

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

RIRIN KARTIKA

NPM: 15.832.0237



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

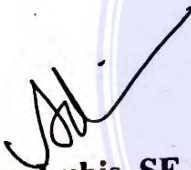
Document Accepted 11/12/19


Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan
Nama : RIRIN KARTIKA
NPM : 15.832.0237
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 14 Oktober 2019



Ririn Kartika
158320237

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Ririn Kartika
NPM : 158320237
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Ririn Kartika)

Abstrak

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah keterlibatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan Selatan. Sebanyak 57 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sampel sebanyak 57 responden diambil dari semua populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel keterlibatan kerja sebesar 4.399 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.672 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan nilai tersebut maka variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pelatihan sebesar 3.406 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.672 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil signifikansi sebesar 0,05 maka variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $42.533 > 3.16$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,1}$ yang berarti keterlibatan kerja dan pelatihan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,597, diperoleh $KD = 59,7\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja dan pelatihan. Sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja, Pelatihan, Kinerja

Abstract

The Effect of Quality of Work and Supervision on Employee Performance of Office of Ministry of Religious Affairs of Labuhan Batu Selatan Regency

This study aims to determine "What is the quality of work and supervision on the performance of employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Labuhan Batu Selatan Regency". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Labuhan Batu Selatan Regency. as many as 57 employees. And by using saturated sample technique, then the number of samples in this study as many as 57 respondents taken from all the population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on work quality variables of 4399 larger than t table of 1672 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.1. Based on these values then the variable quality of work have a positive and significant effect on performance variables. In supervision variable equal to 3,406 bigger than t table equal to 1.672 with probability t that is sig 0,001 smaller than limit of significance equal to 0,1 then partial monitoring variable have positive and significant influence to performance variable. Based on the results of the F test, the obtained value of Fcount of $42.533 > 3.16$ with sig $0,000 < \alpha 0.1$ which means the quality of work and supervision simultaneously effect positively and significantly on the performance variable. R Square value obtained for 0.597. To see the big influence of independent variable to dependent variable by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 59,7%. This figure shows that 59.7% performance (dependent variable) can be explained by the quality of work and supervision. The remaining 60.3% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Quality of Work, Supervision, Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan”** 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 yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan 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 Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Hesti Sabrina, SE, MSi selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Mama, Kak Susan, Kak Maya, Bang Dirodan Bang Khrisna, MamakBapak Umar, Kak Ade yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku Arep, Putri, Reja, Vidya, Yumna, Debby, Kak Dani, Topik, Vita, Kintan, Tere yang yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Dan tidak lupa kepada Mas Hafiz yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk 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, 14 Oktober 2019

RirinKartika

158320237

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian	3
1.4.Manfaat Penelitian	3
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.3. Penilaian Kinerja	7
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja.....	8
2.2.Keterlibatan Kerja	
2.2.1. Pengertian Keterlibatan Kerja	9
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja.....	11
2.2.3. Dimensi Keterlibatan Kerja.....	13
2.2.4. Indikator Keterlibatan Kerja.....	13
2.3.Pelatihan Kerja	
2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja	14
2.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja	15
2.3.3. Jenis-jenis Pelatihan	16
2.3.4. Faktor yang memperngaruhi pelatihan.....	16
2.3.5. Indikator pelatihan.....	17

2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Konseptual	20
2.6. Hipotesis	22

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.1.1. Jenis Penelitian	28
3.1.2. Lokasi Penelitian	28
3.1.3. Waktu Penelitian	28
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.2.1. Populasi	28
3.2.2. Sampel	29
3.3. Definisi Operasional	30
3.4. Jenis dan Sumber Data	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data	31
3.6. Teknik Analisis Data	32
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	34
3.6.3. Uji Statistik	34
3.6.4. Uji Hipotesis	34
3.6.5. Koefisien Determinasi	35

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.2. Struktur Organisasi	39
4.1.3. Penyajian Data Responden	40
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	41
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	46
4.2.2. Uji Statistik	48
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	49
4.2.4. Uji Hipotesis	53

4.2.5. Koefisien Determinasi.....	55
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	56

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

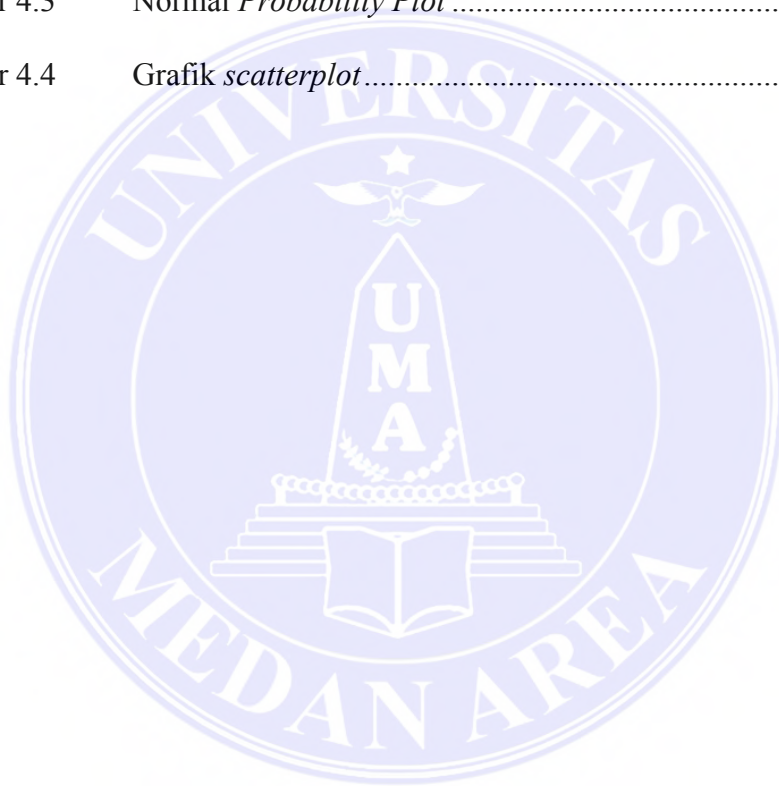


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2	Operasional variabel.....	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2	Usia Responden	40
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X1).....	42
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan (X2).....	43
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	45
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas	47
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	48
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda	49
Tabel 4.10	Uji Multikononlinearitas.....	53
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t)	55
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2	Histogram	51
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	52
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan

salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, 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. Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi

Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan adalah instansi pemerintahan, untuk menciptakan tempat kerja yang bebas dari kecelakaan diperlukan usaha dalam pencegahan kecelakaan. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan penulis kepada pihak Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan fenomena masalah yang terjadi dalam keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Masalah keterlibatan kerja yang terjadi adalah para pegawai kurang terlibat pekerjaan karena dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan pegawai lain. Para pegawai juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu. Selain masalah keterlibatan kerja, masalah pelatihan pegawai yang dilakukan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan kurang, kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk pegawainya seperti pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri pegawainya terutama pegawai lama atau senior mereka lebih sulit membuat laporan yang sesuai dengan perkembangan teknologi sekarang mereka lebih kepada metode lama yang akan ketinggalan zaman dan pengerjaan yang lebih lama. Seharusnya pihak kantor memberikan program pelatihan lebih bagi pegawai senior agar mereka tidak merasa tertinggal, apabila mereka merasa tertinggal maka kinerja pegawai akan lama kelamaan semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan?
3. Apakah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.
Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja

2. Bagi perusahaan.

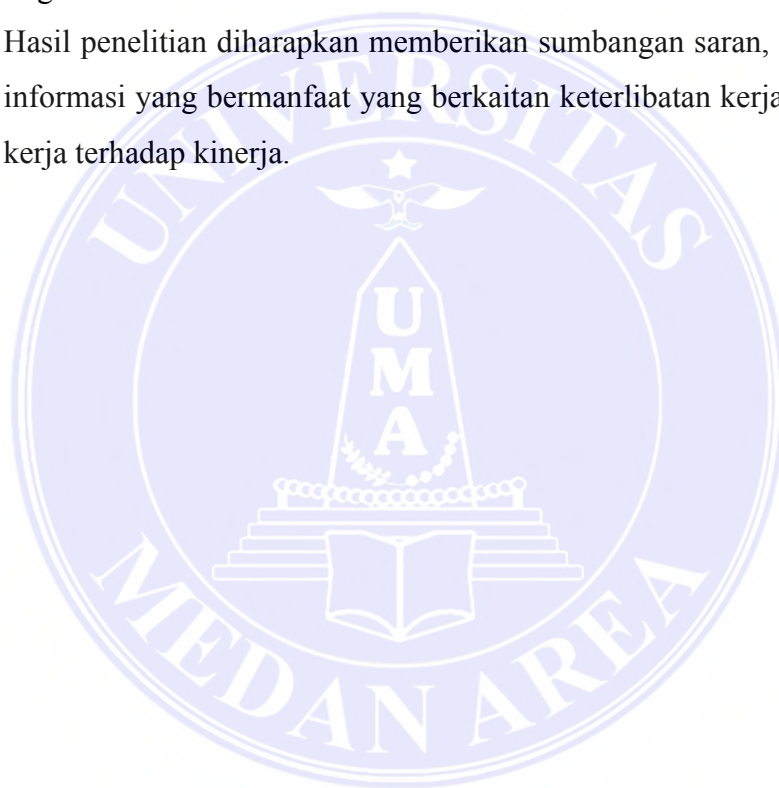
Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam hal motivasi, partisipasi dan produktivitas kerja karyawan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.

3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut mangkunegara (2009:14) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian yang didalmnya terdapat pelatihan untuk meningkatkan kinerja, serta latar belakang dan demografis
- b. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, sikap (attitude), kepribadian (personality), pembelajaran dan motivasi kerja
- c. Ketiga faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, keterlibtan, struktur dan job design

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pegawai dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurt Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

2.2. Keterlibatan Kerja

2.1.1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti (2013:103) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:99). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan- karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen

karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008: 281).

Brown (dalam Prihatini, 2013:99) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Hiriyappa (2009:59) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja menurut Kenungo (dalam Abutayeh & Al-Qataweh, 2012:102) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologi oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Coulter(2012:377) keterlibatankerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a. Variabel *personal*

Variabel *personal* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2008:88) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas

dengan pekerjaan mereka. Westhuizen (2008:77) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

Bazionelos (2004:88) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja ditinjau dari teori 5 Faktor, dimana tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, *agreeableness* berhubungan dengan keterlibatan kerja. Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki karakteristik *agreeableness* yang rendah menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara *extraversion* dan *openness* dengan keterlibatan kerja.

b. Variabel *situasional*

Variabel *situasional* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2009:69) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Irawan (2010:68) dalam penelitiannya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi.

Variabel organisasi mencakup iklim organisasi (*partisipatif/mekanistik*), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (*tall/flat*), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas). Hao, Jung, dan Yenhui (2009:89) dalam

penelitiannya mengenai faktor-faktor penting dari keterlibatan kerja (*Job Involvement*) personil layanan finansial menemukan bahwa dukungan sosial dan hubungan teman sebaya memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan keterlibatan kerja

2.1.3. Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner yang (dalam Liao & Lee, 2009), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi dan indikatornya yaitu :

a. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

b. Pentingnya kinerja untuk harga diri

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

2.1.4. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang.

Setelah melihat teori di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

a. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

b. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

c. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.3. Pelatihan Kerja

2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja

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.

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Rivai (2009:211) 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 manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Dessler (dalam Benyamin 2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan

2.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Carrel (dalam Salinding 2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial

- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.3.3. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.3.4. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan 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 :

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.3.5. Indikator Pelatihan

Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2009:59), diantaranya:

- a. Materi Pelatihan
Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
- b. Metode Pelatihan
Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
- c. Pelatih (*Instruktur*)
Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- d. Peserta Pelatihan
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.
- e. Sarana Pelatihan
Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai

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	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nahira Ayu (2012)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Keterlibatan Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan dan keterlibatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta
2	Nurul Afifah (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan	Variabel Bebas X= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan

3.	Amelia (2016)	Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Keterlibatan Kerja X3= Kompetensi Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado
4	Alexander (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional	Variabel Bebas X= Keterlibatan Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional

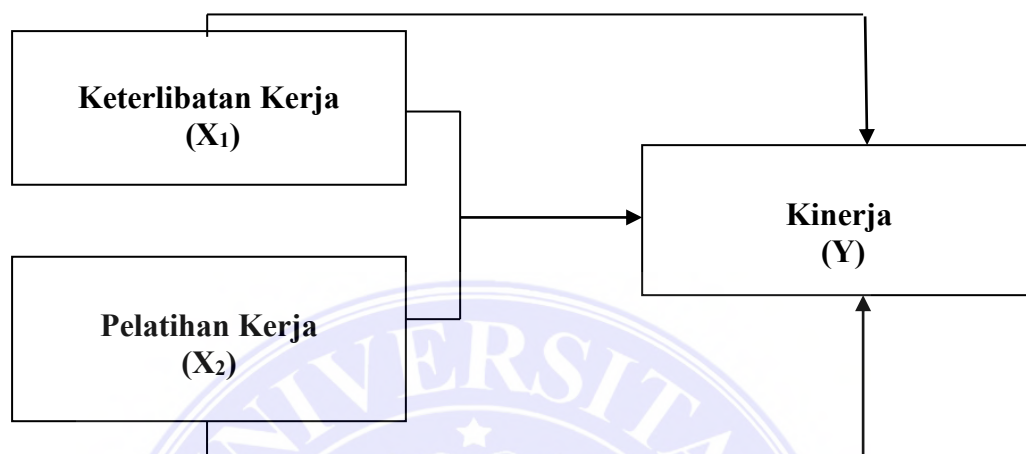
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

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,2012:62)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai

bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya.

Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain

faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini

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.

c. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja

karyawan. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, 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. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

2.6. Hipotesis

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

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan
3. Keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan, Jl. Tahi Bonar Simatupang No.122, Medan Sunggal Kota Medan 20127.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan adalah dari bulan April sampai september 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai

kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan yang berjumlah 57 orang pegawai.

Tabel 3.2.
Bagian Divisi

NO.	Divisi Pegawai	Jumlah
1	Bagian Keuangan	8
2	Perencanaan & Sistem Informasi	13
3	Badan Umum dan Kepustakaan	20
4	Badan Organisasi dan Kepegawaian	16
Total		57

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan yang berjumlah 57 responden.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Likert's</i>
Keterlibatan Kerja (X1)	Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya	a. Partisipasi Kerja. b. Keikutsertaan. c. Kerja sama.	<i>Likert's</i>
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada	a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih <i>(Instruktur)</i> d. Peserta Pelatihan e. Sarana Pelatihan	<i>Likert's</i>

	<p>pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera,</p>		
--	--	--	--

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (*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 3.4.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang diperlukan.

3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan,.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Keterlibatan Kerja

X₂ : Pelatihan

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

b. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel keterlibatan kerja (X1), nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Keagamaan Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan kerja (X2), nilai *p-value* pada kolom sig $0.001 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,597. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor keterlibatan kerja dan pelatihan. Sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan terlihat tinggi, namun untuk menciptakan keterlibatan kerja karyawan yang maksimal terhadap pekerjaannya bukanlah hal mudah dikarenakan harus melibatkan hasrat dan ketulusan dari pegawai oleh karena itu bagian dari keterlibatan diantaranya ialah perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan harus tetap dijaga oleh pihak manajemen perusahaan dengan cara membuat kebijakan serta aturan yang dapat menumbuhkan tiga

bagian pembentuk keterlibatan kerja, seperti kebijakan akan jenjang karir yang harus terus diperhatikan, pemberian insentif dan bonus yang pantas bagi pegawai yang dapat bekerja memenuhi target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Karena semakin baik keterlibatan kerja pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai kedepannya.

2. Untuk masalah pelatihan kerja yang rendah perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang dilakukan lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja pegawai meningkat pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. (2012). **The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan**. Journal Canadian Social Science, Vol 8, No. 2, 50-57
- Aryaningtyas, Aurilia Triani, 2013, **Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja, Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang**, JMK, 15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32, ISSN 1411-1438
- Bazionelos, N. 2004. *The big five of personality and work involvement*. Journal of Managerial Psychology,
- Dessler, Gary, 2011. **Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior. New Delhi: New Age International Publishers*
- Irawan, D. 2010. **Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskedas 2007)**. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from <http://www.lontar.ui.id/> [accessed 26 Maret 2015].
- Liao, Z., & Cheung, M.T. 2009. **Internet-based E-Shopping and Consumer Attitude: an Empirical Study**, *Information and Management*,

- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2007. **The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation**. *Public Administration Review*. Volume 67, Issue 1
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Prasetyo, Yudha Novian. 2016. “**Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang**”. *Jurnal Teknik Mesin*, Tahun 24, No.2, Oktober 2016. Universitas Negeri Malang
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta:BPFE
- Robbins SP, dan Judge. 2008. **Perilaku Organisasi Buku 2**, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. **Management**. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil M(cetakan kelima)**. Bandung : PT Refika. Aditama
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. **Optimism, effects on relationship**. *Encyclopedia of human relationship*.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Jurnal:

Amelia. 2016. **Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap. Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Kamiludin. 2013. **Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Nurul Afifah. 2014. **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Nahira Ayu. 2012. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Sebastianus. 2013. **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

KUESIONER

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MEDAN

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 contreng /*checklist* (✓) 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 KETERLIBATAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Partisipasi Kerja.						
1	Saya mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan kepadanya					
Keikutsertaan						
2	Saya selalu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya					
3	Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan					
Kerjasama						
4	Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan					
5	Saya selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja					

2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Materi Pelatihan						
1	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
Metode Pelatihan						

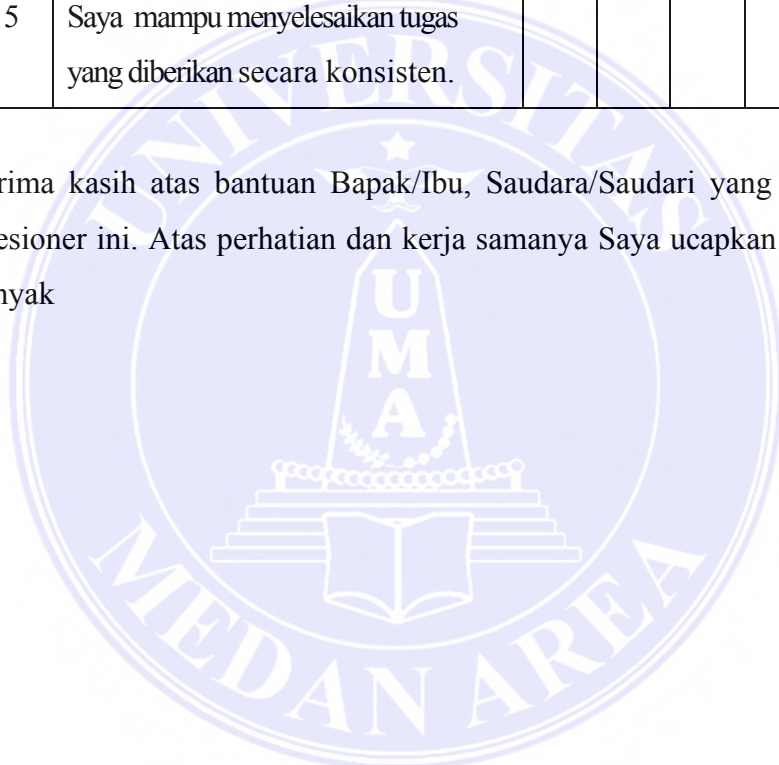
2	Pelatihan yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan kesanggupan pegawai					
Pelatih (Instruktur)						
3	Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
Peserta Pelatihan						
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat masalah dari berbagai arah					
Sarana pelatihan						
5	Sarana pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						

3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

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



TABULASI DATA VARIABEL

Keterlibatan Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	X1
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24

38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	5	4	4	22

Pelatihan (X2)

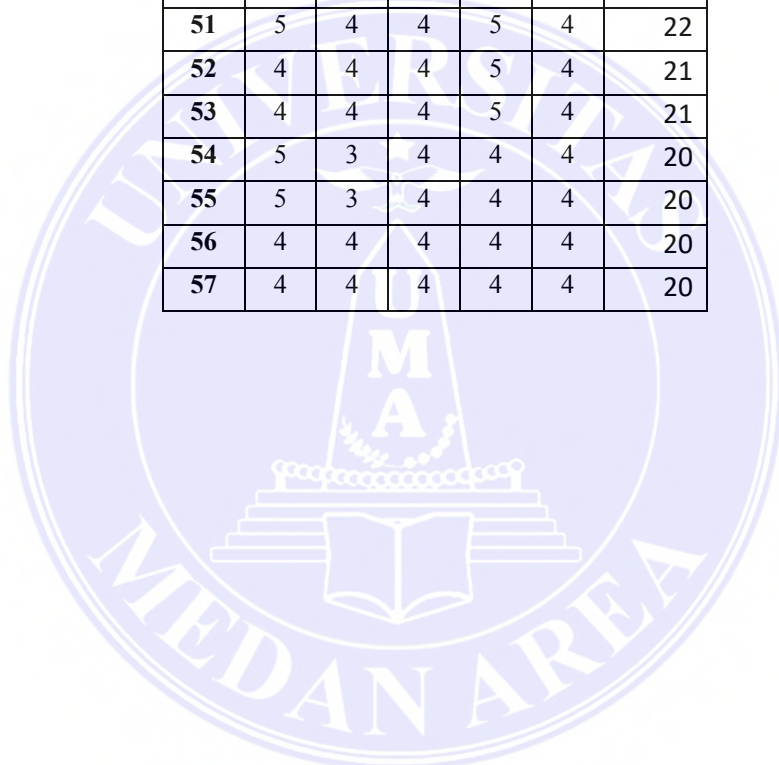
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	4	5	4	22
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21
18	5	4	4	5	5	23

19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	5	21
38	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	4	5	4	22
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	5	21
49	5	4	4	5	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	4	5	23
52	4	5	5	5	5	24
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	5	5	23
57	4	4	4	4	5	21

Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	5	4	21
2	5	3	4	4	4	20
3	5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	5	22
7	4	5	5	4	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	5	5	3	21
14	4	4	4	4	3	19
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	5	22
18	4	5	5	4	4	22
19	5	4	5	5	3	22
20	5	4	4	5	4	22
21	4	4	4	5	4	21
22	5	4	5	5	4	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	4	5	24
30	5	4	4	5	5	23
31	4	4	4	5	5	22
32	4	4	4	5	4	21
33	5	3	4	4	4	20
34	5	3	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	5	22
38	4	5	5	4	5	23

39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	4	21
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	5	5	3	21
45	4	4	4	4	3	19
46	5	5	4	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	5	22
49	4	5	5	4	4	22
50	5	4	5	5	3	22
51	5	4	4	5	4	22
52	4	4	4	5	4	21
53	4	4	4	5	4	21
54	5	3	4	4	4	20
55	5	3	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20



Keterlibatan Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.5	10.5	10.5
	4	35	61.4	61.4	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	70.2	70.2	70.2
	5	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	57.9	57.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	61.4	61.4	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	54.4	54.4	54.4
	5	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pelatihan (X2)**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	68.4	68.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	63.2	63.2	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	57.9	57.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	52.6	52.6	52.6
	5	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	38.6	38.6	38.6
	5	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	57.9	57.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.5	10.5	10.5
	4	30	52.6	52.6	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P13

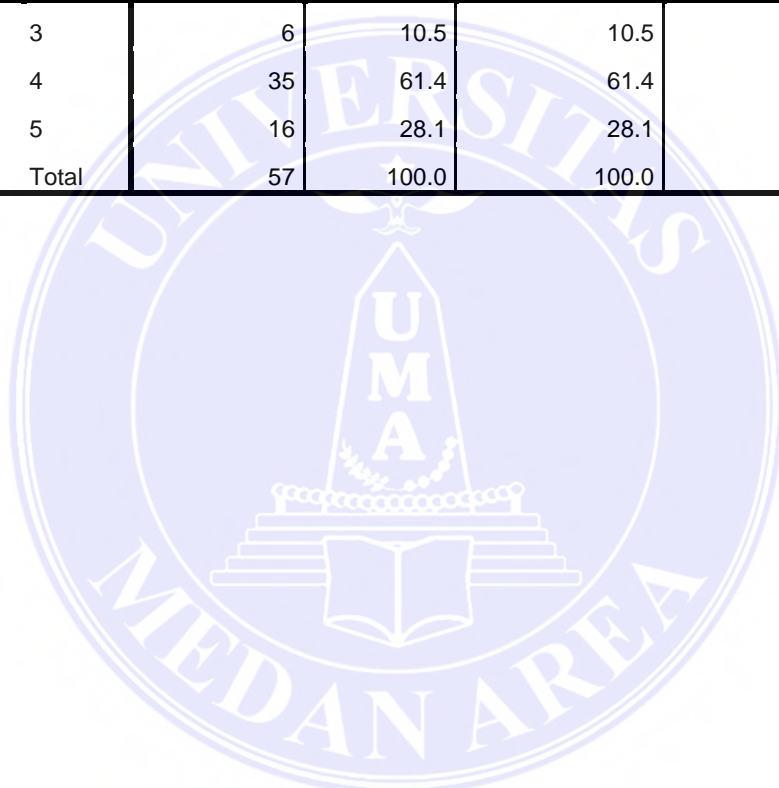
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	68.4	68.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	63.2	63.2	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.5	10.5	10.5
	4	35	61.4	61.4	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.54	1.604	57
Keterlibatan Kerja	21.74	1.564	57
Pelatihan	22.19	1.620	57

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Keterlibatan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.597	1.018

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.170	2	44.085	42.533	.000 ^a
	Residual	55.971	54	1.036		
	Total	144.140	56			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Keterlibatan Kerja

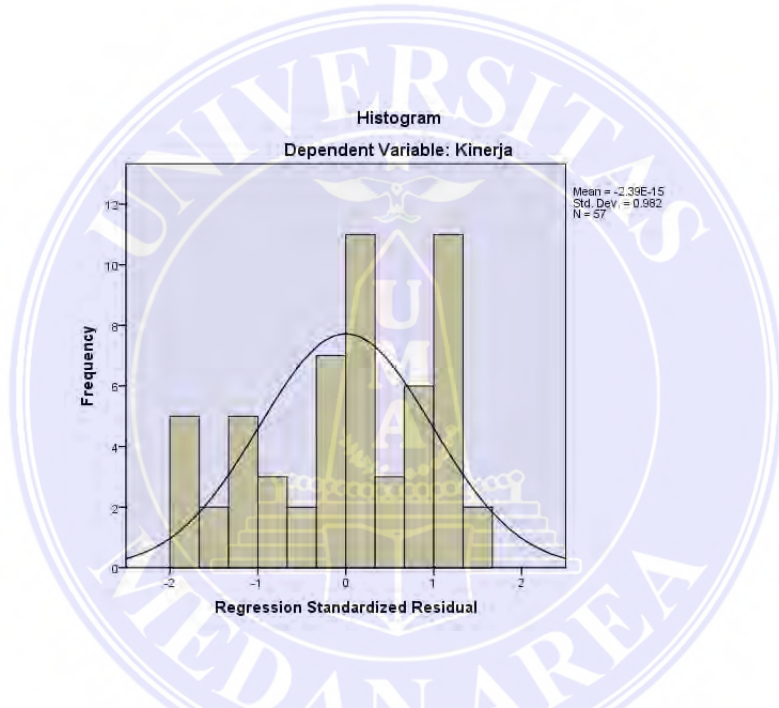
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.444	2.077		1.176	.245		
	Keterlibatan Kerja	.498	.113	.486	4.399	.000	.590	1.696
	Pengawasan	.373	.109	.376	3.406	.001	.590	1.696

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

