

**PENGARUH PELATIHAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS LOKA
LATIHAN KERJA USAHA KECIL DAN MENENGAH
(UPT LLK UKM) DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

**DWI AYU SAPUTRI
NPM : 158320047**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang


Nama : DWI AYU SAPUTRI

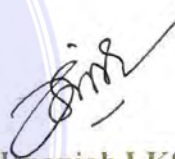
NPM : 158320047

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Hery Svahrial, SE.M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Insan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 April 2019



DWI AYU SAPUTRI
158320047

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan dan tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu sebanyak 52 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara (2) secara parsial variabel tanggung jawab mempengaruhi Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan tanggung jawab mempengaruhi Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara.

Kata kunci : Pelatihan, Tanggung Jawab, Kinerja.

ABSTRACT

The effect of training and responsibility on the performance of employees in the technical implementation unit of Small and Medium Business Workshops (UPT LLK UKM) Deli Serdang North Sumatra

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of training and responsibility on the performance of employees in the technical implementation unit of the Small and Medium Business Training Workshop (UPT LLK UKM) Deli Serdang North Sumatra. The research method used is associative research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees in the Technical Implementation Unit of the Small and Medium Business Workshops (Delivering UPT LLK UKM) Deli Serdang, North Sumatra, totaling 60 people. In this study the sample is as many as 52 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results of the study show that: (1) partially the training variables affect the performance of employees in the technical implementation unit of the Small and Medium Business Training Workshop (UPT LLK UKM) Deli Serdang North Sumatra (2) partially the responsibility variables affect the performance of employees in the technical implementation Small and Medium Business Training Workshop (UPT LLK UKM) Deli Serdang North Sumatra; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the training variables and the responsibility of influencing the Employees in the Technical Implementation Unit of the Small and Medium Business Work Centers (UPT LLK UKM) Deli Serdang North Sumatra.

Keywords: Training, Responsibility, Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Ada pun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang”** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

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

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE,MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE,Msi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai dosen pembimbing I saya telah memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, Selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen Universitas Medan Area telah memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, Selaku Dosen Sekertaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berhara dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Pimpinan dan para pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang, terimakasih atas waktunya dalam membantu kelancaran penelitian ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

9. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku Sri Artika Dewi, Yulia Astuti, Choirunnisa Siregar, Syafira Nurul Anggraini dan yang tidak disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2019

Penulis

Dwi Ayu Saputri
NPM :158320047

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	
2.1. Kinerja Karyawan	5
2.1.1 Pengertian Kinerja	5
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	5
2.1.3 Manfaat Dan Tujuan Kinerja.....	7
2.1.4 Indikator Kinerja	9
2.2. Pelatihan	10
2.2.1. Pengertian Pelatihan	10
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	11
2.2.3. Langkah-Langkah Persiapan Pelatihan.....	12
2.2.4. Indikator Pelatihan	12
2.3. Tanggung Jawab.....	14
2.3.1. Pengertian Tanggung Jawab	14
2.3.2. Jenis-jenis Tanggung Jawab	15
2.3.3. Indikator Tanggung Jawab	16
2.4. Penelitian Terdahulu.	16
2.5. Kerangka Konseptual	17

2.6.Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2.Populasi Dan Sampel	22
3.3.Defenisi Operasional	23
3.4.Jenis dan Sumber Data	24
3.5.Teknik Pengumpulan Data	24
3.6.Teknik Analisis Data	25
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas	25
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	26
3.6.3. Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan	31
4.1.3. Struktur Organisasi	32
4.1.4. Penyajian Data Responden	35
4.1.5. Hasil Analisis Data	36
4.2. Uji Validitas dan Realibilitas	39
4.3. Uji Asumsi Klasik	43
4.4. Uji Hipotesis	49
4.5. Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	55
5.2.Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	21
Tabel 3.2	Defenisi Operasional	23
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	25
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2	Usia Responden.....	35
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan	36
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Tanggung Jawab	37
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja.....	38
Tabel 4.6	Validitas Variabel Pelatihan.....	40
Tabel 4.7	Validitas Variabel Tanggung Jawab	40
Tabel 4.8	Validitas Variabel Kinerja Kinerja	41
Tabel 4.9	Reabilitas Variabel Pelatihan	42
Tabel 4.10	Reabilitas Variabel Tanggung Jawab	42
Tabel 4.11	Reabilitas Variabel Kinerja	42
Tabel 4.12	Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4.14	Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	49
Tabel 4.16	Uji f	50
Tabel 4.17	Uji t	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1.	Kerangka konseptual	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	44
Gambar 4.3	Grafik Normal P-Plot	45
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya suatu kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas yang ada pada organisasi untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja baik. Kinerja yang baik termasuk salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Dalam Meningkatkan kinerja pegawai, Payaman (2005:87) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu: Kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengumpulan dan jaminan sosial, dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi, dan etos kerja, sedangkan menurut Rahmatullah (2003) yang mempengaruhi kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu: Faktor individual yang melingkupi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi

kerja, dan disiplin kerja, faktor psikologis yang melingkupi persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran, dan faktor organisasi yang melingkupi sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, struktur, diklat, dan job design.

Adapun masalah yang ditemukan dalam Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang. Diantaranya masih ada pegawai yang masih belum terampil menggunakan komputer dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan dan lebih banyak menggunakan sistem manual dalam menyelesaikannya, sehingga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan akan semakin lama. Kemudian ada saja pegawai yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, tidak mau mencoba membuat terombosan baru agar hasil pekerjaan lebih baik, dengan itu adanya tanggung jawab yang kurang diakibatkan kurangnya pegawai yang mampu menyelesaikan masalah dan menghasilkan suatu pemecahan masalah seringkali para pegawai hanya mengharapkan pimpinan untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi. Kurangnya kerja sama antar pegawai dengan pimpinannya sehingga target-target yang ingin di capai oleh Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang tidak terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang ?
2. Apakah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang ?
3. Apakah pelatihan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh komitmen dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi
Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari komitmen dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:42), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu August W. Smith (2011:196) menjelaskan, hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan Hasibuan (2012:91), suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun (2012:234), kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada lima kelompok yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, sehingga bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuan secara optimal.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kerjasama antar karyawan memiliki interaksi reguler dan memiliki tujuan kinerja yang sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya yang lain.

2.1.3. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Beberapa manfaat dan tujuan kinerja yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:42), sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai criteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- h. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).
- i. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2012:87) bahwa tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011:46) adalah:

1. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
2. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
3. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
4. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.4. Indikator Kinerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Kualitas Kerja ialah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- c. Kerjasama adalah Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
- d. Tanggung Jawab yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- e. Inisiatif yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati

apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Veithzal Rivai (2011:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan

- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.2.3. Langkah-Langkah Persiapan Pelatihan

Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula dengan karyawan yang lama telah berpengalaman untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja.

2.2.4. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.3. Tanggung Jawab

2.3.1. Pengertian Tanggung Jawab

Pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat bertanggung jawab mereka yang memikul akibat dari perbuatan mereka. Oleh karenanya, istilah tanggung jawab pribadi atau tanggung jawab sendiri sebenarnya “mubadzir”. Suatu masyarakat yang tidak mengakui bahwa setiap individu mempunyai nilainya sendiri yang berhak diikutinya tidak mampu menghargai martabat individu tersebut dan tidak mampu mengenali hakikat kebebasan.

Menurut George Bernard Shaw (2012:91) Orang yang dapat bertanggung jawab terhadap tindakannya dan mempertanggung jawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

Sedangkan menurut Sugeng Istanto (2011:71) Pertanggung jawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

2.3.2. Jenis-jenis Tanggung Jawab

Sukanto (2011:23) mengemukakan bahwa tanggung jawab yang hendaknya ada pada manusia adalah:

1. Tanggung Jawab kepada Tuhan yang telah memberikan kehidupan dengan cara takut kepada Nya, bersyukur dan memohon petunjuk. Semua manusia bertanggung jawab kepada Tuhan Pencipta Alam Semesta.
2. Tanggung jawab untuk membela diri dari ancaman, siksaan, penindasan dan perlakuan kejam dari manapun datangnya.
3. Tanggung jawab diri dari kerakusan ekonomi yang berlebihan dalam mencari nafkah ataupun sebaliknya dari bersifat kekurangan ekonomi.
4. Tanggung jawab terhadap anak, suami/istri dan keluarga.
5. Tanggung jawab terhadap sekitarnya.
6. Tanggung jawab berpikir, tidak perlu mesti meniru orang lain dan menyetujui pendapat umum atau patuh secara membuta terhadap nilai-nilai tradisi, menyaring segala informasi untuk dipilih, mana yang berguna dan mana yang merugikan mereka.

7. Tanggung jawab dalam memelihara hidup dan kehidupan termasuk kelestarian lingkungan hidup dari berbagai bentuk pencemaran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang menjadi tolak ukur penelitian ini yaitu tanggung jawab belajar yang berpengaruh terhadap prestasi belajar.

2.3.3. Indikator Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab menurut Daryanto (2013:142) adalah:

1. Usaha melaksanakan kewajiban dengan hasil kerja yang bermutu
2. Kesiapan menanggung resiko
3. Pengikatan diri pada tugas

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Evi Oktaviani 2017	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dalam bab ini akan dikemukakan secara garis besar mengenai kesimpulan yang diuraikan sebagai berikut : (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan
2.	Rr. Watie Rachmawati 2016	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Kinerja karyawan yang telah mengikuti program Pelatihan dan pemberian Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihatdari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan

			kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank bjb Kantor Cabang Suci
3.	Ni Wayan Eka Sri Anggereni 2017	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng,
4.	Suwardi 2017	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo	Tanggung jawab pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo
5	Hilda Christiana 2015	Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa Dan Etnis Cina	Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan aspek tanggung jawab dalam pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik Etnis Jawa maupun Etnis Cina

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Kinerja atau performance menurut Prawirosentono (2012 : 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

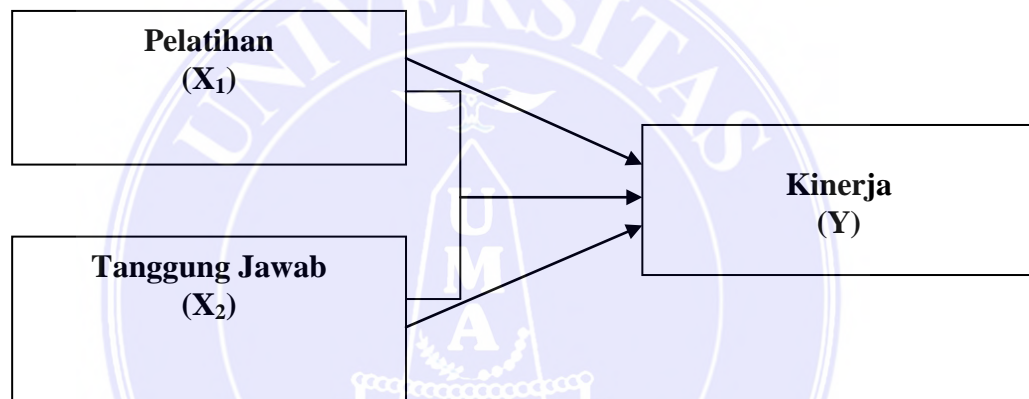
rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. “Prestasi kerja ditentukan oleh kapasitas kerja dan kesediaan bekerja. Sedang kesediaan bekerja ditentukan oleh (1) obyek pekerjaan sifat dan fungsi yang akan dilaksanakan, (2) Moral kolektivitas kerja, dan (3) fungsi upah). Selain pendapat beberapa ilmuwan di atas, Mangkunegara (2011 : 67) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial memperoleh pengetahuan keterampilan teknis untuk memperbaiki berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja.

Menurut Alex Nitisemito (2006: 169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan

pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.

2. Tanggung Jawab secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.
3. Pelatihan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara di Jl. Antara Bakaran Batu Lubuk pakam.

c. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Pelaksanaan waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang yang berjumlah 60 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang. Dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Menurut Sugiyono (2010:82) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representative yaitu:

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

Dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu (0,1) maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 N &= N / (1 + N e^2) \\
 &= 60 / (1 + 60 \times 0.05^2) \\
 &= 52.1 \\
 &= 52
 \end{aligned}$$

dari perhitungan rumus di atas besaran sampel sebesar 52,1 dan dibulatkan sebanyak 52 responden

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pelatihan (X1)	menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Seleksi 4. Materi 5. Metode 6. Tujuan	Likert
2.	Tanggung Jawab (X2)	Pertanggung jawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan interpersonal	Likert

3.	Kinerja (Y)	definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 	Likert
----	-------------	--	--	--------

Sumber: Mangkunegaran (2014), Vetrizal (2011), Sugeng (2011)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih

salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,80$ atau nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang

memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008:172).

3.6.3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) ketentuan atau penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut jika nilai sig < 0.05 maka hipotesis diterima terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai sig > 0.05 maka hipotesis ditolak ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

ketentuan penilaian jika nilai sig < 0.05 maka hipotesis diterima variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat, dan jika nilai sig > 0.05 maka hipotesis ditolak secara individual variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
 X₁ = Variabel bebas (Pelatihan)
 X₂ = Variabel bebas (Tanggung Jawab)
 a = Konstanta
 b_{1,2} = Koefisien Regresi
 e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Deli Serdang berperan penting dalam menyediakan lembaga pelatihan kerja. Seiring dengan era otonomi daerah, Kabupaten Deli serdang mendirikan Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) yang berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deliserdang. UPT-LLK UKM terletak di Jalan Antara Lubuk Pakam, Pada tahun 1948 latihan kerja pertama kali diselenggarakan di Yogyakarta, Surakarta, Semarang dan Surabaya yang bertujuan untuk memberikan keterampilan.

LLK Deli Serdang merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang melaksanakan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja. LLK Deli Serdang diresmikan penggunaan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia (Bapak Sudomo) pada tanggal 10 maret 1986. Lembaga pelatihan yang didirikan merupakan salah satu solusi untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia. UPT LLK-UKM merupakan pelaksana organisasi Dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT LLK UKM yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. UPT LLK UKM mempunyai tugas, melaksanakan tugas-tugas teknis Dinas sesuai dengan bidangnya. UPT LLK UKM mempunyai tugas melatih Tenaga Kerja untuk meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam bidang Industri

kecil dan menengah yang ada di pedesaan dan pinggiran Kota serta dalam rangka memenuhi tuntutan lapangan kerja berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.

LLK UKM Deli Serdang merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang melaksanakan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja. LLK UKM Deli Serdang diresmikan penggunaan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia (Bapak Sudomo) pada tanggal 10 maret 1986. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun solusinya adalah dengan mengikuti pelatihan. Program pelatihan memang tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun program tersebut berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu jika program pelatihan tersebut dijalankan secara benar. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu.

4.1.2 Visi Misi dan Tujuan

Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara

- a. **Visi** Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara adalah menjadi instansi yang mampu memeberikan pelatihan kepada masyarakat luas, khususnya kabupaten Deliserdang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu memberi yang terbaik bagi setiap masyarakat yang membutuhkan.

- b. **Misi** Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara .

Misi instansi adalah melayani kebutuhan masyarakat atas pelatihan dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua masyarakat yang membutuhkan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, untuk itulah maka harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan organisasi.

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antar bagian, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. Perusahaan memerlukan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

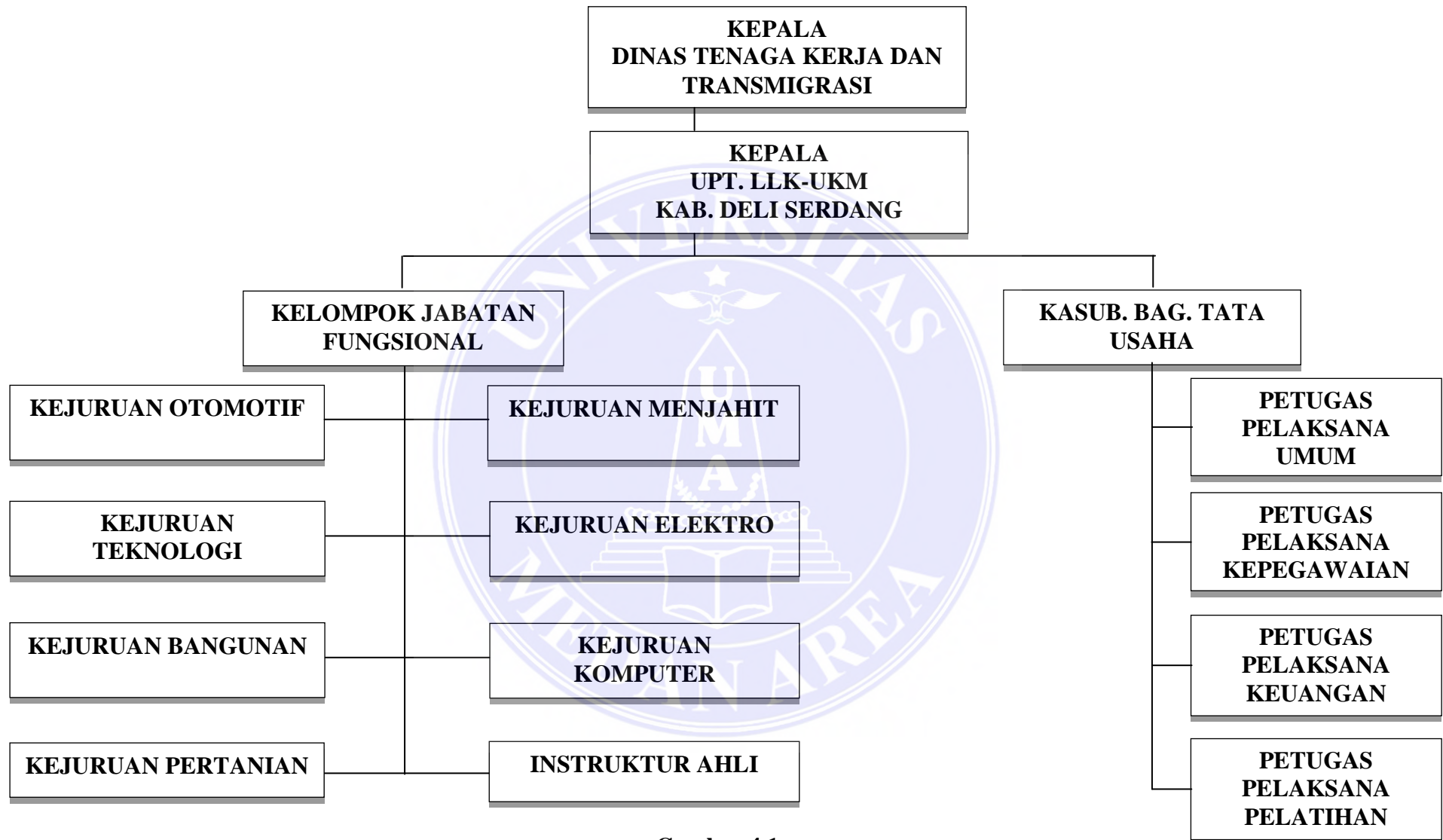
Berikut adalah struktur organisasi dan job description (deskripsi pekerjaan) pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM).

1. Kepala mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasi pelaksana tugas latihan kerja sesuai dengan kebijakan kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Sub bagian tata usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan pegawai, keuangan, perlengkapan dan surat menyurat kearsipan serta pelaksanaan ketatausahaan .
3. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas bertanggung jawab menjamin terlaksananya pengelolaan sumber daya manusia melalui

pengembangan organisasi, pengembangan SDM, dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas tentang struktur organisasi dapat dilihat dari bagan organisasi perusahaan yang bersangkutan pada gambar berikut ini :





Gambar 4.1
Struktur Oraganisasi Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM)

4.1.4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	22	42,3%
2.	Laki-Laki	30	57,7%
	Jumlah	52	100%

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 57,7% dan responden perempuan sebanyak 42,3%. Hal ini dapat disimpulkan memang untuk pekerjaan di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara dibutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Itu terjadi dikarenakan banyak pekerjaan tertentu yang tidak bisa dilakukan oleh karyawan perempuan, seperti mekanik, security dan lain lain.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	10	19,2%
2.	31 – 40 Tahun	20	38,5%
3.	41-tahun Keatas	22	42,3%

Jumlah	52	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa 42,3% usia responden paling banyak berusia 41 Tahun ke atas. Hal tersebut terjadi akibat memang pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara lebih banyak pegawai yang sudah lama masa kerjanya.

4.1.5. Hasil Analisis Data

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pelatihan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang**, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 52 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 28 item, yang terdiri dari 12 item untuk variabel bebas X_1 (pelatihan), 6 item X_2 (tanggung jawab) dan 10 item untuk variabel terikat Y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1)

No Urut Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	

1							18	34,6	34	65,4	52
2.							18	34,6	34	65,4	52
3.					3	5,8	22	42,3	27	51,9	52
4.			1	1,9			25	48,1	26	50,0	52
5.			1	1,9	2	3,8	29	55,8	20	38,5	52
6					3	5,8	24	46,2	25	48,0	52
7.					1	1,9	32	61,5	19	36,5	52
8			1	1,9			26	50,0	25	48,1	52
9			1	1,9	2	3,8	30	57,7	19	36,5	52
10					11	21,2	26	50,0	15	28,8	52
11					3	5,8	24	46,2	25	48,0	52
12					3	5,8	28	53,8	21	40,4	52
Total			4	0,6	28	4,4	302	48,5	290	46,5	624
Rata-rata			0,3	0,6	2,3	4,4	25,2	48,5	24,2	46,5	52

Berdasarkan Tabel 4.3 untuk daftar pertanyaan Variabel pelatihan secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 46,5% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 48,5% untuk jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 4,4% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata pegawai sebanyak 0,6% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat menyenangi pelatihan yang diberikan, terutama dalam hal pegawai merasa belum setuju terhadap metode pelatihan yang diberikan oleh instansi.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Tanggung Jawab (X2)

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Tanggung Jawab (X2)

No Urut Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1							20	38,5	32	61,5	52
2.							26	50,0	26	50,0	52
3.			1	1,9	6	11,5	28	53,8	17	32,7	52
4.			4	7,7	15	28,8	22	42,3	11	21,2	52
5.	1	1,9			3	5,8	33	63,5	15	28,8	52
6					2	3,8	36	69,2	14	26,9	52

Total	1	0,4	5	1,5	26	8,3	165	52,9	115	36,7	312
Rata-Rata	0,2	0,4	0,8	1,5	4,3	8,3	27,5	52,9	19,1	36,7	52

Berdasarkan Tabel 4.4, untuk daftar pertanyaan Variabel tanggung jawab secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 36,7% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 52,9% untuk jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 8.3% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata pegawai sebanyak 1,5% untuk jawaban tidak setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 0.4% untuk jawaban sangat tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju serta sangat tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat menunjukkan tanggung jawab kerja yang baik dalam organisasi terutama dalam hal bersikap terbuka apabila mrendapat teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja(Y)

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (X₁)

No Urut Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1							18	34,6	34	65,4	52
2.							16	30,8	36	69,2	52
3.					4	7,7	32	61,5	16	30,8	52
4.							23	44,2	29	55,8	52
5.					1	1,9	29	55,8	22	42,3	52
6					2	3,8	31	59,6	19	36,5	52
7.							25	48,1	27	51,9	52
8			8	15,4	9	17,3	24	46,2	11	21,2	52
9			2	3,8	3	5,8	29	55,8	18	34,6	52
10							28	53,8	24	46,2	52
Total			10	1,9	19	3,7	255	49,03	236	45,4	520
Rata-Rata			1	1,9	1,9	3,7	25,5	49,03	23,6	45,4	52

Berdasarkan Tabel 4.5, untuk daftar pertanyaan Variabel kinerja secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 45,4% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 49,03% untuk jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 3,7% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata pegawai sebanyak 1,9% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasi terutama dalam hal pegawai memiliki tanggung jawab yang baik.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 15 orang di luar sampel.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

1. Pelatihan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel pelatihan yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 4.6
Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan 1	0,912	001 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 2	0,912	001 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 3	0,893	003 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 4	0,890	001 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 5	0,886	002 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 6	0,838	001 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 7	0,886	002 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 8	0,890	000 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 9	0,886	002 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 10	0,903	004 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 11	0,898	003 ≤ 0,05	Valid
Pelatihan 12	0,886	.002 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Tabel di atas menunjukkan 12 butir pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel pelatihan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Tanggung Jawab

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel tanggung jawab yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 4.7
Validitas Variabel Tanggung Jawab

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Tanggung Jawab 1	0,789	001 ≤ 0,05	Valid
Tanggung Jawab 2	0,747	001 ≤ 0,05	Valid
Tanggung Jawab 3	0,769	002 ≤ 0,05	Valid
Tanggung Jawab 4	0,754	003 ≤ 0,05	Valid

Tanggung Jawab 5	0,767	$002 \leq 0,05$	Valid
Tanggung Jawab 6	0,775	$001 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Tabel di atas menunjukkan 6 butir pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel tanggung jawab valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Kinerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 4.8
Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kinerja 1	0,821	$004 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 2	0,839	$003 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 3	0,821	$000 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 4	0,837	$002 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 5	0,820	$001 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 6	0,820	$001 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 7	0,825	$000 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 8	0,836	$000 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 9	0,834	$001 \leq 0,05$	Valid
Kinerja 10	0,824	$002 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Tabel di atas menunjukkan 10 butir pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbach alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (pelatihan, tanggung jawab, Kinerja) yaitu:

Tabel 4.9
Reliabilitas Data Variabel Pelatihan X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	12

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,927 lebih besar dari 0,60 berarti data telah reliabel.

Tabel 4.10
Reliabilitas Data Variabel Tanggung Jawab X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,887 lebih besar dari 0,60 berarti data telah reliabel.

Tabel 4.11
Reliabilitas Data Variabel Kinerja Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,820 lebih besar dari 0,60 berarti data telah reliabel.

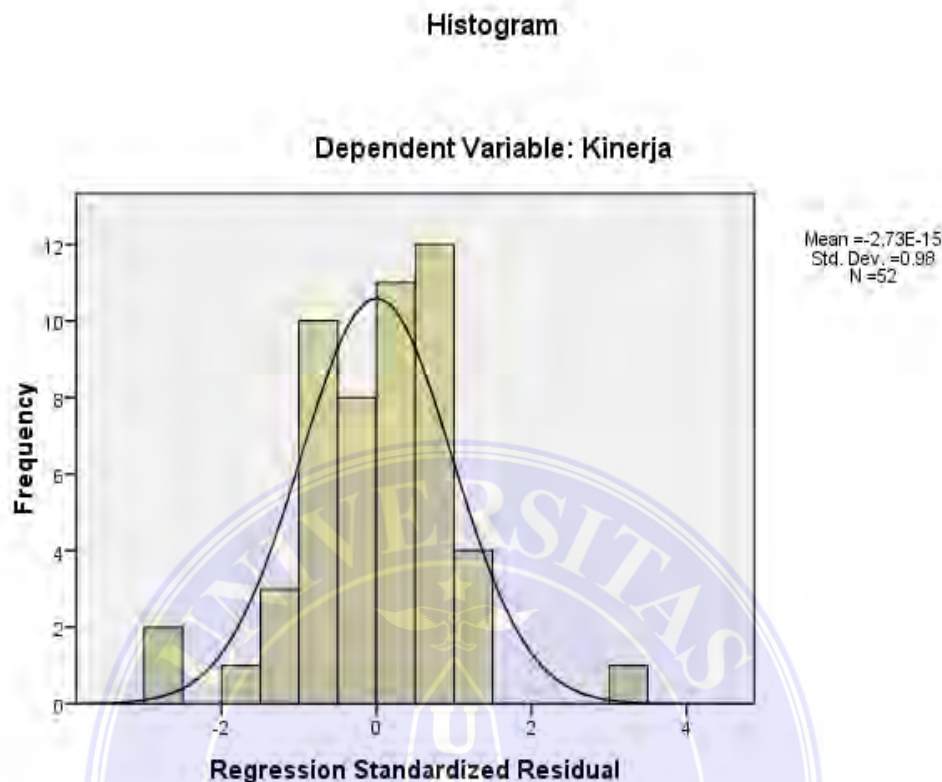
4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

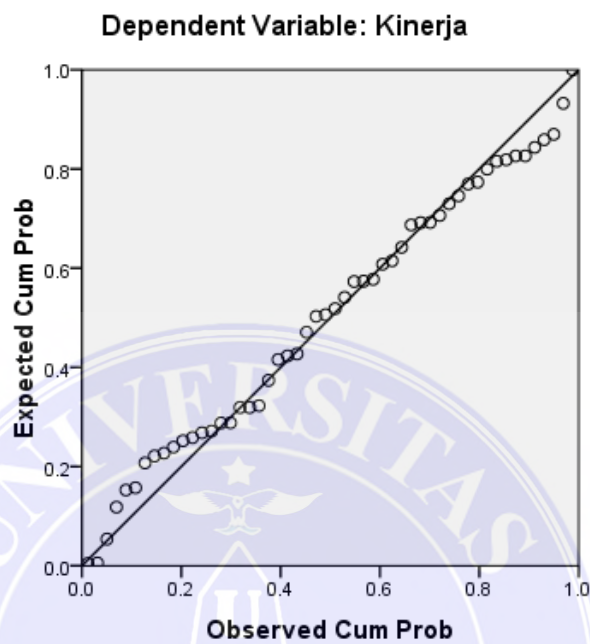
Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar Gambar 4.2 diatas histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

- a. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencarian data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.12
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35455490
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,087
Test Statistic		,629
Asymp. Sig. (2-tailed)		,824 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,824 dan diatas nilai signifikansi (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *VIF (Variance Inflated Factor)* dimana bila nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Cobstan)	21,356	4,517		4,728	,000		
Pelatihan	,166	,091	,222	2,836	,002	,756	1,323
Tanggung Jawab	,714	,160	,539	4,453	,000	,756	1,323

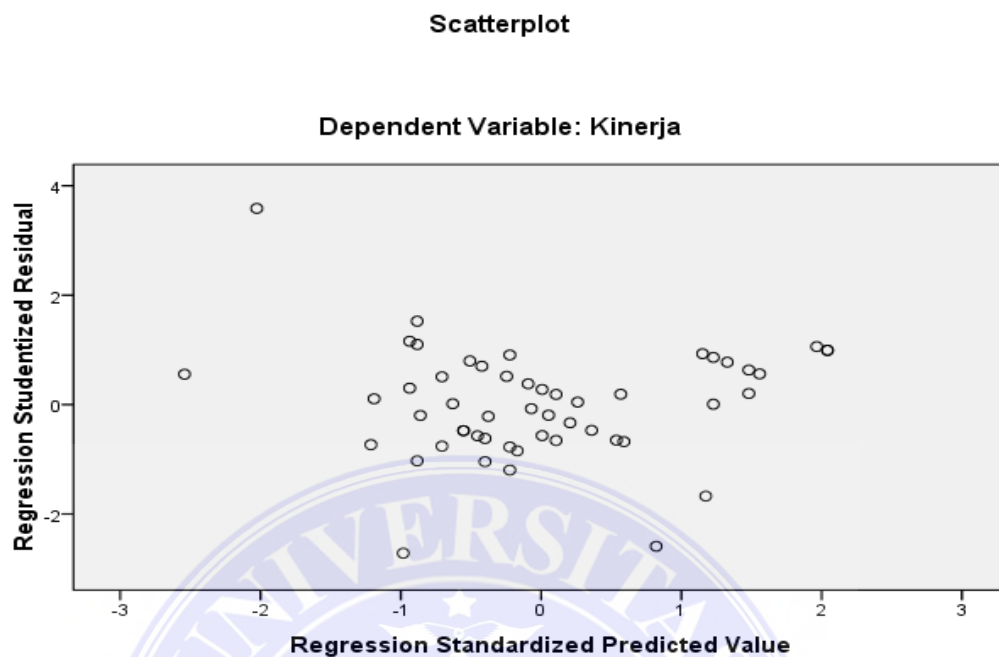
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance > 0,1, hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. “Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi” (Situmorang *et al.*, 2010:100).



Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada Gambar grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel pelatihan dan tanggung jawab.

Tabel 4.14
Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cobstan)	21,356	4,517		4,728	,042
Pelatihan	-,166	,091	-,222	-2,836	,072
Tanggung Jawab	-,014	,160	-,039	-,453	,908

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *sig.* variabel pelatihan sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 dan selanjutnya nilai *sig.* variabel tanggung jawab sebesar 0,908 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heteroskedastisitas.

4.4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (pelatihan (X_1) dan tanggung jawab (X_2)) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa dijelaskan variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.35

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,436	2,40213

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tanggung_Jawab

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa angka R square sebesar 0,458 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pelatihan, tanggung jawab dan kinerja memiliki hubungan yang cukup erat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,436 atau 43,6%. Artinya 43,6% kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, dan tanggung jawab Sedangkan sisanya sebesar 56,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya kerja, semangat kerja dan lain-lain.

b. Uji F (uji simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu pelatihan (X_1) dan Tanggung jawab (X_2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238,702	2	119,351	20,684	,000 ^a
Residual	282,740	49	5,770		
Total	521,442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tanggung_Jawab
Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 20,684 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi nilai F

bernilai positif sebesar 20,684, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh baik secara positif maupun negatif dan signifikan dari variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan tanggung jawab (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.

Tabel 4.17
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,356	4,517		4,728	,000
Pelatihan	,166	,091	,222	2,836	,002
Tanggung Jawab	,714	,160	,539	4,453	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,356 + 0,166 X_1 + 0,714 X_2 + e$$

Berdasarkan Persamaan diatas dapat digambarkan:

1. Konstanta (α) = 0,356

Ini mempunyai arti bahwa variabel pelatihan (X_1) dan tanggung jawab (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar konstantanya atau sebesar 0,356.

2. Koefisien Pelatihan ($\beta_1 X_1$) = 0,166

Ini menunjukkan hubungan antara variabel pelatihan (X_1) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,166. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai variabel pelatihan sebesar 1% akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,166.

3. Koefisien Tanggung Jawab ($\beta_2 X_2$) = 0,714

Ini menunjukkan hubungan antara variabel harga diri (X_2) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,714. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai variabel tanggung jawab sebesar 1% akan meningkat nilai kinerja pegawai sebesar 0,714.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Pelatihan (X_1) memberikan pengaruh yang positif sebesar 0.166 dan tingkat signifikan sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evi Oktaviani, dalam Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 2 No. 3, Oktober 2017 Manajemen, Fakultas Bisnis Institut Teknologi dan

Bisnis Kaltim yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Keuangan, maka dapat disimpulkan penelitian tersebut membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pelatihan yang tinggi yang dimiliki pegawai maka kinerja akan meningkat akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Tanggung Jawab bernilai positif sebesar 0,714 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 Membuktikan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2014) dengan Judul Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukahorjo dimana variabel Tanggung Jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukahorjo dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Nurdin Yusuf (2018) Pengaruh Tanggung Jawab dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo menjelaskan penelitian tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukahorjo. Dengan tingginya Tanggung Jawab yang dimiliki Pegawai hubungannya dengan Kinerja akan semakin meningkat agar manfaat tanggung jawab dapat maksimal maka pegawai harus terlibat dalam membuat keputusan dengan cara setiap aktivitas yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji F (Simultan) secara bersama-sama maka Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Tanggung Jawab (X2) dengan nilai positif sebesar 20.684 dan signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti Pelatihan dan Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang. Hipotesis pertama dan kedua dapat diterima secara bersama-sama.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Pelatihan baik maka akan meningkatkan Kinerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Tanggung jawab (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang membuktikan bahwa Hipotesis kedua dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Tanggung jawab baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik.
3. Pelatihan dan tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang.

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara agar bisa Pelatihan diberikan secara berkesinambungan kepada setiap pegawai, akan lebih baik jika pelatihan diberikan sejak awal penempatan pegawai agar pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Selain itu, pelatihan juga tetap diberikan kepada pegawai lama untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja. Sebelum dilaksanakannya program pelatihan, sebaiknya identifikasi terlebih dahulu mengenai kebutuhan pelatihan apa yang diinginkan pegawai sesuai dengan keterampilannya serta waktu pelaksanaan pelatihan yang harus dijadwalkan secara efektif agar tidak terjadi perubahan secara tiba-tiba supaya tidak memengaruhi kesiapan peserta pelatihan.
2. Disarankan kepada pimpinan Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPT LLK UKM) Deli Serdang Sumatera Utara agar bisa mendorong peningkatan tanggung jawab oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Bangun , Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Daryanto, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Evi Oktaviani, 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderalpengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan*, ,Manajemen, Fakultas Bisnis Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIATVol.2, No.3, Oktober 2017:
- Friedrich August von Hayek , 2012, Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia),Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia, Andi. Jakarta: Indeks**
- George Bernard Shaw ,2012, Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc**
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hilda Christiana,2015, *Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawadan Etnis Cina* Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro,
- Mangkunegara , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Reflika Diatama.
- Ni Wayan Eka Sri Anggereni, 2017, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd kabupaten Buleleng)*, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017

- Payaman, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Rahmatullah, 2003, *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung: Fakultas Ekonomi Unimus Bandung.
- Rr. Watie Rachmawati, 2016, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung* ,STIE Ekuitas Bank Jabar – Bandung, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 2016
- Sugeng Istanto, 2011, *Evaluasi Kinerja SDM***. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang, dan Lutfi. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, Edisi 2, USU Press, Medan.
- Sugiyono: 2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto ,2011, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Suwardi, 2010, *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*, Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 100 2010: 99 – 108
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS LOKA LATIHAN KERJA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UPT LLK UKM) DELI SERDANG

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Instruktur						
1	Saya setuju jika instruktur dalam pelatihan berasal dari luar perusahaan					
2	Saya menyukai instruktur dalam memberikan pelatihan					
Peserta						
3	Saya selalu jadi peserta pelatihan					
4	Setiap peserta pelatihan dipilih berdasarkan prestasi kerja.					
Seleksi						
5	Saya menyetujui jika karyawan yang akan ikut pelatihan dipilih berdasarkan kebutuhan perusahaan.					
6	Saya selalu lolos dalam seleksi untuk peserta pelatihan.					
Materi						
7	Saya menyukai materi pelatihan					
8	Materi pelatihannya sangat menarik					
Metode						
9	Saya setuju terhadap metode pelatihan					
10	Metode pelatihannya sangat jelas dan mudah difahami					
Tujuan						
11	Saya setuju jika pelatihan bertujuan menambah kemampuan karyawan					
12	Saya yakin jika setiap pelatihan diadakan pasti memiliki tujuan yang jelas					

2. VARIABEL BEBAS TANGGUNG JAWAB(X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan teknis						
13	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan computer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja					
14	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang kerja saya.					
Kemampuan Konseptual						
15	Saya selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja saya.					
16	Saya memahami secara komprehensif kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan					
Kemampuan Interpersonal						
17	Saya selalu bersikap terbuka apabila mrendapat teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja					
18	Saya mamnpu mengatasi konflik antar karyawan.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
19	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas baik.					
20	Saya menyukai hasil kerja yang berkualitas.					
Kuantitas						
21	Saya selalu menyiapkan pekerjaan yang banyak jumlahnya.					
22	Prestasi karyawan juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan					
Kerjasama						
23	Saya menyukai pekerjaan bersama-sama dengan karyawan lain					
24	Kerjasama tim dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja					
Tanggung Jawab						

25	Saya setuju jika setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan					
26	Saya memiliki tanggung jawab yang baik.					
Inisiatif						
27	Saya memiliki inisiatif yang lebih baik dari karyawan lain					
28	Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja					

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



Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

Jawaban Responden Variabel X1

NO RES P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	TOTA L
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	55
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	4	6	4	5	4	4	6	4	57
8	5	5	4	2	2	4	3	2	2	3	4	3	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	55
12	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	50
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	54
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
16	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
18	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	49
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
21	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52
22	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	54
23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	52
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
25	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	53
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
30	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	57
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	54
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
33	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	52
34	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	52
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	57
36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	55
37	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	55
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52
39	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	44
40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	52

41	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	54
42	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	54
43	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	56
44	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	52
45	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
52	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	51

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Tanggung jawab (X2)

Jawaban Responden Variabel X2							
NO RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	24
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	2	3	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	4	4	2	1	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	2	4	5	26
15	4	5	4	3	4	4	24
16	4	4	4	2	4	4	22
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	3	4	4	25
19	4	4	5	4	4	3	24
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	5	4	3	4	4	24
23	5	5	4	4	3	4	25
24	4	5	5	4	5	5	28
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	3	4	3	23

28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	4	4	3	4	4	23
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	4	3	4	4	4	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	5	4	3	4	4	4	24
34	5	4	4	4	4	4	25
35	4	4	5	3	4	4	24
36	5	5	4	3	4	4	25
37	4	5	4	5	3	4	25
38	4	4	5	5	3	4	25
39	4	4	5	4	5	4	26
40	5	5	3	4	5	4	26
41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	5	4	4	5	4	27
43	4	5	4	3	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	5	3	4	4	25
46	5	4	5	5	4	4	27
47	4	4	3	5	4	4	24
48	4	4	3	5	4	4	24
49	4	4	4	3	4	4	23
50	5	4	4	3	4	4	24
51	4	4	4	3	4	4	23
52	5	5	4	4	4	5	27

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Jawaban Responden Variabel Y											
NO RES P	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	44
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
8	4	5	4	5	3	4	4	4	2	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47

13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	44
15	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	43
16	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
18	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
21	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
22	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	42
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
25	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	44
28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
29	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	40
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
31	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
33	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
34	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	40
35	4	5	3	5	5	4	5	2	4	4	41
36	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	44
37	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	43
38	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
39	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
40	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
41	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
42	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
43	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
44	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	42
45	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	43
46	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
47	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	44
48	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
50	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
51	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	44
52	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Pelatihan (X1)

NO RESP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	55
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	4	6	4	5	4	4	6	4	57
8	5	5	4	2	2	4	3	2	2	3	4	3	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	55
12	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	50
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	54
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Tanggung Jawab (X2)

NO RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	24
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	2	3	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	4	4	2	1	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	2	4	5	26
15	4	5	4	3	4	4	24

Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

NO RES P	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	44
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
8	4	5	4	5	3	4	4	4	2	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	44
15	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	43



Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Correlations														
		Pelatihan 1	Pelatihan 2	Pelatihan 3	Pelatihan 4	Pelatihan 5	Pelatihan 6	Pelatihan 7	Pelatihan 8	Pelatihan 9	Pelatihan 10	Pelatihan 11	Pelatihan 12	Total
Pelatihan 1	Pearson Correlation	1	.835*	.835*	.756*	.864*	.588*	.922*	.922*	.887*	.889**	.735**	.735**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.010	.004	.021	.000	.000	.001	.000	.002	.002	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 2	Pearson Correlation	1.000**	1	.819*	.819*	.819*	.893*	.927*	.835*	.767*	.819**	.812**	.617**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 3	Pearson Correlation	.928*	.928*	1	.887*	.912*	.912*	.611*	.713*	.713*	.661**	.672**	.801**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.010	.004	.004	.009	.007	.000	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 4	Pearson Correlation	.588*	.588*	.588*	1	.891*	1.000	.908*	.974*	.809*	.672**	.771**	.819**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.021	.021	.021		.000	.	.000	.000	.003	.008	.006	.000	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 5	Pearson Correlation	.701*	.701*	.701*	.908*	1	.712*	.665*	.917*	.977*	.768**	.709**	.789**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.000		.007	.010	.000	.000	.003	.005	.000	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 6	Pearson Correlation	.891*	.891*	.891*	.771*	.726*	1	.917*	.819*	.843*	.773**	1.000**	.901**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.001	.003		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	.901*	.781*	.836*	1	.881*	.702*	.799*	.781**	.817**	.886**
	Sig. (2-tailed)000	.002	.000		.000	.003	.001	.002	.000	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 8	Pearson Correlation	.819*	.819*	.819*	.974*	.768*	.711*	.813*	1	.624*	.729*	.572*	.730**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.006	.000		.002	.001	.021	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Pelatihan 9	Pearson Correlation	.841*	.841*	.841*	.608*	.977*	.572*	.703*	.624*	1	.523*	.862**	.807**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.021	.003	.021		.022	.000	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 10	Pearson Correlation	.891*	.891*	.891*	.679*	.761*	.813*	.699*	.729*	.624*	1	.613**	.782**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.002	.000	.012	.001	.004		.018	.002	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 11	Pearson Correlation	.871*	.871*	.871*	.621*	.562*	1.000**	.579*	.781*	.714*	.513*	1	.862**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.018	.000	.021	.002	.007	.024		.000	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pelatihan 12	Pearson Correlation	.801*	.801*	.801*	.710*	.686*	.762*	.561*	.630*	.807*	.722**	.762**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.005	.001	.000	.017	.003	.007	.001		.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.912*	.912*	.893*	.890*	.886*	.838*	.886*	.890*	.886*	.903**	.898**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.002	.001	.002	.000	.002	.004	.003	.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab (X2)

		Correlations							
		Tanggung Jawab 1	Tanggung Jawab 2	Tanggung Jawab 3	Tanggung Jawab 4	tanggungJawab 5	Tanggung jawab 6	Total	
TanggungJawab 1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.796**	.662**	.789**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.008	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52	
TanggungJawab 2	Pearson Correlation	.895**	.895**	.895**	.866**	.657**	.934**	.747**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52	
TanggungJawab 3	Pearson Correlation	.739**	.739**	1	.661**	.514*	.723**	.769**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.005	.028	.005	.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52	
TanggungJawab 4	Pearson Correlation	.821**	.821**	.821**	1	.851**	.753**	.754**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.003	
	N	52	52	52	52	52	52	52	
tanggungJawab 5	Pearson Correlation	.796**	.796**	.796**	.551*	1	.623**	.767**	

	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.011		.005	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52
Tanggungjawab 6	Pearson Correlation	.862**	.862**	.862**	.634**	.523*	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.020		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.789**	.747**	.769**	.754**	.767**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.003	.002	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations												
		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Kinerja 7	Kinerja 8	Kinerja 9	Kinerja 10	Total
Kinerja 1	Pearson Correlation	.928**	.928**	.928**	.760**	.632**	.772**	.809**	.674**	.558*	.830**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.001	.000	.006	.012	.000	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 2	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	.829**	.694**	.718**	.558*	.657**	.736**	.950**	.839*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.008	.001	.014	.005	.001	.000	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 3	Pearson Correlation	.892**	.892**	1	.712**	.526*	.679**	.782**	.903**	.568*	.599*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.018	.000	.003	.000	.021	.018	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 4	Pearson Correlation	.860**	.860**	.860**	1	.588*	.692**	.751**	.888**	.601*	.781**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.024	.014	.007	.000	.022	.012	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 5	Pearson Correlation	.908**	.908**	.908**	.888**	1	.710**	.680**	.613*	.782**	.768**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005		.003	.012	.027	.003	.005	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 6	Pearson Correlation	.714**	.714**	.714**	.892**	.610**	1	.558*	.868**	.766**	.594*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.000	.027		.029	.000	.012	.034	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 7	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.751**	.661*	.758**	1	.871**	.730**	.696**	.825*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.014	.004		.000	.005	.014	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 8	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	.688**	.713**	.868**	.671**	1	.789**	.899**	.836**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.007	.000	.012		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 9	Pearson Correlation	.789**	.789**	.789**	.612**	.582*	.866**	.891**	.789**	1	.658**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.043	.000	.000	.004		.023	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 10	Pearson Correlation	.899**	.899**	.899**	.681*	.868**	.694*	.701**	.891**	.758**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.000	.034	.004	.000	.003		.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.821**	.839**	.821**	.837**	.820**	.820**	.825**	.836**	.834**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.002	.001	.001	.000	.000	.001	.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

Lampiran 12. Uji Reliabilitas Variabel Tanggung Jawab (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	6

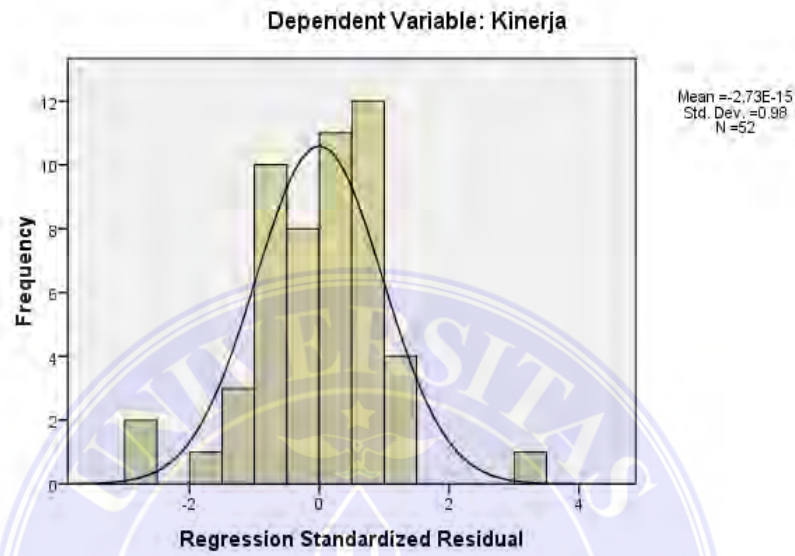
Lampiran 13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

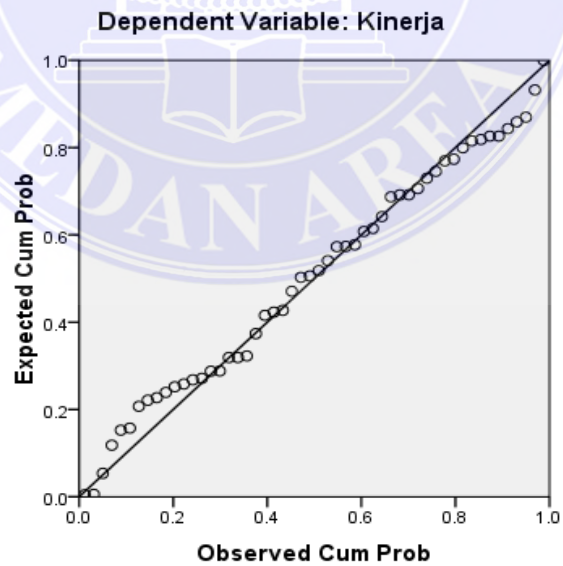
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

Lampiran 14. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35455490
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,087
Test Statistic		,629
Asymp. Sig. (2-tailed)		,824 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

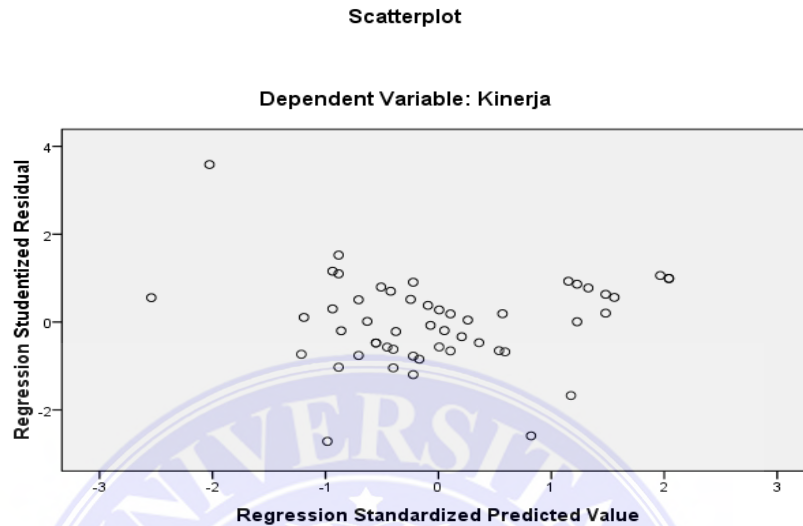
Lampiran 15. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Cobstan)	21,356	4,517		4,728	,000		
Pelatihan	,166	,091	,222	2,836	,002	,756	1,323
Tanggung Jawab	,714	,160	,539	4,453	,000	,756	1,323

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,356	4,517		4,728	,042
Pelatihan	-,166	,091	-,222	-2,836	,072
Tanggung Jawab	-,014	,160	-,039	-,453	,908

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,436	2,40213

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tanggung_Jawab

b. Dependent Variabel: Kinerja

Lampiran 18. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238,702	2	119,351	20,684	,000 ^a
Residual	282,740	49	5,770		
Total	521,442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tanggung_Jawab

Lampiran 19. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cobstan)	,356	4,517		4,728	,000
Pelatihan	,166	,091	,222	2,836	,002
Tanggung Jawab	,714	,160	,539	4,453	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 20. Frekuensi hasil Kuesioner variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	34.6	34.6	34.6
5	34	65.4	65.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	34.6	34.6	34.6
5	34	65.4	65.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.8	5.8	5.8
	4	22	42.3	42.3	48.1
	5	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	4	25	48.1	48.1	50.0
	5	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	2	3.8	3.8	5.8
	4	29	55.8	55.8	61.5
	5	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.8	5.8	5.8
	3	24	46.2	46.2	51.9
	4	24	46.2	46.2	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.9	1.9	1.9
	4	32	61.5	61.5	63.5
	5	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	4	26	50.0	50.0	51.9
	5	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Peatihan_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	2	3.8	3.8	5.8
	4	30	57.7	57.7	63.5
	5	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	21.2	21.2	21.2
	4	26	50.0	50.0	71.2
	5	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.8	5.8	5.8
	3	24	46.2	46.2	51.9
	4	24	46.2	46.2	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pelatihan_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.8	5.8	5.8
	4	28	53.8	53.8	59.6
	5	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 21. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Tanggung Jawab (X2)

Tanggung_Jawab_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	38.5	38.5	38.5
	5	32	61.5	61.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Tanggung_Jawab_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	50.0	50.0	50.0
	5	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Tanggung_Jawab_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	6	11.5	11.5	13.5
	4	28	53.8	53.8	67.3
	5	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Tanggung Jawab_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.7	7.7	7.7
	3	15	28.8	28.8	36.5
	4	22	42.3	42.3	78.8
	5	11	21.2	21.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Tanggung Jawab_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	3	3	5.8	5.8	7.7
	4	33	63.5	63.5	71.2
	5	15	28.8	28.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Tanggung Jawab_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.8	3.8	3.8
	4	36	69.2	69.2	73.1
	5	14	26.9	26.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Lampiran 22. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Kinerja_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	34.6	34.6	34.6
	5	34	65.4	65.4	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Kinerja_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	30.8	30.8	30.8
	5	36	69.2	69.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.7	7.7	7.7
	4	32	61.5	61.5	69.2
	5	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	44.2	44.2	44.2
	5	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.9	1.9	1.9
	4	29	55.8	55.8	57.7
	5	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.8	3.8	3.8
	4	31	59.6	59.6	63.5
	5	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	48.1	48.1	48.1
	5	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15.4	15.4	15.4
	3	9	17.3	17.3	32.7
	4	24	46.2	46.2	78.8
	5	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	3	5.8	5.8	9.6
	4	29	55.8	55.8	65.4
	5	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	53.8	53.8	53.8
	5	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	