2021

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI		JUMLAH	PERSENTASE (%)
	PNS	TKK		
2017	34	13	52	-
2018	34	13	52	0
2019	41	18	59	13,4%
2020	43	18	61	3,38%%
2021	39	18	57	(36,06%)

Sumber data: Kantor Camat danau Teluk Kota jambi 2017-2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jumlah Pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi pada lima tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2020 jumlah pegawai meningkat sebesar 3,38% yaitu sebanyak 43 orang Pegawai Negeri Sipil dan 18 orang Tenaga Kerja Kontrak dengan jumlah keseluruhan 61 orang. Namun pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu sebanyak 39 Pegawai Negeri Sipil Dan 18 Orang Tenaga Kerja Kontrak atau sebesar (36,06%). Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel Pegawai Negeri Sipil nya saja yaitu pada tahun 2021 sebanyak 39 orang.

Pelatihan menurut Widodo (2015:82) adalah serangkaian aktivitas individual dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis

sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang meningkatkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekerang sesuai dengan standar.

Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi berupaya meningkatkan kompetensi pegawainya sesuai dengan bidangnya. Setiap pegawai diarahkan untuk mampu menjadi SDM yang memiliki kemampuan untuk memberikan daya dorong bagi kemajuan kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

Adapun jenis pelatihan (diklat) yang dilakukan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi yaitu:

1. Diklat PIM III merupakan diklat yang ditujukan bagi PNS yang sudah atau akan diproyeksikan mengisi jabatan eselon III. Diadakannya diklat ini untuk membentuk figur-figur pemimpin birokrasi yang berkompentensi tinggi dan mampu menjabarkan visi dan misi organisasi kedalam program dan memimpin pelaksanaan,
2. Diklat PIM IV, Tujuan penyelenggaraan diklat PIM IV adalah membentuk kompetensi kepemimpinana operasional pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing.
3. Diklat Prajabatan, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasi.

4. Diklat Kepemimpinan TK. IV, adalah membentuk kompetensi kepemimpinan operasional pada pejabat struktural eselon IV yang berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya.
5. Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.
6. Diklat Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawainya sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan.

Adapun pelatihan (diklat) Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1.2
Daftar Pelatihan Jabatan Pegawai kantor Camat Danau Teluk
Kota Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Jenis Pelatihan & Peserta		Jumlah Peserta	Persentase %
2017	Diklat PIM IV	3	11	-
	Diklat Kepemimpinan TK. IV	5		
	Diklat Prajabatan	3		
2018	Diklat Kepemimpinan	8	13	18,18%
	Pendidikan dan pelatihan	5		

2019	Pelatihan Prajabatan	5	10	(23%)
	Diklat PIM IV	2		
	Pendidikan dan pelatihan	3		
2020	Diklat PIM III	4	11	10%
	Diklat Kepemimpinan TK. IV	7		
2021	Diklat PIM IV	5	12	9,09%
	Diklat Prajabatan	7		

Sumber Data Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi Tahun 2017-2021

Berdasarkan tabel pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi diatas. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan (Diklat) Meningkat setiap tahunnya. Namun pada tahun 2019 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan sebesar (-23%) dari tahun sebelumnya dengan jumlah 10 orang peserta. Dan meningkat kembali pada tahun 2021 sebesar 9,09% atau berjumlah 12 orang peserta.

Pelatihan sangat berperan penting dalam mengikuti perkembangan teknologi dan pergeseran nilai-nilai sosial budaya khususnya pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi karena pengetahuan pegawai yang tidak lagi sesuai dengan tuntutan. Dan ketidak tanggapan terhadap perkembangan yang sangat cepat menyebabkan ketinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan. Banyaknya masyarakat yang berurusan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien.

Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi yaitu sebagai pihak yang dibentuk untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat baik administrasi, barang dan jasa. Berikut data perkembangan kinerja pelayanan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi sebagai berikut :

TABEL 1.3
Rekapitulasi Perkembangan Kinerja Pelayanan Administrasi Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi Tahun 2017-2021

N O	JENIS PELAYANAN	JUMLAH PELAYANAN				
	TAHUN	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Surat Keterangan Domisili	4	3	4	5	6
2.	Surat Keterangan Pindah	83	125	133	87	95
3.	Surat Keterangan Tidak Mampu Dan BPJS	64	76	54	80	86
4.	Surat Keterangan Ahli Waris	36	54	57	47	52
5.	Surat Keterangan Bersih Diri	10	25	23	14	26
6.	Surat dispensasi Nikah	11	15	13	4	7
7.	Surat Keterangan Salah Nama,Alamat Dll	12	20	41	13	20
8.	Surat Keterangan Perubahan/Penambahan Data	67	94	109	45	57
9.	Rekomendasi SITU (Surat Izin Tempat Usaha)	12	9	14	11	15
10.	Izin Usaha Mikro Dan Kecil (IUMK)	18	20	10	23	25
11.	Izin Mendirikan Bangunan (IMB)	5	6	2	9	8

12.	Surat Izin penelitian	-	6	-	8	10
13.	Surat keterangan	-	25	35	-	-
JUMLAH		322	478	495	345	407
PERSENTASE %		-	48,4%	3,55%	(30,3%)	17,9%

Sumber: Data Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi Tahun 2017-2021

Berdasarkan data perkembangan pelayanan diatas pada tahun 2019 jumlah pelaksanaan pelayanan mencapai angka 495 atau sebesar 3,55% pelaksanaan pelayanan dalam tiap bulan dan tahunnya telah tercatat di Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi, pada tahun 2019 ini merupakan jumlah pelaksanaan pelayanan tertinggi. Dan pada tahun 2020 jumlah pelaksanaan pelayanan mengalami penurunan yaitu sebanyak 345 atau hanya sebesar (30,3%) saja pelayanan per-tahun 2020.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang belum maksimal disebabkan adanya pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti pelatihan atau tidak serius dalam mengikuti pelatihan belum lagi disebabkan faktor-faktor lainnya. Maka diharapkan melalui pelatihan yang benar, nantinya akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi. Dan seiring berjalannya waktu kualitas pelayanan di Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi harus semakin ditingkatkan dalam melayani masyarakat. Dan berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik meneliti Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi. Dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ikut serta pelatihan masih relatif rendah/sedikit dibandingkan jumlah pegawai yang ada.
2. Pelatihan Pegawai Negeri Sipil belum dilakukan secara optimal
3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi masih tergolong relatif rendah

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dalam latar belakang untuk dijadikan penelitian, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana Pelatihan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari sisi akademis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang mengkaji topik yang sama.
2. Dari sisi praktisi, hasil penelitian ini di harapkan dapat dimanfaatkan bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memberi pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Ekonomi

Kata ekonomi pertama kali digunakan oleh *Xenophone*, seorang filsafat Yunani. Istilah ekonomi berasal dari suku kata Yunani yaitu: *OIKOS* dan *NOMOS* yang artinya pengaturan rumah tangga. Dengan demikian, secara sederhana ekonomi dapat diartikan sebagai kaidah-kaidah, aturan-aturan, cara pengelolaan rumah tangga.

Menurut Smith (2020:04) mendefinisikan bahwa ilmu ekonomi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam usahanya untuk mengalokasikan sumber - sumber daya yang terbatas guna tujuan tertentu.

2.1.2. Manajemen

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris, secara khusus untuk mengawasi yang bermaksud untuk mengatur, mengawasi dan merencanakan. Manajemen juga dianggap sebagai seni keahlian individu dan hal-hal secara bersamaan. Bagaimanapun, secara etimologis, Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno (*Management*) yang merupakan seni atau spesialisasi untuk dilaksanakan secara terorganisir.

Menurut Tanady (2017:01), manajemen adalah ilmu dan seni yang jauh lebih dinamis dan kompleks, dinamis karena didasarkan pada begitu cepatnya perkembangan dan perubahan dari kompetisi bisnis yang mempengaruhi

permasalahan dan permasalahan dalam bisnis dan kompleks karena membutuhkan jam terbang pengalaman organisasi, keuangan, pemasaran, strategi bisnis, dan lainnya.

Menurut Griffin, (2014:9) Manajemen adalah rangkaian persiapan, penyusunan, perencanaan, dan pengendalian aset untuk mencapai tujuan secara layak dan efektif. Namun, seperti yang dikatakan oleh Stoner (2014:11) manajemen ialah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu aplikasi yang menggabungkan siklus, teknik dan kegiatan tertentu seperti mengatur, memilah, mengendalikan yang dilakukan untuk mencapai tujuan secara memadai dan melalui orang lain.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sering didefinisikan karena seni dan ilmu mengelola sumber daya organisasi, terutama sumber daya manusia dalam hal peran, hubungan, hak dan kewajiban mereka dalam perusahaan atau bisnis, untuk membantu mencapai tujuan bisnisnya sendiri.

Dessler (2016:8) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dan menurut Rivai dan Jauvani (2009:1) berpendapat bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah berbagai informasi tentang mengawasi SDM untuk mencapai tujuan bisnis.

Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2019:10), Manajemen SDM adalah ilmu pengetahuan dan inovasi yang berfungsi untuk lebih memadai mengawasi pekerjaan pekerja dan mencapai tujuan organisasi, dan menggunakannya. Juga, seperti yang dikatakan oleh Simamora (2016:7) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud yaitu melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas, pengertian Sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang mengambil bagian penting dalam mencapai tujuan, sasaran bisnis atau impian secara efektif. Selanjutnya, membangun hubungan yang baik antara pekerja.

2.1.3.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan Hasibuan (2007:21), yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*), yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengorganisasian, untuk menata kembali suatu perusahaan dengan terstruktur dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), yaitu metode penarikan atau seleksi untuk mendesak pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan, yaitu metode percepatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pekerja.
- g. Kompensasi, adalah pemberian upah secara langsung atau tidak langsung sebagai hadiah atas jasa yang diberikan kepada karyawan.
- h. Integrasi, yaitu kegiatan untuk menyatukan kepentingan dan keinginan karyawan.
- i. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk meningkatkan kondisi pegawai demi kesejahteraan pegawai.
- j. Disiplin, kemauan dan kesadaran untuk mematuhi prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh perusahaan.
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu korporasi.

2.1.4. PELATIHAN

Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa: pelatihan adalah interaksi sementara yang memanfaatkan strategi yang tepat dan terorganisir di mana pegawai dapat mengamankan informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan tertentu.

Menurut Widodo (2015: 84), Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan bermaksud untuk bekerja pada meningkatkan dan keterampilan keputusan pada isu-isu yang berhubungan dengan latihan untuk mencapai tujuan.

Menurut Rozalena dan Dewi (2017:108) Pelatihan adalah serangkaian latihan yang diselenggarakan secara terbimbing untuk lebih mengembangkan kemampuan, pengalaman, penguasaan, menambah informasi dan mengubah sikap seseorang.

Menurut definisi ini, pelatihan adalah interaksi atau kegiatan terpadu, yang melibatkan peningkatan kompetensi praktis, teoritis, teknis dan manajerial serta moral kepercayaan pegawai yang difokuskan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagian besar pelatihan bertujuan untuk mengembangkan siklus atau prosedur kerja lebih lanjut dalam melakukan pekerjaan tertentu dengan lebih berhasil dan produktif.

2.1.4.1. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel (2011:15) Menyatakan delapan tujuan utama program pelatihan:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meningkatkan keterampilan pegawai.
3. Menghindari keusangan manajerial.
4. Memecahkan permasalahan.

5. Orientasi pegawai baru.
6. Persiapan promosi keberhasilan manajerial.
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan pegawai.
8. Dengan mengoordinasikan pelatihan untuk pegawainya, penting untuk terlebih dahulu menjelaskan apa tujuan dari pelatihan tersebut. Dalam pelatihannya ada beberapa fokus prinsip yang harus dicapai.

2.1.4.2. Manfaat Pelatihan bagi pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan untuk pegawai, yaitu :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
3. Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan frustrasi dan konflik.
4. Memberikan informasi tentang meningkatkannya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
6. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
7. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
8. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis latihan.

2.1.4.3. Metode Pelatihan

Berikut ini metode yang biasa digunakan untuk pelatihan menurut Mangkunegara (2017:52) adalah :

1. *On the job training (OJT)*

On The Job Training adalah strategi yang sampai sekarang sangat terkenal dalam pelatihan pegawai. *OJT* menurut definisi adalah melatih seseorang untuk melakukan pekerjaan saat mengerjakannya (Dessler, 2006: 285)

2. Pengajaran diruang kelas

Metode pelatihan jenis ini dilakukan dalam ruang kelas seperti perkuliahan, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram.

3. Metode Simulasi

Metode Simulasi adalah keadaan atau kesempatan yang telah membuat bentuk nyata atau peniruan dari realitas kerja asli. Simulasi ini merupakan pelengkap dan sebagai prosedur teknik duplikat yang lebih mendekati kondisi lapangan yang sebenarnya.

4. Metode *Vestibule* atau Balai

Vestibule adalah ruangan berbeda yang disiapkan sebagai suatu posisi untuk pelatihan pekerja baru yang nantinya akan menjabat pada suatu posisi. Teknik ini merupakan strategi pelatihan yang sangat tepat bagi anggota (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan serentak.

5. *Apprenticeship*

Suatu cara untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan sehingga para pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6. *Demonstration and example*

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

2.1.4.4. Indikator pelatihan

Indikator-indikator pelatihan pegawai menurut Mangkunegara (2017:44) diantaranya :

1. Instruktur; Pelatihan pada umumnya disusun untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut, sehingga mentor yang dipilih untuk memberikan materi kepada pekerja harus benar-benar memiliki kemampuan yang memuaskan sesuai bidangnya.
2. Peserta; jelas, peserta didik dan staf harus dipilih tergantung pada prasyarat eksplisit dan kemampuan terkait, dan anggota juga harus memiliki energi yang tinggi untuk persiapan.
3. Bahan; Materi penyiapan SDM akan menjadi materi yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pekerja yang akan dicapai oleh organisasi dan moderator.

4. Metode; Strategi Teknik pekerja juga akan menjamin program persiapan staff yang menarik.
5. Tujuan pelatihan, terutama yang diidentikkan dengan penyusunan rencana kegiatan dan penetapan tujuan, sebagaimana konsekuensi normal dari persiapan yang harus dilakukan.

2.1.4.5. Dimensi Pelatihan

Beberapa dimensi pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2009:324) adalah sebagai berikut:

1. Materi pelatihan, dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
2. Metode pelatihan, sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
3. Pelatih, pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuan untuk menambah keahlian pada peserta pelatihan.
4. Peserta pelatihan, tenaga kerja yang di ikut sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.
5. Sarana pelatihan, untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

2.1.5. KINERJA

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang sangat berpengaruh dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Edison et al (2017:193) menyatakan bahwasanya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasilkerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.1. Tujuan Kinerja

Sebagaimana ditunjukkan oleh Sedarmayanti (2016:287) tujuan mendasar dari kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui kemampuan dan kapasitas pegawai.
2. Sebagai alasan untuk penataan di bidang kepegawaian, khususnya bekerja pada kondisi kerja, untuk lebih mengembangkan kualitas dan hasil kerja.
3. Sebagai alasan untuk perbaikan dan penggunaan.
4. Berikan energi untuk menghasilkan hubungan yang setara.
5. Mengetahui keadaan asosiasi secara keseluruhan.
6. Secara bertahap mengetahui kualitas dan kekurangan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kemajuan.
7. Hasil evaluasi kerja dapat bermanfaat untuk karya inovatif di bidang kepegawaian.

2.1.5.2. Manfaat Kinerja

Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2005:14), manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memperluas efisiensi, khususnya input eksekusi yang berharga bagi pekerja, pimpinan, administrator, dan pakar SDM sebagai aktivitas yang tepat, meningkatkan kegunaan Anda pada kesempatan yang ideal.

2. Perubahan dasar, evaluasi pekerja membantu dalam menyimpulkan siapa yang harus mendapatkan kenaikan gaji, penghargaan atau kerangka kerja lainnya.
3. Pilihan pada pekerjaan, kemajuan, atau penurunan peringkat mungkin didasarkan pada bisnis masa lalu dan merupakan yang utama.
4. *Needs and improvement*, kegunaan yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk pelatihan ulang sehingga setiap karyawan secara konsisten memiliki kesempatan untuk berkreasi sesuai dengan prasyarat jabatan saat ini.

2.1.5.3. Metode Kinerja

Metode kinerja sangatlah penting dalam suatu instansi, yaitu untuk mengukur tingkat pekerjaan pegawai. Menurut Hasibuan (2012) metode kinerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis dengan sistematis.

a. *Rating Scale* (skala peringkat)

Metode ini merupakan penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik.

b. *Employee comparison* (perbandingan pegawai)

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

c. Check List

Metode penilaian ini tidak perlu menilai tetapi hanya memberikan masukan atau informasi tambahan bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. Freefrom essay

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenan dengan orang atau pegawai yang sedang dinilainya.

e. Critical Incident

Metode penilaian ini harus mencatat semua kejadian yang mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja pegawai, yang termasuk ke dalam metode ini adalah:

a. Assesment Center

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis dan lainnya.

b. Management by objective

Dalam metode ini pegawai langsung ikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bahwa dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. Human asset accounting

Metode ii factor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja di nilai sebagai cara memandangkan terhadap variable-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan intsansi/organisasi.

2.1.5.4. Dimensi Kinerja

Edison et al (2017:193) berpendapat dan mengemukakan bahwa dimensi kerja terdiri dari :

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas adalah hasil kerja yang dicapai, dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan kerja.
3. Waktu penyelesaian ialah penyelesaian waktu yang tepat menjadi pasti dan merupakan modal untuk membuat kepercayaan

4. Taat Asas tidak harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu saja tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar,transfaran dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.5.5. Indikator Kinerja

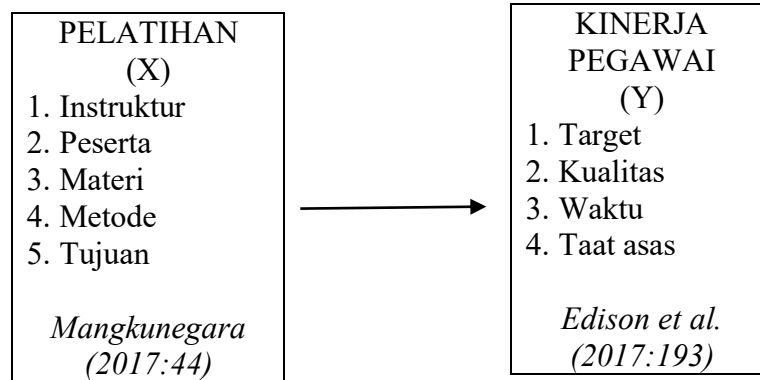
Menurut Robbins (2016:260) Indikator kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja diukur menggunakan persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan serta keunggulan tugas pada kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas ialah kuantitas yang diproduksi, dinyatakan pada bentuk seperti jumlah unit, jumlah siklus, jenis aktivitas, tergantung pada kasusnya.
3. Ketetapan waktu artinya taraf kegiatan diselesaikan pada awal saat.
4. Efektifitas artinya taraf penggunaan sumber daya organisasi.
5. Kemandirian artinya taraf seseorang pegawai yang akan mampu menjalankan fungsi pegawainya pada masa depan.

2.1.6. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat pelatihan pada pegawai suatu kantor diantaranya instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan. Dan sedangkan yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah target, kualitas, waktu dan taat asas.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan ditopik sebelumnya maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.1.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2018:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga pelatihan dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi baik dan tinggi
2. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi

2.2. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2.2.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode ordinal, setelah dipilih maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian (2013:92). Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner, akan diberikan skor pada masing-masing jawaban sampelnya.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

2.2.2.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) jenis data terdiri dari 2 yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis dengan menggunakan (MSI) dan diolah di SPSS untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan metode deskriptif dengan teknik regresi linear sederhana. Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen

tersebut terhadap variabel dependen menggunakan uji t. Berdasarkan inilah diketahui hipotesis penelitian ini benar atau salah.

2.2.2.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap variabel yang mewakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015).

1. Data Primer adalah informasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dari persepsi dan sikap responden langsung terhadap pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuisisioner atau angket. Yang terkait variabel pelatihan dan kinerja yang diperoleh dari Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.
2. Data Sekunder adalah informasi yang untuk membantu penelitian yang dapat diperoleh langsung dari Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dan diperoleh dari buku, jurnal, dan internet/web.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2013:137) yang digunakan dalam ulasan atau penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner yaitu menggunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan informasi dengan memberikan daftar pernyataan yang berjumlah 16 pernyataan kepada responden yaitu kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dengan harapan mereka

dapat memberikan respon berdasarkan persepsi mereka atas daftar pernyataan tersebut.

2. Studi dokumentasi yaitu dilakukan dengan meneliti atau menelaah dokumen-doukumen serta sumber lain seperti internet dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian. Yang dalam hal ini adalah pelatihan dan kinerja pegawai melalui kajian teori yang diperoleh melalui internet dan kunjungan ke pustakaan.

2.2.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi tahun 2022 berjumlah 39 orang. Dengan strategi hipotesis seluruh populasi menjadi responden. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

2.2.5. Metode Analisis

2.2.5.1. Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis penelitian ini, digunakan skala pemeriksaan dengan memastikan pengulangan setiap hal pertanyaan. Seperti yang diungkapkan oleh Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap bagian yang harus diperhatikan dengan memfokuskan pada semua informasi pengulangan dengan kualitas terbobot. Persamaan yang digunakan adalah:

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot Terendah} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 39$$

$$= 39$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 39$$

$$= 195$$

Sedangkan mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif

$$\text{Rentang Skala} = \frac{39}{5} (5-1) = 31,2$$

5

Hasil rentang skala yaitu 31,2

Berdasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut:

Tabel 2.1
Skala Interval

Skor	Kategori	
	Pelatihan	Kinerja pegawai
39 – 70,1	Sangat Rendah	
70,2 – 101,3	Rendah	
101,4 – 132,5	Sedang	
132,6 – 163,7	Tinggi	
163,8 – 195	Sangat Tinggi	

Sumber Data: Diolah

Dikarenakan skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala ordinal 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel pelatihan dan kinerja pegawai terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Indeks Terhadap Jawaban Responden

No	Rentang Skala	Kategori
1.	20% - 35%	Sangat Rendah
2.	36% - 51%	Rendah
3.	52% - 67%	Sedang
4.	68% - 83%	Tinggi
5.	84% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber Data: Diolah

2.2.5.2. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier sederhana

Regresi linier sederhana merupakan regresi dasar, menurut Syekh (2011:94), pada analisis regresi linear sederhana, variabel terikat atau dependent variabel (Y) hanya disebabkan oleh satu-satu variabel bebas atau independent variabel (X).

Dalam regresi linier sederhana menggunakan rumus yang menyertainya:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Pegawai Negeri Sipil (Dependent variabel)

X = Pelatihan (Independent variabel)

a= Nilai konstanta, yaitu Y jika X= 0

b= koefisien regresi

e = Error

b. Uji t

Menurut Priyatno (2011:84), untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independen maka dalam peneliti ini akan menggunakan uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. diterima atau di tolak hipotesis dilakukan dengan kriteria :

Ho : Tidak Ada Pengaruh Variabel Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

Ha : Ada Pengaruh Variabel Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berdasarkan signifikan :

1) Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak

2) Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima

c. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi menurut Syehk (2011:87) merupakan analisis yang tersusun untuk mengetahui keeratan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) atau variabel satu dengan variabel lainnya, guna mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman korelasi sebagai berikut:

Tabel 2.3
Koefisien Korelasi (r)

Sangat lemah	0,00 - 0,199
Lemah	0,20 - 0,399
Cukup	0,40 - 0,599
Kuat	0,60 - 0,799
Sangat Kuat	0,80 - 1,000

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya dampak pengaruh variabel independen (Pelatihan) terhadap Variabel dependen (Kinerja Pegawai Negeri Sipil) yang ditentukan dengan menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2018:276).

Nilai koefisien Determinasi memiliki kerangka waktu ke satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi koefisien determinasi mendekati 1, pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen semakin kuat, semakin tepat garis regresi untuk mengantisipasi Y.

2.2.6. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau suatu pengembangan dengan memberikan arti penting atau menentukan suatu tindakan, atau memberikan suatu kegiatan yang penting untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu pelatihan (X) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel

terikat. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 2.4
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X)	Menyatakan bahwa suatu proses pelatihan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Prabu Mangkunegara (2013:44)	1. Instruktur	1. Penguasaan Materi 2. Kecakapan Komunikasi	Ordinal
		2. Peserta	1. Motivasi peserta mengikuti Pelatihan. 2. keinginan untuk memahami materi	
		3. Materi	1. Manfaat Bagi Pekerjaan. 2. Sesuai Kebutuhan Peserta	
		4. Metode Pelatihan	1. Menyenangkan bagi peserta pelatihan. 2. Mudah diikuti oleh peserta pelatihan	
		5. Tujuan Pelatihan	1. Jelas dan mudah mengerti oleh peserta. 2. Dapat dicapai oleh peserta pelatihan	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu	1. Kualitas	1. Sesuai Dengan Standar (SOP) Pekerjaan. 2. Sesuai Dengan Ekspektasi Masyarakat.	Ordinal

	<p>tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.</p> <p>Edison et al (2017:193)</p>	2. Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan Jam Kerja yang efektif. 2. Pemanfaatan Jam Istirahat yang efektif. 	
		3. Taat Asas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan Terhadap Peraturan kerja. 2. Ketaatan Terhadap Prosedur Kerja. 	

BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

3.1. Sejarah Umum Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi

Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi adalah instansi di lingkungan Pemerintahan di Kecamatan Danau eluk Kota Jambi yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat baik administrasi, barang dan jasa. Kantor Camat Danau Teluk yang dipimpin oleh Bapak Fengky Ananda, S.STP, ME. selaku bapak Camat Danau Teluk Kota Jambi. Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi ini memiliki lima Kelurahan yaitu Kelurahan Pasir Panjang, Tanjung Raden, Tanjung Pasir, Olak kemang, dan Ulu Gedong.

Kecamatan Danau Teluk merupakan Kecamatan yang cukup tua yang dahulunya masih berbentuk wedana yang dipimpin oleh Datuk Anang Bahri sekitar tahun 1948 dengan pusat kewedahaan di kawasan pasar Olak Kemang akan tetapi seiring berjalannya waktu maka di bentuklah Kecamatan Danau Teluk yang dahulunya menyatu dengan Kecamatan Pelayangan dan Telanai Pura pada sekitar tahun 1967 terpisah dan menjadi Kecamatan induk dengan Camat pertama Kms. Muhammad Saman.

Kondisi Monografi Kecamatan Danau Teluk merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah seberang kota jambi dengan luas wilayah 15,70 km atau 7,64% dari luas keseluruhan kota jambi.

Kecamatan danau teluk berbatasan dengan:

Sebelah Timur: Kecamatan Pelayangan

Sebelah Barat: Kabupaten Muaro Jambi

Sebelah Utara: Kabupaten Muaro Jambi

Sebelah Selatan: Sungai Batanghari

TABEL 3.1

Kawasan Perencanaan dalam Lingkup Kecamatan Danau Teluk

Kecamatan	Kelurahan	Luas (KM²)
Danau Teluk	Pasir Panjang	3,76
	Tanjung Raden	2,68
	Tanjung Pasir	3,34
	Olak Kemang	3,52
	Ulu Gedong	2,40
Jumlah		15,70

Sumber data: Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi

3.2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi. Visi tersebut mengandung makna bahwa “Terwujudnya Danau Teluk Kota Jambi Sebagai Salah Satu Kegiatan Agrobisnis, Pendidikan, Peragangan Dan Jasa Serta Meberikan Pelayanan Pembangunan Pemukiman Penduduk Yang Handal Dengan Didukung Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Bersaing, Profesional Dan Beretika Untuk Kesejahteraan Masyarakat”.

Visi Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi adalah: “Prima Dalam Pelayanan Mantap Dalam Koordinasi Menuju Jambi Bangkit 2019”.

b. Misi

1. Meningkatkan penyelenggaraan pelayanan umum yang ramah, efektif, efisien dan transparan melalui peningkatan sarana dan prasarana dan kualitas SDM aparatur kecamatan.
2. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan unsur pimpinan kecamatan, instansi teknis serta komponen masyarakat.
3. Meningkatkan upaya pemeliharaan ketentraman dan ketertiban.
4. Peningkatan penyelenggaraan pemerintah di Kecamatan Danau Teluk dan Kelurahan,
5. Terpilihnya sarana dan prasarana fasilitas umum.

3.3. Struktur Organisasi Kantor Camat Danau Teluk

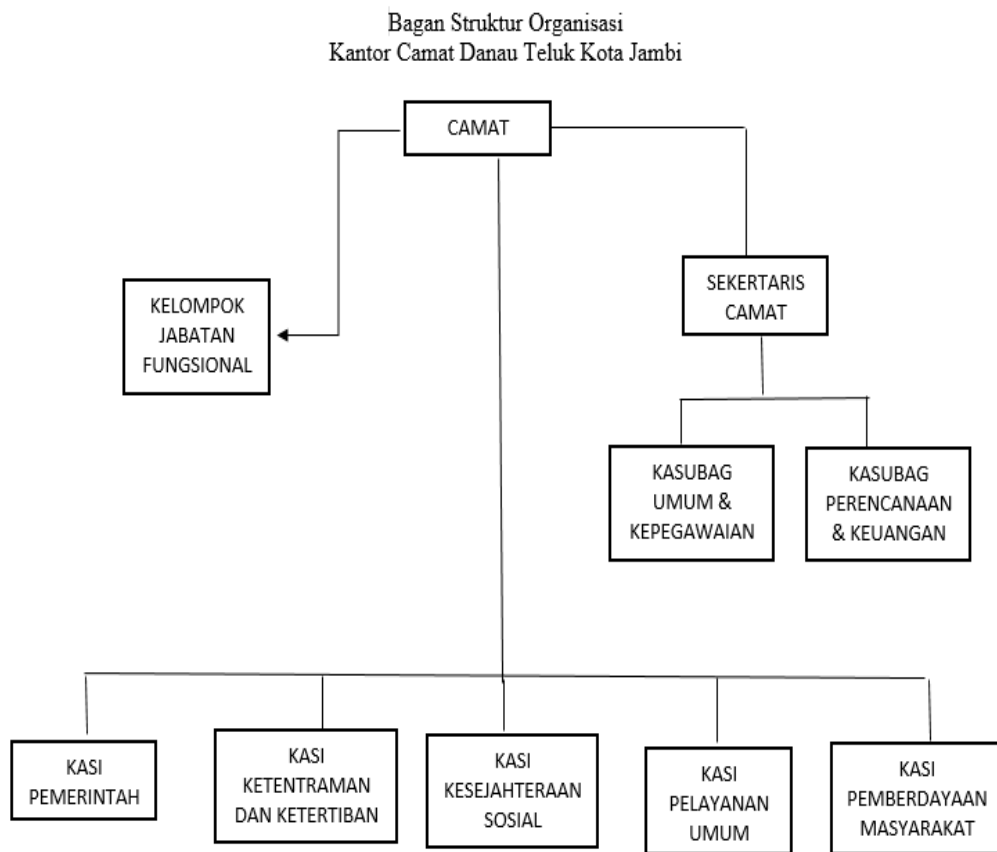
Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Jambi Nomor 61 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Taat Kerja Pada Kecamatan Tipe A Dan Tipe B Kota Jambi. Susunan Organisasi Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi terdiri atas:

Tabel 3.2**Susunan Jabatan Pekerjaan**

Jabatan pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Camat	1	2,6%
Sekertaris Camat	1	2,6%
Kasi PEM	4	10,3
Kasi PMKS	5	12,8
Kasi Trantib	7	17,9
Kasi Pelum	2	5,1
Kasubag keuangan	1	2,6
Kasubag umum & kepegawaian	1	2,6
Kasi Kesos	1	2,6
Kasi PMK	1	2,6
Kasi PEM & Pelum	1	2,6
Staff / fungsional	14	35,7
Jumlah	39	100

Sumber: Data (Diolah)

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Kantor Camat Danau Teluk yang dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:



Gambar 3.1. Bagan Struktur Organisasi Kantor Camat Danau Teluk

3.4. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2018 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan peraturan Walikota Jambi Nomor 61 Tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada kecamatan tipe A dan Tipe B kota Jambi.

Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan Walikota kepada Camat untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok dan kewajiban, Kecamatan Danau Teluk mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Koordinasi dalam bentuk kegiatan pemberdayaan masyarakat,
2. Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum,
3. Koordinasi penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan Walikota,
4. Koordinasi penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan Walikota,
5. Koordinasi penyelenggaraan kegiatan Pemerintah yang dilakukan oleh perangkat daerah dan instansi vertikal di tingkat Kecamatan,
6. Membina dan mengawasi penyelenggaraan Pemerintah Kelurahan,
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangan Pemerintah daerah kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat Daerah/Kota yang ada di Kecamatan,
8. tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing jabatan yang ada pada struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Camat

Menurut Pemerintahan No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau pemimpin, dan coordinator penyelenggaraan pemerintahan diwilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan

kewenangan pemerintahan dari walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

2. Sekertaris Camat

Berkedudukan sebagai unsur pembantu camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Sekertaris camat mempunyai tugas untuk membantu camat dalam urusan pembinaan umum dan kepegawaian, keuangan, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan camat sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Sub Bagian Umum Kepegawaian

Sub bagian umum kepegawaian mempunyai tugas membantu sekertaris dalam melaksanakan tugas dibidang urusan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, surat menyurat, rumah tangga, protokoler.

4. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan tugas dibidang urusan rencana anggaran, belanja rutin, pencatatan urusan keuangan, serta mengelolah administrasi keuangan.

5. Sub bagian perencanaan

Sub bagian perencanaan mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan tugas dibidang penyusunan dan pengelolaan data serta pengadilan program kerja, menghimpun dan menyiapkan dan perundang-undangan.

6. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan pemerintahan.

7. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, seksi kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan pemerintahan.

8. Seksi Pelayanan Umum

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas melakukan penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana, pembinaan pelayanan umum yang kekayaan dan inventaris kecamatan atau kelurahan, kebersihan sarana umum serta pelayanan administrasi kependudukan.

9. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas melakukan pembinaan dan ketentraman serta ketertiban umum dengan polisi, seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan.

10. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan

organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

3.5. Program Unggulan

1. Samisake

Adalah program dari PEMPROV Jambi “Satu Milyar Satu Kecamatan” yang dananya dihibahkan kepada pemerintah Kota Jambi yang dikelola Kecamatan Danau Teluk.

2. Program Pemberdayaan Kecamatan

A. Pembinaan Kelurahan dan UKS Sekolah

Secara rutin melakukan pembinaan kepada kelurahan melalui kegiatan kunjungan kerja dan pembinaan kebawah serta untuk sekolah dilakukan pembinaan UKS sekolahan dan upacara bendera 1 bulan 1 kali secara rotasi ke sekolah-sekolahan di kecamatan danau teluk.

B. Pawai Budaya dan Pramuka

Kegiatan ini rutin dilaksanakan setiap tahunnya yang diikuti oleh seluruh sekolahan, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat serta didukung oleh instansi pemerintahan yang ada di kecamatan danau teluk. Namun pada tahun 2019-2021 pawai budaya sempat dihentikan sementara waktu untuk mencegah penyebaran virus covid-19 terhadap masyarakat. Yang mana pawai ini adalah hal yang ditunggu-tunggu oleh masyarakat sekitar.

C. Festival Danau Teluk

Merupakan kegiatan pengembangan serta upaya mempertahankan tatanan budaya yang ada melalui kegiatan-kegiatan yang bernuansa religi. Kegiatan ini disamping salah satu upaya mengembangkan dan mempertahankan tatanan budaya yang ada juga merupakan kegiatan promosi destinasi wisata danau teluk. Kegiatan ini rutin dilaksanakan setiap tahunnya.

3. Program POKDURI (Kelompok Peduli Batang Hari)

Adalah kelompok peduli sungai batang hari yang bertugas membersihkan dan menjaga pinggiran sungai batang hari dari sampah-sampah yang terbawa oleh salah arus sungai batang hari.

4. Bangkit Berdaya

Adalah salah satu program bapak Walikota Jambi alam upaya memberdayakan masyarakat, untuk bersama pemerintah membangun kondisi infrastruktur yang diperlukan masyarakat.

5. Kampung Bantar

Adalah program inisiatif pemerintah Kota Jambi yang ditujukan untuk mengakselerasi percepatan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan Kota Jambi yang bertujuan untuk mengurangi ketimpangan pembangunan antar wilayah, meningkatkan kualitas kesejahteraan dan meningkatkan aktivitas perekonomian masyarakat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan sebanyak 39 kuisisioner/angket kepada responden yaitu para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi. Dan hasil penelitian pada penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran mengenai profil responden dalam penelitian ini, berikut uraian pengelompokan responden berdasarkan karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan golongan. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	74,4
Wanita	10	25,6
Jumlah	39	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan komposisi sebanyak 74,4% sedangkan wanita hanya sebanyak 25,6%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa laki-laki mendominasi dari pada perempuan. Hal ini menunjukkan partisipasi angkatan kerja perempuan masih rendah.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Dapat Dilihat Pada Tabel Dibawah Ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
18-27 tahun	1	2,6
28-38 tahun	8	20,5
39-49 tahun	22	56,4
>50 tahun	8	20,5
Jumlah	39	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 39-49 tahun sebanyak 56,4%, dan usia terendah yaitu pada usia 18-27 tahun sebanyak 2,6 % saja. Tabel di atas dapat dilihat bahwa pada usia 39-49 tahun lebih dominan. Dikarenakan pada umumnya pegawai yang usianya 39-49 tahun merupakan usia pegawai yang masih produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut Ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMA	14	35,9
Diploma	2	5,1
Sarjana	21	53,8
Magister	2	5,1
Jumlah	39	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu Sarjana (S1) sebanyak 53,8%, Magister sebanyak 5,1%, Diploma sebanyak 5,1% sedangkan yang SMA sebanyak 35,9%. Dari tabel diatas jumlah sarjana lebih banyak dikarenakan untuk meningkatkan dari golongan pegawai negeri sipil sebelumnya ke golongan yang lebih tinggi maka pegawai membutuhkan pendidikan yang lebih tinggi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Golongan Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
IIa – Iib	-	-
IIc – IId	7	17,9
IIIa – IIIb	8	20,5
IIIc – IIId	21	53,8
IVa – IVb	3	7,7
IVc – IVd	-	-
Jumlah	39	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa golongan pegawai paling banyak IIIc - IIId sebanyak 53,8%, Golongan IIIa - IIIb sebanyak 20,5%, serta golongan IIc - IId sebanyak 17,9% dan Golongan IVa - IVb sebanyak 7,7%. Sebagaimana pada tabel diatas jumlah golongan tertinggi yaitu IIIc-IIId yang mana berkaitan dari tabel sebelumnya yaitu pendidikan pegawai yang terbanyak merupakan sarjana dan berhubungan pada golongan pegawai tersebut.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel

Untuk membedah masalah dalam penelitian ini, digunakan skala pemeriksaan dengan memastikan pengulangan setiap pernyataan atau pertanyaan.

4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X)

Analisis pelatihan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Pelatih (Instruktur)

Berikut Adalah Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pelatih (Instruktur) Bisa Dilihat Pada Tabel Berikut:

Tabel 4.5

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pelatih (Instruktur)

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Kat
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Pelatih dapat menguasai materi pelatihan dengan baik	-	-	3	30	6	159	81,5	Tinggi
2	Pelatih menyampaikan materi secara komunikatif	-	-	1	34	4	159	81,5	Tinggi
Total							318		
Rata-rata							159	81,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 159 dan dengan indeks 81,5% yang artinya kualifikasi pelatih (Instruktur) sudah memadai dengan bidang pelatihan yang ditangani dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 159 dengan indeks 81,5%

artinya pelatih (instruktur) mampu menyampaikan materi secara komunikatif, sehingga mudah dimengerti bagi peserta pelatihan. Rata-rata skor sebesar 159 dengan indeks 81,5% artinya dimensi pelatih (instruktur) dinilai tinggi oleh pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

b. Peserta Pelatihan

Berikut Adalah Hasil Responden Terhadap Dimensi Peserta Pelatihan Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut:

Tabel 4.6
Hasil Responden Terhadap Dimensi Peserta Pelatihan

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Kat
		STS	TS	KS	T	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Pelatihan dapat memotivasi saya untuk meningkatkan prestasi kerja	-	-	1	33	6	160	82	Tinggi
2	Saya sangat berminat mengikuti dan memahami materi pelatihan	-	-	2	33	4	158	81	Tinggi
Total							318		
Rata-rata							159	81,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 160 dengan indeks sebesar 82% artinya pelatihan mampu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan untuk meningkatkan prestasi pada pekerjaan termasuk tinggi, dinilai oleh pegawai. Skor sebesar 158 dengan indeks 81% artinya keinginan pegawai untuk mengikuti

pelatihan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 159 dengan indeks 81,5% artinya dimensi peserta pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

c. Materi

Berikut adalah Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut:

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Kat
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Materi yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan saya	-	1	7	28	3	150	76,9	Tinggi
2	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya	-	-	14	22	3	139	71,2	Tinggi
Total							295		
Rata-rata							144,5	74,1	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebanyak 150 dengan indeks sebesar 76,9% artinya materi yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan para peserta pelatihan, yang dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebanyak 139 dengan indeks sebesar 71,2% artinya materi yang diberikan kepada peserta sesuai dengan kebutuhan para peserta, dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata sebesar 144,5 dengan indeks 74,1%

artinya dimensi materi dinilai tinggi oleh pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

d. Metode Pelatihan

Berikut adalah hasil skor responden terhadap dimensi metode pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode Pelatihan

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Kat
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Metode pelatihan yang diberikan tidak monoton dan menyenangkan	-	4	12	20	3	139	71,2	Tinggi
2	Pelatihan yang diberikan mudah diikuti oleh peserta	-	-	5	32	2	153	78,4	Tinggi
Total							292		
Rata-rata							146	74,8	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebanyak 139 dengan indeks sebesar 71,2% artinya pelatihan yang diberikan tidak monoton atau bervariasi dan menyenangkan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebanyak 153 dengan indeks 78,4% artinya pelatihan yang diberikan kepada peserta mudah diikuti sehingga dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 146 dengan indeks sebesar 74,8% artinya dimensi metode pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

e. Tujuan Pelatihan

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tujuan Pelatihan Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut:

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tujuan Pelatihan

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Ket
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Pelatihan yang diberikan jelas dan mudah saya mengerti	-	-	2	33	4	165	84,6	Sangat Tinggi
2	Pelatihan yang diberikan dapat saya capai	-	-	-	36	3	159	81,5	Tinggi
Total							324		
Rata-rata							162	83	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebanyak 165 dengan indeks 84,6% artinya pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh peserta, dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebanyak 159 dengan indeks sebesar 81,5% artinya pelatihan yang diberikan dapat dicapai oleh para peserta, dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 162 dengan indeks sebesar 83% artinya dimensi tujuan pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai. Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap pelatihan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi adalah sebagai berikut:

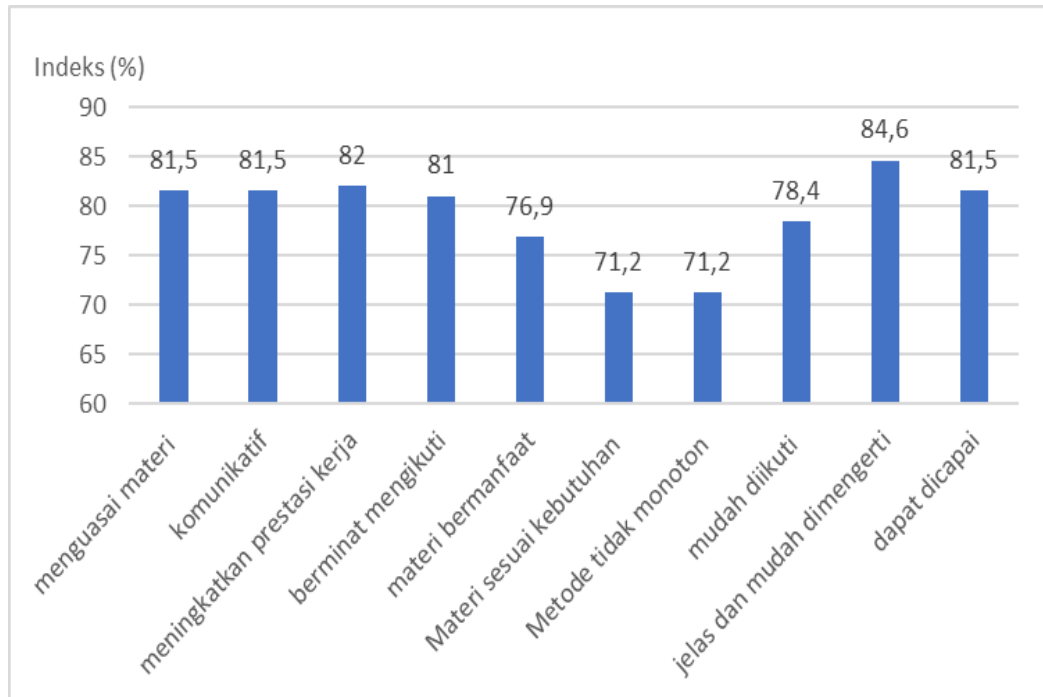
Tabel 4.10**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Indikator Pelatihan**

No	Indikator	Skor	Indeks (%)	Kategori
1.	Pelatih dapat menguasai materi pelatihan dengan baik	159	81,5	Tinggi
2.	Pelatih menyampaikan materi secara komunikatif	159	81,5	Tinggi
3.	Pelatihan dapat memotivasi saya untuk meningkatkan prestasi kerja	160	82	Tinggi
4.	Saya sangat berminat mengikuti dan memahami materi pelatihan	158	81	Tinggi
5.	Materi yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan saya	150	76,9	Tinggi
6.	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya	139	71,2	Tinggi
7.	Metode pelatihan yang diberikan tidak monoton dan menyenangkan	139	71,2	Tinggi
8.	Pelatihan yang diberikan mudah diikuti oleh peserta	153	78,4	Tinggi
9.	Pelatihan yang diberikan jelas dan mudah saya mengerti	165	84,6	Sangat Tinggi
10.	Pelatihan yang diberikan dapat saya capai	159	81,5	Tinggi
Total		1.541		
Rata-rata		154,1	79	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, hasil rekapitulasi jawaban berdasarkan persepsi dari Pegawai Negeri Sipil diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 154,1 dengan indeks sebesar 79% yang artinya pelatihan kerja pagawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi termasuk kategori tinggi. Pernyataan berkaitan dengan mampu memberikan umpan balik kepada peserta dengan skor sebesar 165 dengan indeksnya sebesar 84,6% dan pernyataan terendah berkaitan dengan setelah mengikuti pelatihan anda dapat meningkatkan etos kerja dengan skor sebesar 139

dengan indeks sebesar 71,2%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Terhadap 10 Indikator Pelatihan

4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kualitas

Berikut Adalah Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Kat
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya bekerja sesuai dengan standar SOP yang berlaku	-	-	-	21	18	174	89,2	Sangat Tinggi
2	Saya bekerja sesuai dengan ekspektasi masyarakat	-	1	4	25	9	159	81,5	Tinggi
Total							333		
Rata-rata							166,5	85,3	Sangat Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebanyak 174 dengan indeks sebesar 89,2% artinya pegawai bekerja sesuai dengan standar SOP dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebanyak 159 dengan indeks 81,5% artinya pegawai sudah bekerja sesuai dengan harapan dari masyarakat, dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 166,5 dengan indeks 85,3% artinya dimensi kualitas dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

b. Waktu

Berikut adalah hasil skor responden terhadap dimensi waktu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Kat
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya memanfaatkan jam kerja secara efektif	-	-	3	24	12	165	84,6	Sangat Tinggi
2	Saya memanfaatkan jam istirahat secara efektif	-	1	2	29	7	159	81,5	Tinggi
Total							324		
Rata-rata							162	83	Tinggi

Sumber: data (diolah)

Berdasarkan hasil skor diatas, skor sebanyak 169 dengan indeks sebesar 84,6% artinya para pegawai sudah memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebanyak 159 dengan indeks 81,5% artinya pegawai telah memanfaatkan jam istirahatnya secara efektif tinggi, dinilai oleh pegawai. Rata-rata skor 162 dengan indeks sebesar 83% artinya dimensi waktu dinilai tinggi oleh pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

c. Taat Asas

Berikut adalah Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Indeks (%)	Ket
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku	-	-	1	28	10	165	84,6	Sangat tinggi
2	Saya bekerjaa sesuai prosedur kerja yang berlaku	-	-	1	30	8	163	83,5	Tinggi
Total							328		
Rata-rata							164	84,1	Sangat tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan hasil skor diatas, skor sebanyak 165 dengan indeks sebesar 84,6% artinya pegawai selalu menaati peraturan kerja yang berlaku pada instansi di nilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebanyak 163 dengan indeks sebesar 83,5% artinya pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja sangat tinggi, dinilai oleh pegawai. Rata-rata skor 164 dengan indeks 84,1% artinya dimensi waktu dinilai tinggi oleh pegawai. Hasil rekap secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi adalah sebagai berikut:

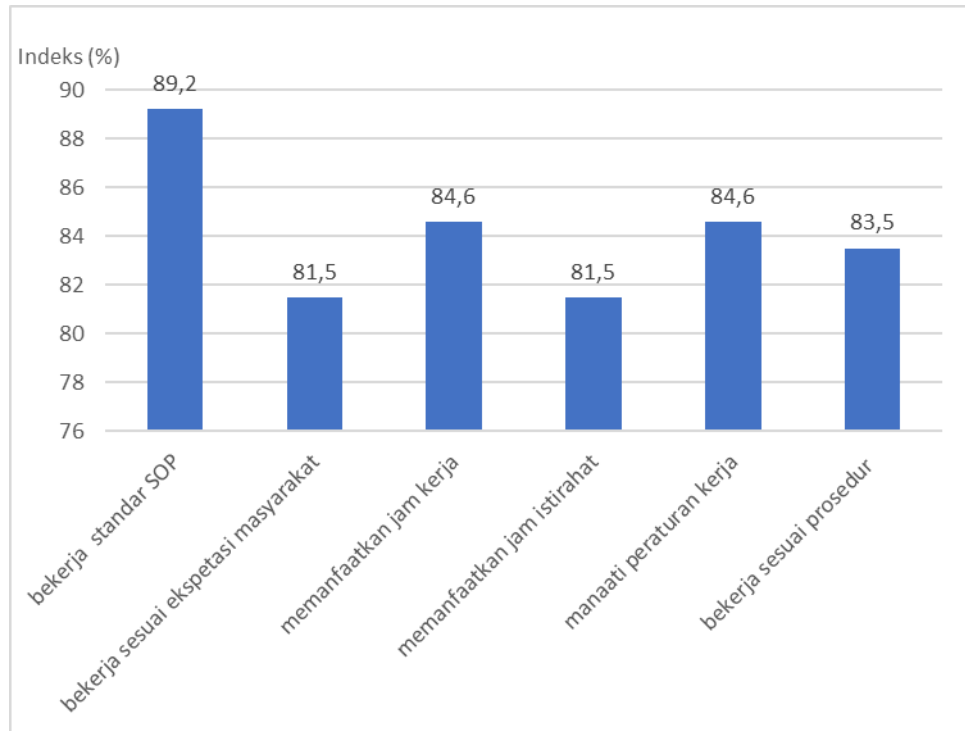
Tabel 4.14

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 6 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Indeks (%)	Keterangan
1.	Saya bekerja sesuai dengan standar SOP yang berlaku	174	89,2	Sangat tinggi
2.	Saya bekerja sesuai dengan ekspektasi masyarakat	159	81,5	Tinggi
3.	Saya memanfaatkan jam kerja secara efektif	165	84,6	Sangat tinggi
4.	Saya memanfaatkan jam istirahat secara efektif	159	81,5	Tinggi
5.	Saya menaati peraturan kerja yang berlaku	165	84,6	Sangat tinggi
6.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	163	83,5	Tinggi
	Total	985		
	Rata-rata	164,1	84,1	Sangat Tinggi

Sumber: Data (dialah)

Berdasarkan tabel diatas, hasil rekapitulasi jawaban responden berdasarkan persepsi Pegawai Negeri Sipil, diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 164,1 dengan indeks sebesar 84,1% artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi termasuk kategori sangat tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan mampu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan skor sebesar 174 dengan indeks sebesar 89,2% dan pernyataan terendah berkaitan dengan kinerja anda dapat meningkatkan kualitas kerja dengan skor 159 dengan indeks 81,5%. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Terhadap 6 Indikator Kinerja

4.1.3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dilakukan untuk menganalisis data yaitu menggunakan data primer berupa hasil dari kuisisioner yaitu hasil persepsi dari responden dengan menggunakan skala ordinal, lalu untuk mengolah data melalui SPSS data ordinal diubah terlebih dahulu ke interval menggunakan MSI untuk dapat menghasilkan regresi linier sederhana, uji t dan uji determinasi (R^2).

4.1.3.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 21.0 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,505	,616		2,444	,019
1 Pelatihan	,558	,177	,460	3,154	,003

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,505 + 0,558X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1,505 artinya bila variabel pelatihan konstan, maka kinerja bernilai 1,505. Selanjutnya dari persamaan regresi diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,558, artinya bila variabel pelatihan naik sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,558. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,558. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,558. Artinya apabila pelatihan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 55,8%.

4.1.3.2. Uji Signifikansi (Uji t)

Hasil Uji t digunakan untuk melihat signifikansi antara variabel pelatihan (X) terhadap Kinerja pegawai (Y). pengujian ini bertujuan mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Apabila hasil dari p -value lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Berikut ini merupakan tabel output SPSS untuk uji t (parsial).

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,505	,616	2,444	,019
	Pelatihan	,558	,177	,460	,003

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4.15 diatas dengan menggunakan SPSS diperoleh angka t_{hitung} variabel Pelatihan (X) sebesar 3,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03, dikarenakan taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,03 < 0,05$) maka dapat diketahui bahwa Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X) sebesar 3,154 dan t_{tabel} sebesar 1,687 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,154 > 1,687$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh

signifikan antara variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

4.1.3.3. Uji Korelasi

Hasil perhitungan SPSS 21.0 untuk melihat uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Model Summary berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Korelasi (r)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,438	,484	,20256

Sumber: Data Primer, (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai korelasi 0,602 artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

4.1.3.4. Uji Deteminasi (R²)

Hasil perhitungan SPSS 21.0 untuk melihat hasil dari uji koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,438	,484	,20256

Sumber: Data Primer, (diolah)

Dari pengujian model *summary* diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,438 angka ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X) menjelaskan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya ($100\% - 43,8\% = 56,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Tingkat Pelatihan Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden maka hasil Rata-rata skor jawaban sebesar 154,1 dengan indeks sebesar 79% artinya pelatihan kerja berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan pelatihan yang diberikan kepada peserta jelas dan mudah dimengerti atau diikuti, dengan skor sebesar 165 dengan indeks sebesar 84,6% dan pernyataan terendah berkaitan dengan materi yang diberikan pada saat pelatihan dan metode pada pelatihan yang menyenangkan, dengan skor sebesar 139 dengan indeks sebesar 71,2%. Skor tertinggi berada pada indikator tujuan pelatihan dengan rata-rata skor sebesar 162 dengan indeks sebesar 83% dan yang terendah adalah indikator metode masing-masing satu item yaitu dengan skor rata-rata sebesar 144,5 dengan indeks 74,1%.

4.2.2. Tingkat Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden maka hasil Rata-rata skor jawaban sebesar 164,1 dengan indeks 84,1% artinya kinerja pegawai berada pada kriteria sangat tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan kualitas kerja berupa pegawai bekerja sesuai standar SOP yang berlaku yaitu sebesar 174

dengan indeks sebesar 89,2% dan pernyataan terendah yaitu sebesar 159 dengan indeks sebesar 81,5% berkaitan dengan kualitas kerja berupa pekerjaan yang sesuai ekpetasi masyarakat dan berkaitan dengan waktu bekerja yaitu memanfaatkan jam istirahat secara efektif. Rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja pegawai, dimana skor tertinggi berada pada indikator kualitas dengan rata-rata skor sebesar 166,5 dengan indeks sebesar 85,3% dan yang terendah adalah indikator kualitas dan waktu dengan rata-rata skor 162 dengan indeks sebesar 83%.

4.2.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi

Secara statistik dari hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,558. Jika nilai koefisien pelatihan positif apabila terjadi perubahan pada variabel pelatihan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,558. Artinya apabila pelatihan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 55,8%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat danau teluk kota jambi, hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,154 > 1,687$) dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada alpha ($0,03 <$

0,05). Variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 43,8% sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data dari 39 responden mengenai pelatihan pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi sangat baik dan efektif dengan rata-rata 154,1 dengan indeks 79%.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi sangat baik dan sangat tinggi. Ini dapat dilihat berdasarkan analisis data dari 39 responden di Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi memiliki skor dengan rata-rata adalah 164,1 dengan indeks 84,1%.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi, hal ini dapat dilihat berdasarkan persamaan regresi linear $Y = 1,505 + 0,558X$ dengan hasil uji t dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = 3,154 > 1,687 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian diatas yang didukung oleh pembahasan-pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Ditemukan bahwa pelatihan sudah tinggi namun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi seperti pada indikator materi dan metode pelatihan lebih rendah dari indikator yang lainnya. Hendaknya para pimpinan memperhatikan materi dan metode pelatihan agar tidak monoton. Dan ditemukan kinerja pegawai sudah sangat tinggi. maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja namun ada beberapa indikator yang masih cukup rendah seperti pada indikator kualitas dan waktu. Untuk itu pimpinan bisa meningkatkan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.
2. Dari hasil penelitian ini masih banyak kekurangan pada penulisan, metode, maupun hasil. Dikarenakan penelitian ini terbatas waktu sehingga pada penelitian ini penulis hanya menggunakan satu variabel (X) saja yaitu Pelatihan. Mengingat hasil pada penelitian ini faktor-faktor lainnya itu besar, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya bisa meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai baik di Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi atau dikantor/perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). "*Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*" Ljokseumawe: Unimal press.
- Basri, Hasan, Rusdiana, A. (2015). "*Manajemen pendidikan dan pelatihan.*" Bandung: Pustaka setia.
- Dayona, Gunawa, Rinawati, Nur. 2016. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap employee engagement di PT. Andalan Finance Indonesia.* www.jurnal.inaba.ac.id (akses 17 september 2021).
- Edison Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta
- Fizia, Nurul, dan Muttaqijn, Imam. (2018). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Megah Makmur.* www.Jurnal.umt.ac.id (akses 17 september 2021)
- Hasibuan (2003). "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara (2019), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*" Cetakan ke-14, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsam, & Mu'ah. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Surabaya: zifatama publisher.
- Nadeak, Bernadetha. (2019). "*Manajemen pelatihan dan pengembangan.*" Jakarta: UKI Press.
- Nawawi, Hadari (2011), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: Gadj Mada University Press.
- Priyono. (2010). "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Surabaya: Zifatama publuser.
- Sinambela, Lijan poltak. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*" Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. (2013). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*" Bandung : Alfabeta.
- Suhariadi, Fendy.(2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendekatan teoritis-praktis.*" Surabaya: Airlangga University Press.
- Sulastrri, Lilis. (2014). "*Manajemen sebuah pengantar.*" Bandung: La Good's Publishing.
- Suryantiko, Daru & Lumintang, Genita. 2018. *The Influence Of Work Training And Career Development To Employee Performance (Study On PT Air Manado)*. www.ejournal.unsrat.ac.id (akses 17 september 2021)
- Sutrisno, Edy (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Cetakan ke-9, Jakarta: Kharisma Putra Utama
- Tsauri, Sofyan (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Jember: STAIN Jember Press.
- Williera kasiw, Andrian & Poerwita Sary, Fetty. (2019) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Bandung (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pelatihan Dan Pendidikan)* <https://telkomuniversity.ac.id/> (akses tanggal 11 januari 2022)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR CAMAT DANAU TELUK KOTA JAMBI

Dengan Hormat, saya Nia Endah Setiyowati sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Seluruh data dan informasi akan di analisis dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai tugas akhir di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Saya mengharapkan kerjasama Bapak/ibu untuk memberikan jawaban pada kuisisioner ini secara jujur dan apa adanya karena identitas dan informasi responden akan dirahasiakan oleh peneliti.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/ibu, saya mengucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

Mohon untuk Bapak/Ibu membaca setiap pernyataan dan pahami setiap pernyataan yang ada. Lalu berikanlah jawaban dengan benar dan jujur. Kemudian berikan tanda centang (√) pada lembar jawaban yang telah disediakan. Berilah jawaban yang sesuai dengan keadaan bapak/ibu/sdr/i.

Pilihlah jawaban yang tersedia adalah:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Identitas Responden

1. Jabatan Pekerjaan : _____
2. Golongan : _____
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Wanita
4. Usia : 18-27 Tahun 28-38 Tahun
 39-49 Tahun >50 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat D1 D2
 D3 S1
 S2 S3

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		PELATIHAN (X) :	STS	TS	KS	S
1.	Pelatih dapat menguasai materi pelatihan dengan baik.					
2.	Pelatih menyampaikan materi secara komunikatif.					
3.	Pelatihan dapat memotivasi saya untuk meningkatkan prestasi kerja.					
4.	Saya sangat berminat mengikuti dan memahami materi pelatihan.					
5.	Materi yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan saya.					
6.	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya.					
7.	Metode pelatihan yang diberikan tidak monoton dan menyenangkan.					
8.	Pelatihan yang diberikan mudah diikuti oleh peserta.					
9.	Pelatihan yang diberikan jelas dan mudah saya mengerti.					

10.	Pelatihan yang diberikan dapat saya capai.					
-----	--	--	--	--	--	--

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai dengan standar SOP yang berlaku					
2.	Saya bekerja sesuai dengan ekspektasi masyarakat					
3.	Saya memanfaatkan jam kerja secara efektif					
4.	Saya memanfaatkan jam istirahat secara efektif					
5.	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku					
6.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Terhadap Pelatihan (X)

ORDINAL											
Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
10	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
11	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	39
12	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
13	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	40
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	40
20	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	38
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	40
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	35
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	35
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
31	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
32	3	5	5	3	2	5	3	5	5	5	41
33	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
34	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
36	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

Lampiran 3. Tabulasi hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)

ORDINAL							
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	5	5	4	26
4	5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	4	5	4	27
6	5	4	5	4	5	4	27
7	4	2	4	4	4	4	22
8	5	4	5	4	4	5	27
9	5	5	4	4	4	4	26
10	5	4	4	5	5	5	28
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	4	5	5	5	29
13	5	5	4	4	4	4	26
14	5	4	4	4	4	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	5	4	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	5	4	5	4	27
25	5	3	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	5	4	4	5	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	3	4	4	4	4	24
30	5	5	5	4	4	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	3	3	5	5	5	25
33	4	4	4	5	4	5	26
34	4	5	5	5	4	4	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	3	3	3	4	4	22
37	4	4	4	2	4	4	22
38	4	4	3	3	3	3	20
39	4	4	4	4	4	4	24

**Lampiran 4. Konversi Data Ordinal ke Interval (MSI) Variabel Pelatihan
(X)**

INTERVAL											
responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	RATA2
1	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
2	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98	4,98
3	4,98	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	4,98	3,47	3,77
4	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
5	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
6	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
7	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	1,70	3,47	3,47	3,47	3,29
8	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
9	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	3,47	3,35
10	3,47	3,47	3,47	4,98	3,47	2,29	3,47	3,47	3,47	3,47	3,50
11	3,47	3,47	3,47	4,98	4,98	3,47	1,70	2,29	3,47	3,47	3,48
12	2,29	2,29	3,47	3,47	2,29	2,29	3,47	3,47	2,29	3,47	2,88
13	4,98	4,98	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,54
14	3,47	3,47	4,98	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,62
15	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
16	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	3,47	3,47	3,47	3,35
17	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	2,29	3,47	3,47	3,12
18	3,47	3,47	3,47	4,98	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,62
19	3,47	3,47	3,47	4,98	4,98	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,54
20	4,98	3,47	2,29	3,47	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,47	3,27
21	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,24
22	4,98	4,98	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,54
23	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,12
24	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
25	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	1,70	2,29	3,47	3,47	2,94
26	3,47	3,47	4,98	4,98	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,77
27	3,47	3,47	3,47	4,98	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,62
28	4,98	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,62
29	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	1,70	2,29	3,47	3,47	2,94
30	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,47	3,12
31	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	2,29	3,47	3,47	3,47	3,12
32	2,29	4,98	4,98	2,29	1,70	4,98	2,29	4,98	4,98	4,98	3,84
33	3,47	3,47	3,47	4,98	3,47	4,98	4,98	3,47	3,47	3,47	3,92
34	3,47	3,47	4,98	3,47	3,47	3,47	4,98	3,47	4,98	4,98	4,07
35	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	3,47	3,47	3,47	3,35
36	2,29	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	2,29	2,29	3,47	3,47	3,00
37	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
38	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47
39	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	3,47	2,29	3,47	3,47	3,47	3,35

Lampiran 5. Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Kinerja (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	RATA2
1	4,48	3,17	4,48	3,17	4,48	3,17	3,82
2	4,48	4,48	4,48	4,48	4,48	4,48	4,48
3	3,17	3,17	3,17	4,48	4,48	3,17	3,61
4	4,48	3,17	4,48	3,17	3,17	3,17	3,61
5	4,48	3,17	4,48	3,17	4,48	3,17	3,82
6	4,48	3,17	4,48	3,17	4,48	3,17	3,82
7	3,17	1,73	3,17	3,17	3,17	3,17	2,93
8	4,48	3,17	4,48	3,17	3,17	4,48	3,82
9	4,48	4,48	3,17	3,17	3,17	3,17	3,61
10	4,48	3,17	3,17	4,48	4,48	4,48	4,04
11	4,48	4,48	3,17	3,17	3,17	3,17	3,61
12	4,48	4,48	3,17	4,48	4,48	4,48	4,26
13	4,48	4,48	3,17	3,17	3,17	3,17	3,61
14	4,48	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,39
15	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
16	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
18	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
19	3,17	4,48	4,48	3,17	3,17	3,17	3,61
20	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
21	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
22	3,17	4,48	4,48	3,17	4,48	4,48	4,04
23	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
24	4,48	3,17	4,48	3,17	4,48	3,17	3,82
25	4,48	2,23	3,17	3,17	3,17	3,17	3,23
26	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
27	4,48	3,17	4,48	3,17	3,17	4,48	3,82
28	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
29	4,48	2,23	3,17	3,17	3,17	3,17	3,23
30	4,48	4,48	4,48	3,17	3,17	3,17	3,82
31	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
32	3,17	2,23	2,23	4,48	4,48	4,48	3,51
33	3,17	3,17	3,17	4,48	3,17	4,48	3,61
34	3,17	4,48	4,48	4,48	3,17	3,17	3,82
35	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17
36	4,48	2,23	2,23	2,23	3,17	3,17	2,92
37	3,17	3,17	3,17	1,73	3,17	3,17	2,93
38	3,17	3,17	2,23	2,23	2,23	2,23	2,54
39	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17	3,17

Lampiran 6. Hasil Olah Data SPSS 21.0
Persamaan Regresi Linear

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,438	,484	,20256

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,575	1	1,575	9,948	,003 ^b
	Residual	5,859	37	,158		
	Total	7,435	38			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,505	,616		2,444	,019
	Pelatihan	,558	,177	,460	3,154	,003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Formula persamaan regresi

Regresi linear sederhana

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 1,505 + 0,558 + e$$

Lampiran 7. Tabel t : Titik Persentase Distribusi t (df = 1- 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

Sumber: (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010