

**PELATIHAN DAN KETERLIBATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) FAKULTAS
MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

ELVAN RIFIYANTO PANE

NPM : 15 832 0223



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/3/22

**PELATIHAN DAN KETERLIBATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) FAKULTAS
MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**



**OLEH :
ELVAN RIFIYANTO PANE
NPM : 15 832 0223**

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

MEDAN

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara**

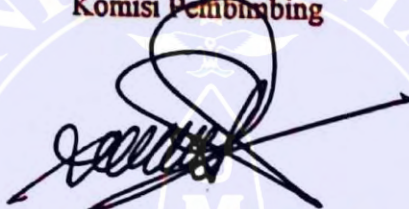
Nama : **ELVAN RIFIYANTO PANE**

NPM : **15.832.0223**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



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

Dean



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 19/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Elvan Rifiyanto Pane
NPM : 15.832.0223
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 19 Januari 2021

Yang menyatakan,



Elvan Rifiyanto Pane
Npm. 15.832.0223

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara”, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 19 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,

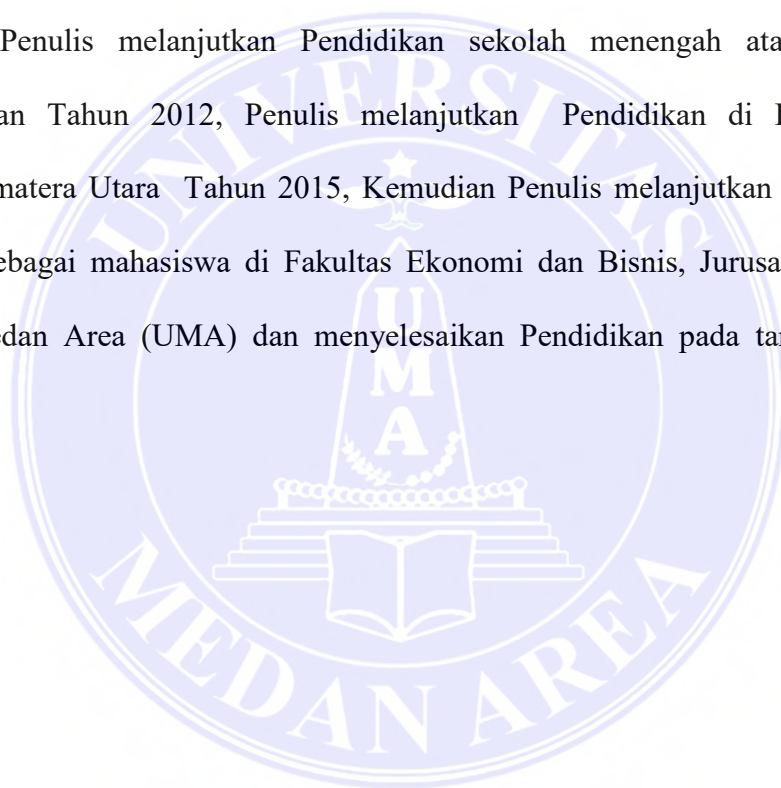


Elvan Rifiyanto Pane
Npm. 15.832.0223

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di ELLA HILIR, Pada tanggal 05 Desember 1993 dari Ayah yang bernama Panyahatan Pane dan Ibu Rita Berlian Batubara . Penulis Merupakan Anak Pertama dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD N1 Padangsidimpuan pada tahun 2006, kemudian melanjutkan Pendidikan sekolah menengah pertama di SMP N1 Padangsidimpuan Tahun 2009, Penulis melanjutkan Pendidikan sekolah menengah atas di SMA N4 Padangsidimpuan Tahun 2012, Penulis melanjutkan Pendidikan di D3 Statistika di Universitas Sumatera Utara Tahun 2015, Kemudian Penulis melanjutkan perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area (UMA) dan menyelesaikan Pendidikan pada tanggal 19 januari 2021.



ABSTRAK

ELVAN RIFIYANTO PANE, Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara

Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Pelatihan dan keterlibatan kerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transfaran. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU adalah instansi pendidikan, untuk menciptakan tempat kerja yang efektif dan efisien diperlukan usaha dalam mencapai tujuan tersebut. Dari observasi yang dilakukan peneliti di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU fenomena masalah yang terjadi dalam keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Untuk itu penulis mengangkat judul Pelatihan dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dan berlokasi pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara dengan menggunakan sampel berjumlah 68 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yaitu uji f, uji t dan koefisien determinan. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pelatihan (X_1), nilai t_{hitung} 1,297 berada diantara $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$ dengan nilai kolom signifikan $0,199 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak berpengaruh signifikan antara variabel Pelatihan cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Variabel Keterlibatan Kerja dengan nilai 7,583 berada tidak berada diantara $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$ dan nilai kolom signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan berpengaruh signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Pada Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $57,493 > F$ tabel 3,99 maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Pelatihan (X_1) dan Keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil uji Koefisiensi Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan, Keterlibatan Kerja

ABSTRACT

ELVAN RIFIYANTO PANE, Training and Job Involvement in Improving the Performance of the State Civil Apparatus (ASN), Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of North Sumatra

An institution certainly has a vision and mission to achieve common goals, but to achieve predetermined goals requires good and correct management. The success and success of an institution's performance is determined by the quality of its human resources. Training and job involvement are human resource management activities through job analysis planning, workforce planning, recruitment and selection, training and development, career planning, job performance appraisals to the provision of transparent compensation. To face the demands of today's duties and especially to answer future challenges, human resource development is an absolute necessity. USU's Faculty of Mathematics and Natural Sciences is an educational institution, to create an effective and efficient workplace requires efforts to achieve these goals. From observations made by researchers at the USU Faculty of Mathematics and Natural Sciences, the phenomenon of problems that occur in job involvement and job training causes performance to decline. For this reason, the author raises the title Training and Job Involvement in Increasing Productivity of State Civil Apparatus (ASN), Faculty of Mathematics Sciences Alam University of North Sumatra. This type of research is associative and is located at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of North Sumatra by using a sample of 68 respondents. The data analysis technique used statistical analysis, namely the f test, t test and determinant coefficient. Based on the results of the hypothesis test (t test) that the training variable (X_1), the t count value of 1.297 is between $-1.66827 < t_{count} < 1.66827$ with a significant column value of $0.199 > 0.05$, it can be concluded that there is no significant effect between the partial training variable. (individually) on the performance variable. The Work Involvement variable with a value of 7.583 is not between $-1.66827 < t_{count} < 1.66827$ and the significant column value is $0.000 < 0.05$, it can be concluded that it has a significant effect between the partial (individually) work involvement variable on the Performance variable. In the F test, it is obtained that the F value is calculated as $57.493 > F$ table 3.99, it is concluded that there is a significant influence between the variable training (X_1) and work involvement (X_2) on the performance variable (Y). The result of the determination coefficient test (R^2) shows that the influence of the training variable (X_1) and job involvement (X_2) on the performance variable (Y) is 63.9%. While the remaining 36.1% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Performance, Training, Job Involvement

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dibidang Ekonomi, Program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Dengan segala kemampuan yang ada, penulis berusaha menyusun skripsi ini namun meskipun demikian tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung, skripsi ini tidakla akan mudah terselesaikan dan terwujud. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang saya hormati :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramlan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Bapak Teddi Pribadi, SE, MM Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
1. Ibu Wan Rizca Amelia, SE. M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si, Selaku Dosen

Pembimbing I yang sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

2. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ayahanda tersayang Panyahatan Pane dan Ibunda tercinta Rita Berlian Batubara yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Dan Tiara Monica Pane dan Andrian Yuandi Pane terima kasih untuk motivasi, semangat dan doanya.
4. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dekan Fakultas Matematika Ilmu dan Ilmu pengetahuan Alam Universitas Sumatera yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ucapan tersayang buat teman-teman *Team Work* (Benny Sofyan Samosir M.Si, Rara Musfira Siregar S.Farm, Araf Ali Wijaya Pasaribu S.Sos, Mulia Rahman Nasution S.Stat, Muhammad Chaidir Lubis S.T, Ririn Kartika S.M, M Krisma Yudha A.Md, Ilham Syuhada, Kintan Ayu Dhiya dan Sri Wardianty rkm) yang selalu bersama, memberikan saran dan motivasi dalam rangka pembuatan skripsi yang dikerjakan oleh penulis

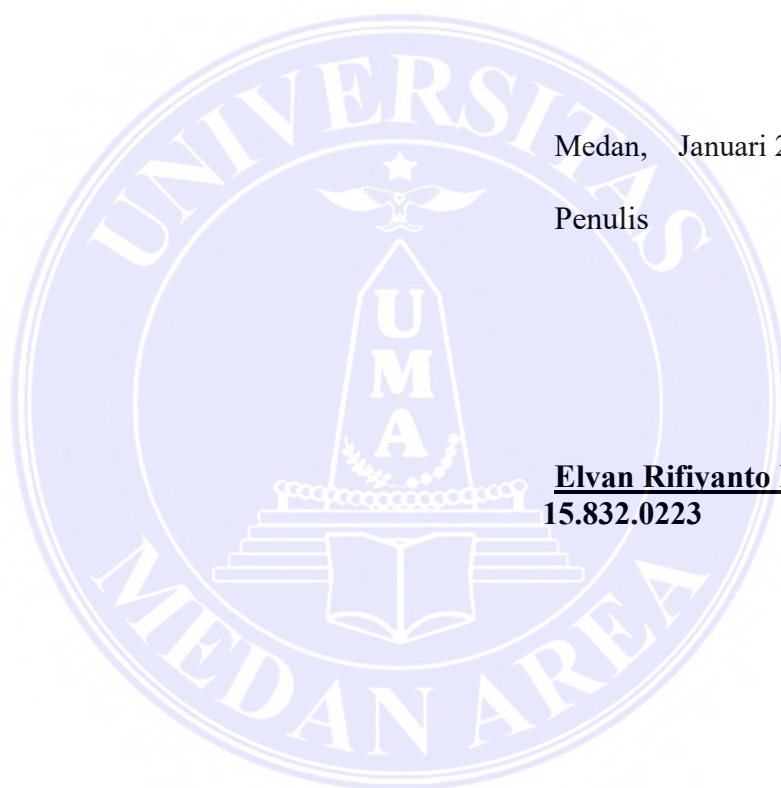
Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2021

Penulis

Elvan Rifiyanto Pane
15.832.0223



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Masalah	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Indikator Kinerja.....	7
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	9
2.2. Keterlibatan Kerja	10
2.2.1. Pengertian Keterlibatan Kerja	10
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	11
2.2.3. Dimensi Keterlibatan Kerja	13
2.2.4. Indikator Keterlibatan Kerja.....	14
2.3. Pelatihan Kerja	15
2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	15
2.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja	16
2.3.3. Jenis-jenis Pelatihan.....	17
2.3.4. Faktor yang mempengaruhi pelatihan	17
2.3.5. Indikator pelatihan	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	21
2.6. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1. Jenis Penelitian	24
3.1.2. Lokasi Penelitian	24
3.1.3. Waktu Penelitian	24
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.2.1. Populasi	25
3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Definisi Operasional.....	26

3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1. Jenis Data	28
3.4.2. Sumber Data.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Teknik Analisis Data	29
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.6.2. Uji Regresi Linier Berganda.....	30
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	31
3.6.4. Uji Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara	34
4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Suamtera Utara.....	36
4.1.3. Struktur Organisasi	37
4.2. Deskripsi Responden	38
4.2.1. Jenis Kelamin Responden.....	39
4.2.2. Usia Responden	39
4.2.3. Pendidikan Responden	40
4.3. Deskripsi Data Penelitian	40
4.3.1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan (X1).....	41
4.3.2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Keterliabtan Keterlibatan Kerja (X2)	44
4.3.3. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Mengenai Variabel Kinerja (Y)	46
4.4. Pemabahsan	49
4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
4.4.2. Uji Asumsi Klasik	52
4.4.3. Uji Statistik.....	58
4.4.4. Uji Koefisien Determinasi (R_2)	59
4.4.5. Uji Hipotesis	60
4.5. Perbandingan Hasil Penelitian	64
4.5.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	64
4.5.2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	65
4.5.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja	65
BAB V KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan.....	38
Gambar4.2 : Grafik Histogram.....	53
Gambar 4.3 : Normality Probability Plot.....	54
Gambar 4.4 : Heteroskedastisitas.....	56



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 : Jenis ANS Fakultas MIPA USU	25
Tabel 3.3 : Definisi Operasional	27
Tabel 3.4 : Bobot Nilai Angka	28
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2 : Usia Responden	39
Tabel 4.3 : Pendidikan Responden	40
Tabel 4.4 : Tabulasi data responden variabel Pelatihan (X1)	41
Tabel 4.5 : Tabulasi data responden variabel Keterlibatan Kerja (X2)	44
Tabel 4.6 : Tabulasi data responden variabel Kinerja (Y)	46
Tabel 4.7 : Rekapitulasi hasil uji validitas	50
Tabel 4.8 : Uji Hasil Realibilitas variable X1, X2 dan Y	51
Tabel 4.9 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	52
Tabel 4.10 : Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.11 : Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser.....	57
Tabel 4.12 : Uji Hasil Estimasi Regresi Coefficients ^a	59
Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Model Summary	59
Tabel 4.14 : Uji Simultan ANOVA ^b	61
Tabel 4.15 : Hasil Estimasi Regresi Parsial (Uji T) Coefficients ^a	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2 Tabulasi Distribusi Sampel
- Lampiran 3 Hasil Uji Statistik
- Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 5 Surat Izin Riset Universitas
- Lampiran 6 Surat Izin Riset Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Universitas Sumatera Utara



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Sumber Daya Manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Setiap Universitas pada dasarnya memiliki tujuan yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memanfaatkan sumber daya manusia yang telah tersedia secara benar. Manusia harus digerakkan dan dipimpin dengan menggunakan kesadaran yang tinggi untuk memanfaatkan tenaga agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Pelatihan dan keterlibatan kerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Berkaitan dengan pengetahuan manajemen, berbagai Universitas di seluruh dunia ataupun di negeri ini memiliki standar dan ketentuan-ketentuan untuk diterapkan dan menjadi suatu pedoman oleh setiap pegawai tersebut.

Suatu universitas betapapun kecilnya adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas universitas ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu universitas, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral didalam aktivitas universitas. Tanpa faktor sumber daya manusia, maka seluruh elemen lainnya tidak akan bermanfaat bagi universitas.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh universitas bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga sumber daya manusia yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan target universitas. Universitas juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang pegawai, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur dan targetan kerja yang ada di universitas.

Salah satu universitas yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia adalah Universitas Sumatera Utara melalui Biro Sumber daya Manusia. Universitas Sumatera Utara merupakan salah satu universitas di Sumatera Utara yang sudah meluluskan ratusan ribu alumni. Selain itu, Universitas Sumatera Utara menjadi salah satu universitas yang terbaik di Sumatera Utara bahkan masuk dalam 10 besar universitas terbaik di Indonesia.

Pengembangan yang dilakukan Universitas Sumatera Utara meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan

dalam universitas serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan pegawai dan dosen. Keperluan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai dan dosen agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan. Pengembangan dan pelatihan ini juga dilakukan di berbagai Fakultas yang ada di Universitas Sumatera Utara salah satunya yang menjadi fokus penelitian ini adalah Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU.

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU adalah instansi pendidikan, untuk menciptakan tempat kerja yang efektif dan efisien diperlukan usaha dalam mencapai tujuan tersebut. Dari observasi yang dilakukan peneliti di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU fenomena masalah yang terjadi dalam keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Masalah keterlibatan kerja yang terjadi adalah para pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai juga 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 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU kurang, kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk ASN dalam pengembangan diri pegawai menyebabkan kinerja pegawai menurun, pihak fakultas menyediakan sarana pelatihan namun tidak maksimal untuk mengembangkan diri pegawainya terutama

pegawai lama atau senior mereka lebih sulit mengerjakan tugas yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Seharusnya pihak fakultas memberikan program pelatihan lebih bagi pegawai senior agar mereka tidak merasa tertinggal, apabila mereka merasa tertinggal maka kinerja pegawai akan lama kelamaan semakin menurun.

Diindikasikan bahwa penurunan kualitas pegawai tersebut penyebabnya adalah keterlibatan dan pelatihan kerja yang sangat sedikit dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pegawai saat ini. Berangkat dari hal tersebut, penulis akan penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pelatihan dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU. Untuk itu penulis mengangkat judul **“Pelatihan dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam USU?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam USU?

3. Apakah pelatihan dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam USU?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU.
2. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain :

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mengaplikasikan ilmu akademis di dunia kerja nanti
2. Bagi akademisi

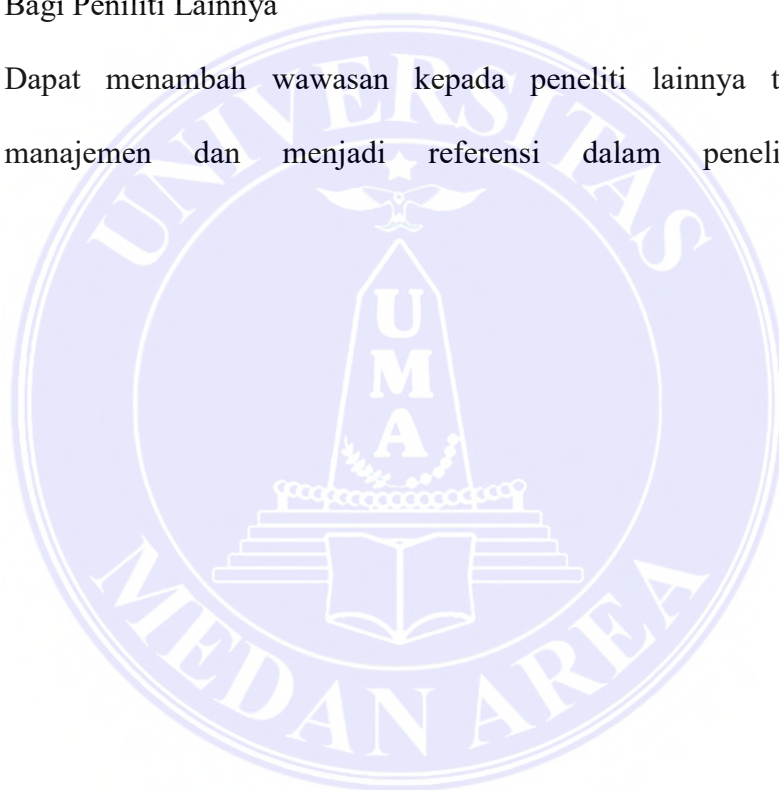
Menambah dan melengkapi bahan referensi bagi mahasiswa lainnya di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bagi pihak instansi

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menciptakan pegawai yang berprestasi.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Dapat menambah wawasan kepada peneliti lainnya terhadap ilmu manajemen dan menjadi referensi dalam penelitian lainnya



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2010).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012).

2.1.2 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
4. 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.
5. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
6. 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 (Prawirosentono, 2008:27)

Indikator kinerja yang bisa dijadikan sebagai alat pengukur atas peran seorang ASN terhadap pencapaian tujuan universitas berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. 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 (Hasibuan, 2012:105)

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 karyawan 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 organisasi atau perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Batas waktu . Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. 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.
5. Kebutuhan pengawasan. Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Integritas pribadi. Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan (Edy Sutrisno, 2010:179).

Enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk melihat hasil kerja pegawai dari aspek kualitas, kuantitas, batas waktu, efektifitas sumber daya kebutuhan pengawasan dan integritas pribadi untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Kemampuan ASN dalam menerapkan pengetahuan yang dimilikinya diterapkan dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu (Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti, 2013:103). 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 mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

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 (Prasetyo, 2016:79).

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan 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.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

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

1. 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.

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 (Moynihan dan Pandey, 2008:88)

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 (Bazonelos, 2004:88)

2. 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. Faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Srivastava, 2009:69).

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 (Irawan, 2010:68).

2.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi dan indikatornya yaitu :

1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

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

2. Pentingnya kinerja untuk harga diri.

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya (Lodahl dan Kejner yang (dalam Liao & Lee, 2009).

Ada tiga keadaan psikologis yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai.
2. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir.
3. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan (Luthans, 2006).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi keterlibatan keterlibatan kerja terdiri dari : (1) Identifikasi psikologi, (2) Rasa aman dalam pekerjaan dan (3) Pekerjaan penting untuk harga dirinya.

2.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2013:74).

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 (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2011:308)

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

1. Partisipasi Kerja. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan. Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerjasama. Kerjasama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

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.

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.

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 (Dessler, 2011:280).

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 (Widodo, 2015:82).

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

Tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja

2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan managerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan managerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. 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 (Carrel dalam Salinding, 2011:15).

Pelatihan yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel (Widodo, 2015:84).

Berdasarkan teori diatas 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.

Jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (on the job training)
2. Magang (apprenticeship)
3. Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
5. Simulasi kerja (job simulation)

Dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis pelatihan sebagai pola pendidikan kerja terdiri dari pelatihan, magang, pelatihan di luar kerja dan di tempat mirip sesungguhnya serta simulasi kerja (Widodo, 2015:86).

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi pelatihan

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

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

2.3.5 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan digunakan sebagai acuan dalam menilai keberhasilan kinerja ASN dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2009:59), diantaranya:

1. Materi Pelatihan. Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
2. Metode Pelatihan. Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
3. Pelatih (Instruktur). Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
4. 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.
5. 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

Dari teori tersebut disimpulkan bahwa indikator pelatihan sebagai acuan dalam menilai keberhasilan kinerja terdiri dari materi, metode, instruktur, peserta dan sarana pelatihan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
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.	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	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

			Y= Kinerja	Sulut Go Manado
3	Hijrah Herman Sjahrudin & heslina (2014)	Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassa	Variabel Bebas X1= Pengaruh X2= keterlibatan Kerja X3 = Kinerja	Hasil penelitian menemukan bahwa penempatan karyawan yang sesuai secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Nanda Erisman (2019)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Keterlibatan Kerja 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. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
5.	Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Variabel Bebas X1= Pengaruh X2 = Pelatihan Variabel terikat Y=Kinerja	Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja, namun pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja

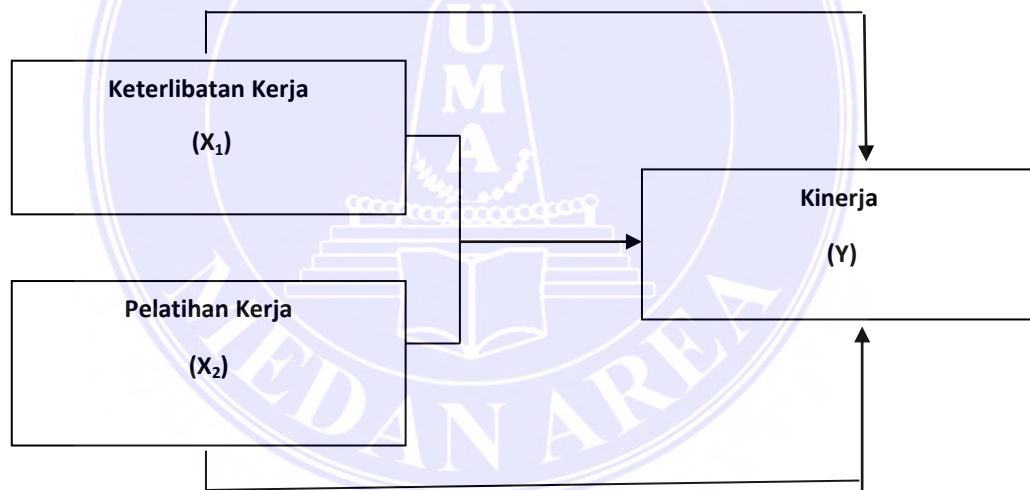
2.5 Kerangka Konseptual

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 pengalaman kerja dan beban kerja 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



1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Sagala, 2011:212). Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau

mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110).

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. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

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.. 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.

3. Pengaruh Pelatihan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

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. 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. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.
3. Pelatihan dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:12) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Pelatihan dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan terhadap Kinerja ASN sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara, Jl. Bioteknologi No.1, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20155.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan April sampai september 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian
Tahun 2020

No	Kegiatan	Juli				Sept				Okt				Nov				Des				Jan			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■																						
2	Seminar Proposal			■	■																				
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■																
4	Analisis Data									■	■	■	■												
5	Seminar Hasil													■	■										
6	Penulisan Skripsi															■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■						
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Rencana Penelitian 2020

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 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang ASN.

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 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 68 responden.

Tabel 3.2
Jenis ASN Fakultas MIPA USU

No	Jenis ASN	Populasi	Sampel
1	Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil (ASN PNS)	43	43
2	Pegawai Tetap Non PNS	25	25

3.3. Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono, 2016)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Prawirosentono, 2008:27)	<i>Likert's</i>
Pelatihan (X₁)	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 (Rivai, 2011:212)	a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih (Instruktur) d. Peserta Pelatihan e. Sarana Pelatihan (Rivai, 2009:59)	<i>Likert's</i>
Keterlibatan Kerja (X₂)	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. (Wright, 2011:308)	a. Partisipasi Kerja. b. Keikutsertaan. c. Kerja sama. (Wright . 2011:308)	<i>Likert's</i>

Sumber: Tracy (2008:54), Wibowo (2012:324), Mangkunegara (2009:59)

3.4 Jenis 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 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

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

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

2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait kepegawaian untuk memberikan data tambahan yang diperlukan.
3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.

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.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. 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:

Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga predictor (variabel independen):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

a	=	Konstanta
b	=	Koefesien regresi
e	=	Tingkat Kesalahan
X1	=	Fasilitas Kerja (Variabel Bebas)
X2	=	Karakteristik Individu (Variabel Bebas)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. 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 melenceng kekanan atau menceng kekiri berarti memberitahukan bahwa data tidak terdistribusi 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 garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditunjukkan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut.

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,160:2011).

3. Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas 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 heteroskedastitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang digunakan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi,172:2008)

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

2. 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% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3. 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

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pelatihan (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh dimana taraf signifikan 5%, nilai 1,297 berada diantara -1,66827 < t_{hitung} < 1,66827 dengan nilai kolom signifikan 0,199 > 0,05 maka dapat disimpulkan suatu pengaruh tidak signifikan antara variabel Pelatihan cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Variabel Keterlibatan Kerja dengan nilai signifikan 5% nilai 7,583 berada diantara -1,66827 < t_{hitung} < 1,66827 dan nilai kolom signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan suatu pengaruh signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja.
2. Berdasarkan nilai F dalam di atas adalah 57,493 > F tabel 3,99. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Pelatihan (X_1) dan Keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).
3. Hasil uji Koefisiensi Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

6. Bagi pihak Fakultas

- a. Variabel Pelatihan perlu ditingkatkan atau dievaluasi untuk mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara
- b. Variabel Keterlibatan Kerja agar dipertahankan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara
- c. Variabel pelatihan (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 63,9%. Sehingga pihak Fakultas harus meneliti lebih mendalam variabel apalagi yang mempengaruhi kinerja karyawan Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara
- d. Diharapkan fakultas sebagai pelaksana pelatihan agar meningkatkan kualitas pelatih dengan mengundang narasumber yang lebih berkompeten dan handal dalam meningkatkan keterlibatan kerja (X2).
- e. Pelatihan yang dilakukan oleh fakultas kepada pegawai sebaiknya tidak hanya teori tetapi diberikan juga pelatihan praktek yang mendalam yaitu praktek langsung terkait keterlibatan kerja (X2).

7. Bagi peneliti selanjutnya

Dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

3. Bagi perguruan tinggi

Diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- 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**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.15 (NO. 1).23-32
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. **Manajemen Dalam Perspektif Islam**. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bazonelos, 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.
- Pakpahan, Edi Saputra, dkk. 2014, **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)**. Universitas Brawijaya, Malang.
- Ghozali, Imam. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry , Simamora. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III**. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Hijrah, Herman Sjahrudin dan Heslina, 2014. **Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar**. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar, STIE YPBUP Bongaya
- Hiriyappa, B. 2009. **Organizational Behavior**. New Delhi: New Age International Publishers.
- Hok, Thio Tjoen. 2014. **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat**. Sosiohumaniora. 16(No.2) 215-221

- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.** Yogyakarta: PT. Andi..
- 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
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2007. **The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. Public Administration Review.** Volume 67, Issue 1
- 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.
- Irawan, D. 2010. **Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskesdas 2007).**Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from <http://www.lontar.ui.id/>[accessed 26 Maret 2015].
- Jusmailani. 2011. **Pengelolaan Sumber Daya Insani.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2014. **Manajemen Perbankan.** Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda.
- Rivai , Veitzhal dkk. 2012. **Islamic Business And Economic Ethic Mengacu Pada Al- ur’an Dan Mengikuti Jejak Rosulullah Saw Dalam Bisnis, Keuangan Dan Ekonomi.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. **Organizational Behavior Edition 15.** New Jersey. Pearson Education.
- Saydam, Gouzali. 2006. **Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Salinding, Rony. 2011. **Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar.** Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Siagian , Sondang P. 1994. **Manejemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. **Optimism, effects on relationship. Encyclopedia of human relationship.**

Sudarmanto. 2009. **Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.**
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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.



Lampiran I

KUESIONER

PELATIHAN DAN KETERLIBATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) FAKULTAS ILMU MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

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 e. S3

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*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
Materi Pelatihan						
1	Materi pelatihan yang diberikan Fakultas sesuai dengan tema pelatihan					
2	Kurikulum pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta					
Metode Pelatihan						
3	Metode pelatihan yang diterapkan Fakultas sesuai dengan materi pelatihan					
4	Metode pelatihan dapat dipahami peserta dengan mudah					
Pelatih (Instruktur)						
5	Pelatih memiliki kapabilitas yang baik dalam penyampaian materi pelatihan					
6	Pelatih memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai					
Peserta Pelatihan						
7	Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat masalah dari berbagai arah					
8	Pegawai sangat antusias dan semangat mengikuti pelatihan					
Sarana pelatihan						
9	Sarana pelatihan yang diberikan fakultas sesuai dengan kebutuhan pegawai					
10	Pegawai merasa nyaman dan mempermudah pelatihan dengan sarana yang di berikan saat pelatihan.					

2. VARIABEL BEBAS KETERLIBATAN KERJA (X2)

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

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
Kuantitas						
3	Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
4	Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan oleh fakultas					
Ketepatan Waktu						

5	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
6	Pegawai dapat menggunakan waktu dengan maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan					
Loyalitas						
7	Pegawai memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
8	Pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
Kemandirian						
9	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri					
10	Pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah baru yang ditemukan dalam pekerjaan					

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
TABULASI DATA VARIABEL

Variabel Palatihan (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
9	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4
10	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
11	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
13	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
15	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
23	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4
42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
46	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
47	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
48	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4
51	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
52	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3
53	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
54	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
57	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
59	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
63	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	3	1	2	4	1	4	4	2	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	4	4	4	5	4	4
2	5	5	4	5	5	4
3	5	5	5	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5
6	5	5	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	2	4	3
9	5	5	4	4	5	5
10	4	5	5	4	5	4
11	4	4	4	5	5	4
12	4	3	3	4	3	3
13	4	5	4	5	5	5
14	4	4	5	5	4	5
15	4	4	3	4	4	5
16	3	3	4	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5
23	5	4	4	5	4	4
24	4	3	2	2	2	3
25	2	3	2	2	4	2
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	4	4	3
32	4	4	3	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4
34	2	4	4	4	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4

39	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	3	4
42	3	3	3	5	5	3
43	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	5	4
46	5	5	4	5	5	4
47	4	5	5	4	4	4
48	4	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4
50	3	4	1	4	5	3
51	5	5	5	5	4	5
52	4	3	3	2	4	4
53	5	4	4	5	4	4
54	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5
56	3	4	3	3	4	4
57	4	4	4	3	3	3
58	5	5	4	5	5	5
59	5	4	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4
64	5	5	4	5	4	5
65	4	2	2	4	4	4
66	4	4	5	5	4	4
67	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3
8	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
13	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
16	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
19	4	5	3	3	3	4	5	2	3	4
20	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
25	5	4	3	2	4	3	4	2	2	2
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
32	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4
42	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
46	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5
49	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
50	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4
51	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
52	5	3	4	3	2	2	3	1	1	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
57	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4
58	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
59	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3
60	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
65	5	4	4	4	5	5	3	4	3	2
66	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4

Variabel Data Pelatihan (X1)

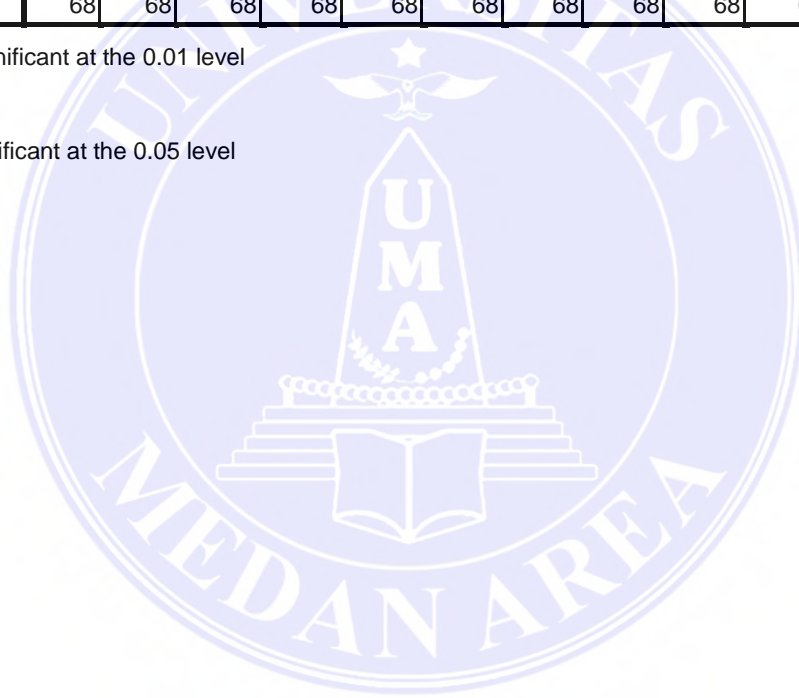
Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
X1.1 Pearson Correlation	1	.539**	.261*	.422**	.555**	.345**	.531**	.353**	.293*	.427**	.589**
Sig. (2-tailed)		.000	.032	.000	.000	.004	.000	.003	.015	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.2 Pearson Correlation	.539**	1	.602**	.738**	.744**	.548**	.487**	.603**	.537**	.536**	.812**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.3 Pearson Correlation	.261*	.602**	1	.669**	.501**	.802**	.487**	.458**	.521**	.511**	.766**
Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4 Pearson Correlation	.422**	.738**	.669**	1	.681**	.579**	.589**	.523**	.476**	.465**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.5 Pearson Correlation	.555**	.744**	.501**	.681**	1	.520**	.560**	.531**	.466**	.515**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.6 Pearson Correlation	.345**	.548**	.802**	.579**	.520**	1	.565**	.538**	.690**	.667**	.827**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.7 Pearson Correlation	.531**	.487**	.487**	.589**	.560**	.565**	1	.607**	.554**	.598**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.8 Pearson Correlation	.353**	.603**	.458**	.523**	.531**	.538**	.607**	1	.630**	.541**	.756**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

X1.9	Pearson Correlation	.293*	.537**	.521**	.476**	.466**	.690**	.554**	.630**	1	.761**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.10	Pearson Correlation	.427**	.536**	.511**	.465**	.515**	.667**	.598**	.541**	.761**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOT ALX1	Pearson Correlation	.589**	.812**	.766**	.795**	.777**	.827**	.777**	.756**	.788**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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



Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.605**	.519**	.544**	.453**	.460**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.605**	1	.690**	.530**	.522**	.396**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.519**	.690**	1	.507**	.335**	.396**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.544**	.530**	.507**	1	.529**	.502**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.453**	.522**	.335**	.529**	1	.430**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	.460**	.396**	.396**	.502**	.430**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
TOTALX2	Pearson Correlation	.776**	.809**	.759**	.797**	.712**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.630**	.482**	.402**	.452**	.407**	.421**	.322**	.136	.164	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.001	.000	.007	.268	.182	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.2	Pearson Correlation	.630**	1	.438**	.594**	.619**	.530**	.453**	.529**	.377**	.302**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.012	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.3	Pearson Correlation	.482**	.438**	1	.338**	.288*	.335**	.480**	.458**	.430**	.598**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.017	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.4	Pearson Correlation	.402**	.594**	.338**	1	.675**	.729**	.427**	.653**	.559**	.489**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.5	Pearson Correlation	.452**	.619**	.288*	.675**	1	.772**	.481**	.657**	.494**	.319**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000		.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.6	Pearson Correlation	.407**	.530**	.335**	.729**	.772**	1	.519**	.687**	.454**	.371**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.7	Pearson Correlation	.421**	.453**	.480**	.427**	.481**	.519**	1	.458**	.530**	.594**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.8	Pearson Correlation	.322**	.529**	.458**	.653**	.657**	.687**	.458**	1	.635**	.463**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.9	Pearson Correlation	.136	.377**	.430**	.559**	.494**	.454**	.530**	.635**	1	.763**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.268	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.10	Pearson Correlation	.164	.302*	.598**	.489**	.319**	.371**	.594**	.463**	.763**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.182	.012	.000	.000	.008	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTALLY	Pearson Correlation	.598**	.742**	.670**	.795**	.784**	.789**	.721**	.810**	.736**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

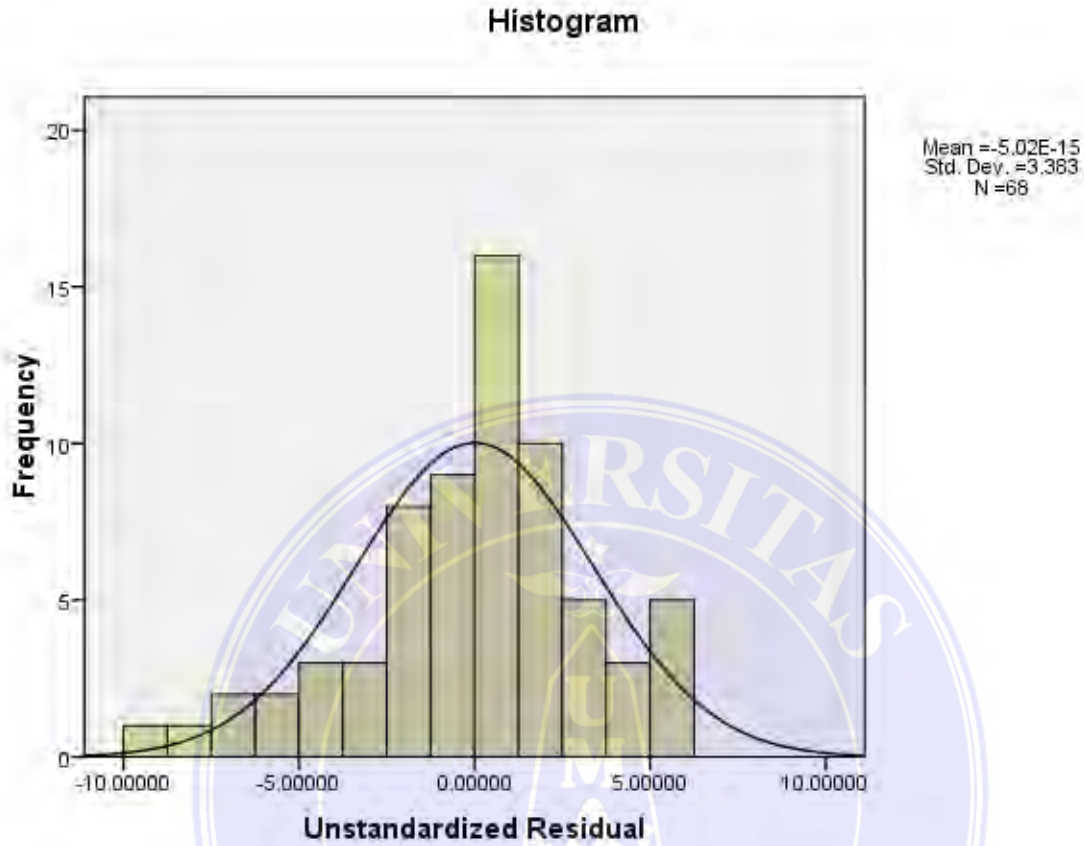
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3

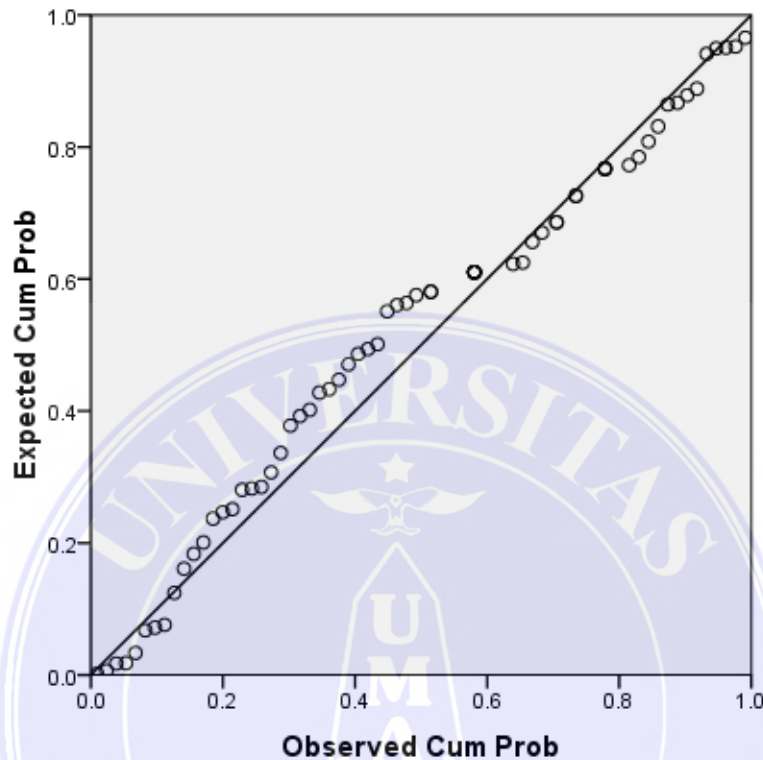
Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38295970
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.053
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384
a. Test distribution is Normal.		



Normal P-P Plot of Unstandardized Residual



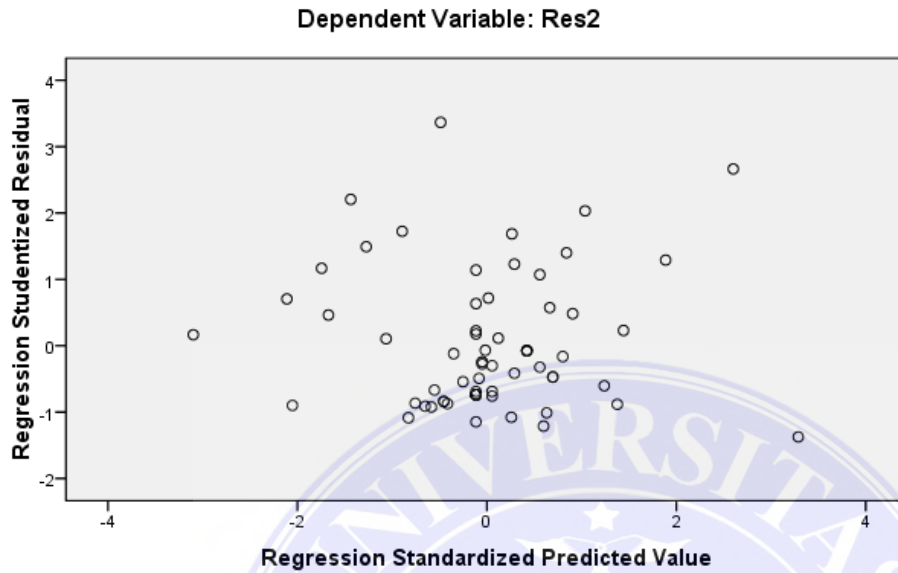
Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.129	3.488		1.471	.146		
	X1	.130	.100	.123	1.297	.199	.620	1.612
	X2	1.197	.158	.718	7.583	.000	.620	1.612

a. Dependent Variable: Y

Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.295	2.236		1.027	.308
X1	-.021	.064	-.051	-.327	.745
X2	.046	.101	.071	.454	.651

a. Dependent Variable: Res2

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
6.	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
8.	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
4.	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

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

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010 Page 5



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1252/FEB.2 /01.10/VI/2020 24 Juli 2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada,
Yth. Pimpinan
Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam
Universitas Sumatera Utara
Di Tempat

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

N a m a : Elvan Rifiyanto Pane
N P M : 158320223
Program Studi : Manajemen
Judul : Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal