

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO**

Oleh
CINDRA ABAS
E.21.16.188

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO

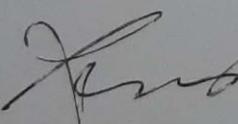
Oleh

CINDRA ABAS
E.21.16.188

SKRIPSI

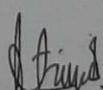
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 25 April 2020

PEMBIMBING I



Dr. Rahmisyari, SE.,ST.,MM
NIDN. 0929117202

PEMBIMBING II



Nur Rahmi, S.Pd.I.,SE.,MM
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO

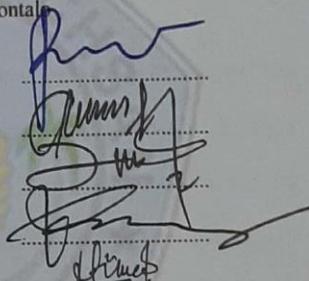
OLEH:

CINDRA ABAS
E.21.16.188

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

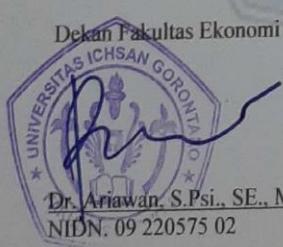
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, S.Psi., SE.,MM
2. Alfin Akuba, SE., MM
3. La Diu Samiu, SE., MM
4. Dr. Rahmisyari, MM
5. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
NIDN. 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen



Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN. 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 25 April 2020

Yang membuat pernyataan



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Menggunakan metode survey, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden. Analisis menggunakan path analysys. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo sebesar 0,390 (39%). Adapun sebesar 0,610 (61%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Pelatihan (X1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000. Penempatan Kerja (X2) secara *parsial* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,726.

Kata kunci: Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence Training (X1) and Job Placement (X2) both simultaneously and partially on Employee Performance (Y) at the Office of the Marine and Fisheries Office of Boalemo Regency. Using survey methods, data collection methods using questionnaires to respondents. Analysis using path analysis. The results showed that training (X1) and job placement (X2) simultaneously had a significant effect on employee performance (Y) at the Office of Marine Affairs and Fisheries in Boalemo Regency of 0.390 (39%). Meanwhile, 0.610 (61%) is influenced by outside variables that are not studied. Training (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.000. Job Placement (X2) partially does not have a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.726.

Keywords: Training, Job Placement, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo”. sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberi dukungan moril serta dorongan agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE. M.si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Ariawan, SE.,S.Psi., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Eka Zahra Solikahan,SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Rahmisyari, SE.,MM selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Ibu Nur Rahmi, S.Pd.I. SE.,MM, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Serta semua yang telah

membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan teruntuk kedua orang tua, suami dan keluarga yang selalu mendukung langkahku dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Gorontalo.....2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Pelatihan	8
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	9
2.1.3 Indikator Pelatihan.....	11
2.1.4 Pengertian Penempatan Kerja	12
2.1.5 Jenis-Jenis Penempatan Kerja	13
2.1.6 Faktor-Faktor yang mempengaruhi penempatan kerja	14
2.1.7 Indikator Penempatan Kerja.....	15
2.1.8 Pengertian Kinerja Pegawai	16
2.1.9 Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai	16

2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	17
2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.1.12 Penelitian Terdahulu	19
2.2. Kerangka Pemikiran	20
2.3. Hipotesis	21
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	23
3.1.Objek Penelitian	23
3.2. Metode Penelitian	23
3.2.1 Metode Yang Digunakan	23
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	23
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.2.3.1 Populasi.....	25
3.2.3.2 Sampel	26
3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel	26
3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.4.1 Sumber Data.....	27
3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	28
3.2.5.1 UJI Validitas	28
3.2.5.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.2.5.3 Konversi Data	28
3.2.6 Metode Analisis Data	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1 Sejarah singkat Dinas Kelautan dan Perikanan	34
4.1.2 Visi dan Misi	34
4.1.3 Struktur Organisasi	35
4.1.4 Tugas dan Fungsi	35
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian.....	41

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.2.4 Analisis Data Statistik	48
4.3 Pengujian Hipotesis	49
4.4 Pembahasan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35
Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1, dan X2 Terhadap Y	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran	4
Tabel 3.1 Operasional Variabel	24
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	25
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia	40
Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan.....	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Penempatan Kerja.....	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel (X) Terhadap (Y)	49

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	59
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit	83
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian	84
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	85
Lampiran 5. Hasil Turnitin.....	86
Lampiran 6. Biodata.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan didalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengarahkan seluruh sumber daya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Donni Juni (2017 : 48) Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Selain itu, kinerja diuraikan melalui rencana strategis organisasi untuk mencapai sasaran organisasi, tujuan, visi dan kegiatan misi atau kebijakan untuk mencapai tingkat pelaksanaan yang diharapkan (Moheriono, 2014 : 95) .

Sinambela (2012 : 136) Diyakini bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena melalui kinerja semacam ini akan mengetahui kemampuan pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga

perlu untuk menentukan standar yang jelas dan terukur dan menempatkannya bersama sebagai referensi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Hardjana menunjukkan dalam Pranata (2018) bahwa pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang disampaikan kepada mereka, yang berarti bahwa melalui pelatihan kejuruan, kesenjangan kemampuan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dapat dipenuhi, sehingga meningkatkan Hasil kinerja.

Keterampilan pegawai perlu dikembangkan, terutama pelatihan kinerja pegawai, untuk melatih lebih baik daripada standar yang ditetapkan oleh organisasi atau organisasi. Menurut Simamora dalam Denny (2014), bahwa melalui pelatihan, kami telah melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Pelatihan biasanya untuk membantu pegawai memperbaiki kelemahan kinerja mereka.

Menurut Rivai (2014 : 164) pelatihan adalah proses mengubah perilaku pegawai secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini melibatkan pengetahuan profesional dan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki arah saat ini dan dapat membantu pegawai mendapatkan keterampilan dan kemampuan tertentu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan mereka.

Selain pelatihan, Sondang P. Siagian (2014) mengatakan kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama salah satunya adalah keakuratan penugasan (penempatan kerja yang tepat). Yang dimaksud dengan kinerja itu sendiri adalah

kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas serta upaya untuk mencapai standar keberhasilan yang menempatkan karyawan yang tepat atau sesuai dengan kemampuan atau kinerja seseorang.

Penempatan adalah proses yang sangat penting untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat yang dibutuhkan oleh organisasi dan organisasi, karena menempatkan lokasi yang benar di lokasi yang tepat akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011 : 64), ini didasarkan pada prinsip orang yang tepat ada di tempat yang tepat, orang yang tepat berada di belakang pekerjaan yang tepat atau menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat, posisi yang benar dan mengatur orang yang tepat. Menurut Hariandja (2009 : 156) penempatan mengacu pada proses mengalokasikan atau mengisi posisi atau menugaskan kembali karyawan ke posisi baru atau posisi yang berbeda. Pekerjaan tersebut ditugaskan untuk karyawan baru dan lama, termasuk promosi, transfer dan Demosi (penurunan pangkat).

Berdasarkan survey awal wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan calon peneliti pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo terdapat beberapa permasalahan yang membutuhkan perhatian yang serius dari pihak atasan ataupun pimpinan dalam hal ini membutuhkan keseriusan dalam memberikan solusi maupun jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi. Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo dapat ditingkatkan lagi sehingga sasaran kinerja yang diharapkan dapat terealisasi dengan baik namun, berdasarkan evaluasi kinerja beberapa program belum memenuhi target yang telah di tentukan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PERSENTASE CAPAIAN			NAIK/TURUN
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	
<i>Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik.</i>	1. Persentase administrasi tertata dengan baik	-	70 %	75 %	Naik
	2. Persentase ASN yang mengikuti pelatihan keahlian	100%	100%	100%	Sama
<i>Sasaran Strategis 2: Meningkatkan Pendapatan dan Daya Beli Masyarakat Petani dan Nelayan</i>	1. Produksi Perikanan Tangkap (Ton)	95,66%	94,83%	96,15%	Naik
	3. Produksi Perikanan Budidaya (Ton)	74,29%	140,38 %	41,79%	Turun
	4. Nilai Tukar Nelayan (NTN)	90 %	92,78%	93,29%	Naik
	5. Konsumsi Ikan Perkapita (Kg/Kapita)	97,94%	98,62%	96,98%	Turun

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo 2019.

Berdasarkan capaian kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo hampir keseluruhan program kerja yang belum tercapai misalnya meningkatnya kualitas pelayanan publik, indikator kinerjanya presentase administrasi tertata dengan baik belum tercapai meskipun di tahun 2018 presentase capaian mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Begitupun dengan program lainnya seperti meningkatkan pendapatan dan daya beli masyarakat petani dan nelayan dengan indikator kinerjanya produksi perikanan budi daya dan konsumsi ikan perkapita presentase capaiannya juga tidak terpenuhi justru malah mengalami penurunan di tahun 2018 dibandingkan tahun

sebelumnya. Hal ini disebabkan kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan bahkan kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan kerja sama antara pegawai masih sangat kurang sehingga pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Pelatihan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan (X1), Penempatan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan berbagai sumbangsi pemikiran berupa ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu sumber daya manusia

dan khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, penempatan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangsi pemikiran terhadap Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo dalam hal ini yang berkaitan dengan pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kinerja pegawai agar lebih baik kedepannya dengan mempertimbangkan hal-hal lain yang mendukung berupa pelatihan dan penempatan kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Donni Juni (2017 : 203) menyatakan bahwa pelatihan adalah pekerjaan yang sistematis dan terencana yang dirancang untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Menurut Rivai (2014 : 164) pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini melibatkan pengetahuan profesional dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki arah saat ini dan dapat membantu karyawan mendapatkan keterampilan dan kemampuan tertentu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Chan dalam Donni Juni (2017 : 202) pelatihan adalah jenis pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang terkait dengan pekerjaan saat ini. Roger dalam Donni Juni (2017 : 202) mengemukakan bahwa pelatihan adalah pekerjaan yang sistematis dan terencana yang mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar, tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas kegiatan atau berbagai kegiatan.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2014 : 166) Maksud atau tujuan pelatihan dinyatakan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Efektivitas transfer pengetahuan atau transfer pengetahuan, yaitu, apakah pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja melakukan tugas.
2. Efektivitas atau validitas pelatihan, yang berarti apakah peserta telah memperoleh pengetahuan, pengetahuan, dan kemampuan profesional selama pelatihan.
3. Efektivitas atau efektivitas antar organisasi, yang berarti bahwa program pelatihan yang dapat diterapkan di satu perusahaan dapat berhasil di perusahaan lain.
4. Efektivitas atau efektivitas dalam organisasi, yang berarti bahwa kinerja kerja tim baru yang dilatih di perusahaan yang sama dapat dibandingkan dengan kinerja kerja kelompok sebelumnya.

Adapun manfaat pelatihan menurut Rivai (2014 : 167) penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan kepuasan dan pengakuan pekerjaan.
2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri.
3. Membantu karyawan untuk membuat keputusan yang lebih efektif dan menyelesaikan masalah.
4. Bantu karyawan mengatasi stres, stres, depresi, dan konflik.

5. Membantu menghilangkan rasa takut melakukan tugas-tugas baru.
6. Memenuhi kebutuhan pribadi peserta dan pelatih.
7. Berikan saran dan cara untuk pertumbuhan di masa depan.

Menurut Donni Juni (2017 : 203) Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Pelatihan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas karyawan, tetapi juga mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan.
2. Rencana kepegawaian. Pelatihan ini akan memudahkan karyawan untuk mengisi lowongan di perusahaan sehingga mereka dapat merencanakan karyawan sebanyak mungkin.
3. Produktivitas. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku. Ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
4. Pengembangan pribadi. Berikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka, termasuk meningkatkan pengembangan pribadi.

Donni Juni (2017 : 205) Manfaat dari rencana pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan sikap, kesetiaan, dan kerja sama yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan perusahaan atau antara karyawan perusahaan.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
4. Mematuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia yang ada.

5. Bantu karyawan membuat perbaikan dan pengembangan pribadi.
6. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja di perusahaan.

2.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2009 : 134) indikator pelatihan dikemukakan sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat bahwa pelatih biasanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pelatih yang memilih untuk memberikan materi pelatihan memang harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya (individu dan kompeten) .Selain itu, pelatihan pelatih juga harus sangat cocok untuk pelatihan.

2. Peserta pelatihan

Untuk mencapai tujuan rencana pelatihan, peserta harus dipilih sesuai dengan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.Selain itu, peserta juga harus memiliki antusiasme yang tinggi untuk berpartisipasi dalam pelatihan.

3. Materi

Materi ini didasarkan pada perkiraan kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keterampilan khusus, memberikan pengetahuan yang diperlukan, atau mencoba untuk mempengaruhi sikap. Terlepas dari bahan yang digunakan, rencana tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

4. Metode pelatihan

Menurut materi pelatihan yang diberikan, maka tentukan metode presentasi yang paling cocok..

5. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan dapat membentuk perilaku yang diharapkan dan kondisi untuk mencapai tujuan ini.

2.1.4 Pengertian Penempatan Kerja

Rivai (2014 : 155) menunjukkan bahwa penempatan mengacu pada alokasi atau redistribusi pekerjaan baru oleh karyawan. Keputusan penempatan biasanya diputuskan oleh manajer langsung, dan supervisor karyawan dalam konsultasi biasanya memutuskan penempatan karyawan masa depan.

Menurut Hasibun (2008 : 32) penempatan karyawan adalah langkah tindak lanjut pilihan, yaitu, potensi karyawan yang akan diterima ditempatkan di posisi atau pekerjaan yang diperlukan, dan kekuasaan didelegasikan kepada orang tersebut.

Penempatan adalah proses penugasan / pengisian posisi atau penugasan kembali karyawan untuk penugasan / posisi baru atau posisi lain. Pekerjaan ini bisa menjadi pekerjaan pertama bagi karyawan yang baru direkrut, atau bisa melalui promosi, pemindahan dan penurunan pangkat, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja & Efendi., 2002 : 156).

2.1.5 Jenis-jenis Penempatan Kerja

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan kerja menurut Rivai (2014 : 155) ialah sebagai berikut:

1. Transfer

Mobilitas mengacu pada pemindahan karyawan dengan tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan tingkat organisasi yang sama dari satu posisi ke posisi lain. Tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan mengharuskan organisasi untuk dapat menyelesaikan kekurangan tenaga kerja dengan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, dengan demikian memanfaatkan sebaik mungkin tenaga kerja yang ada. Ini sangat penting, terutama ketika pasokan tenaga kerja untuk posisi tertentu sulit diperoleh atau ada lowongan yang tiba-tiba karena pengunduran diri karyawan.

2. Promosi

Promosi terjadi ketika karyawan berpindah dari satu pekerjaan dengan gaji, tanggung jawab, dan / atau pangkat lebih tinggi ke pekerjaan lain. Biasanya dihargai sebagai penghargaan atas upaya dan prestasi masa lalunya.

3. Demosi

Demosi mengacu pada pemindahan karyawan dari posisi lain dengan tanggung jawab rendah, upah rendah, dan tingkat organisasi rendah. Keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk meningkatkan pekerjaan karyawan sesuai dengan tujuan

organisasi. Demosi dijelaskan dengan mengurangi beban kerja karyawan, menurunkan tingkat kewajiban, dan biasanya juga pada tingkat gaji yang lebih rendah. Alasannya adalah bahwa karyawan berkinerja buruk atau berperilaku buruk.

2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut Mangkuprawira (2011 : 171) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintah biasanya mengisi pekerjaan baru dengan meningkatkan karyawan yang ada atau yang baru. Ini karena dampak ekspansi bisnis, bisnis dapat menciptakan lapangan kerja baru. Tentu saja, proses ini sangat didukung oleh stabilitas sosial, ekonomi dan politik di dalam dan luar negeri.

2. Atrisi

Pengurangan karyawan karena pemecatan, pengunduran diri, pensiun, transfer dari unit bisnis dan kematian disebut atrisi. Secara khusus, selama periode aktivitas bisnis berkurang dan aktivitas ekonomi melambat, rencana pensiun dini telah meningkat. Dalam hal ini, karyawan berada dalam penurunan, dan surplus karyawan berkurang (rasionalisasi).

3. Reorganisasi

Reorganisasi besar perusahaan akan menghasilkan berbagai jenis kegiatan pribadi, misalnya, dalam kasus merger dan reorganisasi

perusahaan. Membeli dan menjual perusahaan atau bergabung dengan perusahaan lain akan memengaruhi aktivitas departemen personalia seperti desain pekerjaan, kompensasi, tunjangan, hubungan karyawan, dan rencana pensiun dini. Keuntungan memengaruhi keputusan karyawan.

4. Kecenderungan ekonomi umum

Salah satu konsekuensi dari penurunan pertumbuhan ekonomi adalah bahwa hal itu akan sangat mengurangi peluang kerja bagi karyawan dan pencari kerja jangka panjang dan sementara. Resesi ekonomi akan menyebabkan banyak pengangguran. Sebaliknya, jika situasi ekonomi secara keseluruhan membaik, rekrut dan pilih karyawan baru.

2.1.7 Indikator Penempatan Kerja

Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 117) Masalah-masalah tentang penempatan staf melibatkan beberapa indikator penempatan staf itu sendiri, yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus memenuhi persyaratan minimum

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki pekerja agar dapat bekerja dengan baik.

3. Keterampilan kerja

Keterampilan / keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan hanya dalam praktik.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang dalam pekerjaan tertentu.

5. Faktor usia

Untuk menempatkan karyawan, perlu untuk mempertimbangkan faktor usia dari personil yang dipilih. Ini untuk menghindari ketidakefisienan dalam produksi karyawan.

2.1.8 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Moehleriono (2014 : 95) Kinerja berarti bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau rencana kebijakan yang diuraikan dalam perencanaan strategis organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan.

Donny (2017 : 48) Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Mathis dalam Donni Juni (2017 : 48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.

2.1.9 Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai

Jackson dalam Donni Juni (2017 : 49) Tiga standar yang terkait dengan kinerja pegawai disebutkan sebagai berikut:

1. Sifat, berdasarkan standar yang berfokus pada sifat karakteristik pribadi karyawan. Loyalitas, keandalan, keterampilan komunikasi, dan keterampilan kepemimpinan.
2. Perilaku, berdasarkan pada standar perilaku, fokusnya adalah pada gaya kerja. Standar ini sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan

hubungan pribadi antara karyawan. Misalnya, jika stafnya ramah atau menyenangkan.

3. Hasil, standar hasil semakin dihargai oleh produktivitas dan daya saing internasional. Standar ini berfokus pada pencapaian atau hasil yang dicapai atau diproduksi dalam beberapa cara.

2.1.10 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson dalam Donni Juni (2017 : 50) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel pribadi/individu, termasuk kemampuan dan keterampilan fisik atau mental, latar belakang, seperti keluarga, status sosial dan pengalaman, demografi, yang melibatkan usia, asal dan jenis kelamin
2. Variabel psikologis, termasuk ide, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Variabel organisasi, termasuk sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Sedangkan Jackson dalam Donni Juni (2017 : 50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Termasuk talenta, minat, dan faktor kepribadian. Level keterampilan adalah bahan baku yang dimiliki seseorang, termasuk pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan kemampuan teknis. Oleh karena itu, karyawan memiliki kemungkinan kinerja yang baik. Jika kinerja

karyawan memiliki tingkat keterampilan yang baik, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Usaha yang dicurahkan

Energi yang dihabiskan untuk karyawan dalam pekerjaan, kehadiran dan motivasi. Tingkat upaya adalah gambaran karyawan yang menunjukkan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karena itu, jika seorang karyawan memiliki tingkat keterampilan kerja tertentu, maka jika sedikit usaha yang dilakukan, pekerjaannya tidak akan terlalu baik.

3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan, termasuk pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Donni Juni (2017 : 55) menyatakan bahwa Indikator kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut:

1. Beban kerja

Hal ini terkait dengan beban kerja dan efisiensi kerja karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Mempertimbangkan akurasi, presesi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas yang diberikan.

3. Kemandirian

Mengenai tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan melakukan tugas, bantuan orang lain harus diminimalkan.

4. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan independensi, fleksibilitas pemikiran dan kemauan untuk mengambil tanggung jawab.

5. Kemampuan beradaptasi

Berkenaan dengan kemampuan beradaptasi, pertimbangkan kemampuan untuk menanggapi perubahan kebutuhan dan kondisi.

6. Kerjasama

Pertimbangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang lain

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Wisdalia Maya Sari, (2018), judulnya adalah dampak pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Tinggi Lublina. Regresi linier berganda digunakan untuk analisis. Hasil penelitian yang dilakukan dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengaturan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja Kantor Pendidikan Kota Lubkeringau.

Judul penelitian Rigska R. Muntu (2017) adalah dampak dari pilihan, pelatihan dan lokasi kerja pada kinerja karyawan PT. Bank Indonesia (PERSERO) Tbk cabang Manado. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengaturan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

David Harly Weol, (2015), judul studi tentang dampak lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan pada kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Nasional

Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan secara simultan dan sebagian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Winda Jennifer (Winda Jennifer), (2014), judul studi tentang pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berdampak pada kinerja staf Inspektorat Kota Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengaturan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan atau sebagian.

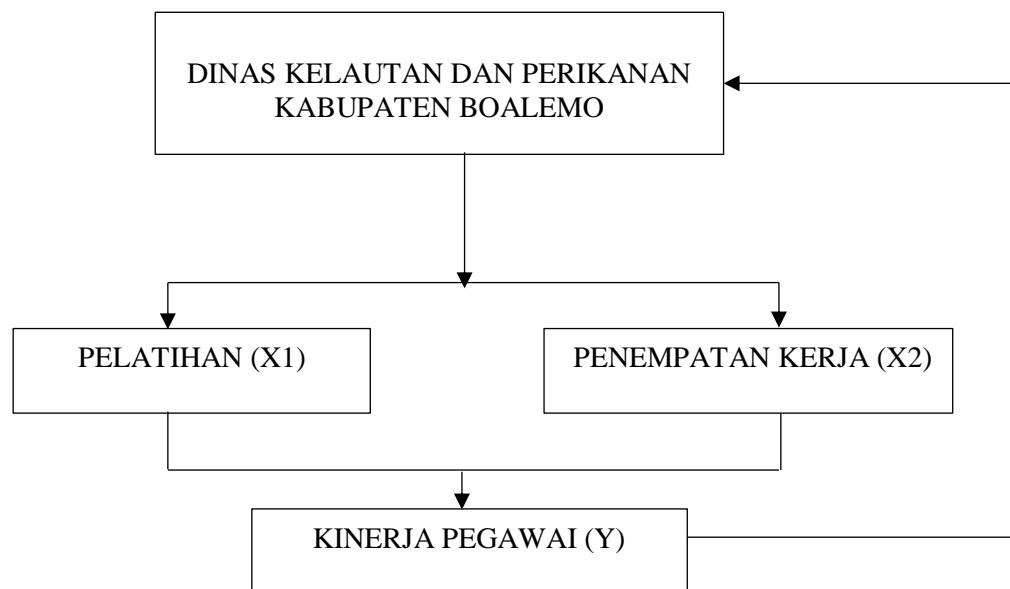
Haryati Djoharam (2014) mempelajari dampak dari program pelatihan, penempatan karyawan dan analisis judul lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Gunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Leonardo William Goni (2015) mempelajari efek pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan PT. Kantor Pusat Bank Manado dari SULUTGO Bank. Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengaturan kerja dan remunerasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2014 : 9) Kinerja sumber daya manusia mengacu pada kinerja atau keluaran (output) kualitas atau kuantitas sumber daya manusia yang diperoleh oleh sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu ketika melakukan tugasnya. Pelatihan sangat dibutuhkan di perusahaan atau organisasi,

karena melalui program ini, dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk melatih karyawan yang dapat berkinerja baik dan memiliki fleksibilitas dalam organisasi untuk menghadapi situasi apa pun di masa depan. Selain pelatihan penempatan kerja, penting juga untuk dipertimbangkan dalam organisasi atau organisasi, karena menempatkan orang di tempat kerja yang tepat membuatnya sangat mudah untuk menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
2. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
3. Penempatan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 5) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei, studi survei digunakan untuk menjelaskan pengujian kausalitas dan hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau utama.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nazir (2013 : 149) Arti dari operasional variabel adalah isi dari penelitian, ini memberitahu kita bagaimana mengukur variabel. Variabel adalah konsep dengan berbagai nilai. Variabel penelitian ini adalah promosi jabatan (X1) dan mutasi (X2) semangat kerja (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, pertama-tama kita perlu mengoperasikan variabel yang disebutkan di latar belakang dan kerangka kerja ideologis masalah untuk menentukan indikator variabel yang relevan dan alat atau langkah-langkah untuk menentukan variabel. Variabel. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel-variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Materi 4. Metode Pelatihan 5. Tujuan pelatihan	ORDINAL
Penempatan Kerja (X2)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Faktor usia	ORDINAL
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. adaptabilitas 6. Kerja sama	ORDINAL

Sumber : Rivai (2009 : 134), Yuniarsih (2013 : 117), Donni Juni (2017 : 55)

Saat menguji setiap variabel, skala Likert akan digunakan untuk pengukuran. Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memberikan nilai skor dari item jawaban, dan untuk skor setiap item, memberikan skor

jawaban untuk pertanyaan yang diajukan oleh orang yang diwawancara. Sugiyono (2010 : 86), Jawaban untuk setiap alat menggunakan skala Likert dari sangat positif ke sangat negatif, dan bisa dalam bentuk kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan, yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan nilai bobot yang berbeda, setiap nilai bobot ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam obyek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) Ditunjukkan bahwa populasi adalah area umum, yang terdiri dari objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek ini memiliki karakteristik yang ditentukan oleh para peneliti untuk dipelajari, dan kemudian menarik kesimpulan. Berdasarkan pengetahuan populasi, populasi dalam penelitian ini

adalah semua 42 pegawai PNS Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semuanya dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Kesimpulan yang dipelajari dari sampel akan berlaku untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi harus benar-benar representatif. Karena populasi pada saat yang sama adalah sampel, sampel dalam penelitian ini adalah 41 pegawai PNS, tidak termasuk peneliti.

3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 62) Jika semua anggota populasi digunakan sebagai anggota, metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel. Metode ini digunakan jika populasinya relatif kecil, istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus yang mengambil sampel semua anggota populasi.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancara.
2. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, amati aktivitas organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis, dan data diperoleh dalam bentuk informasi dan informasi. Target wawancara adalah para pemimpin dan karyawan dari Biro Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
3. Melakukan survei kuesioner dengan membagikan kuesioner tertulis kepada responden.
4. Sastra adalah mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk mendapatkan informasi teoretis dan konseptual yang terkait dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan keandalan instrumen dan dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai alpha $<0,60$. (Ghozali, 2005).

3.2.5.3 Konversi Data

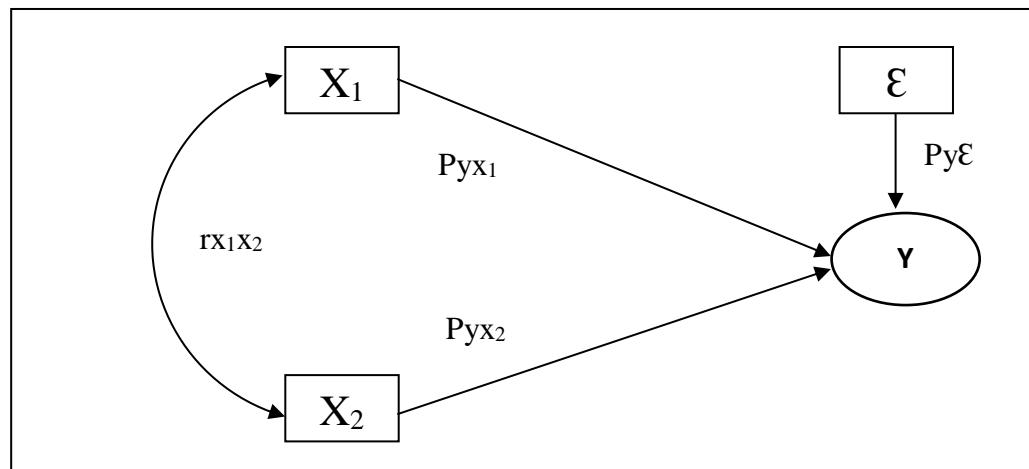
Agar dapat berurusan dengan analisis jalur (yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda), biasanya menggunakan data ordinal (skor kuesioner) yang diperoleh dengan skala Likert, dll., Dan kemudian data ini harus terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval, yaitu, metode yang dapat digunakan adalah Metode Interval Kontinu (MSI).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Model/Gambar

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada kinerja, tes dilakukan dengan menggunakan tes analisis jalur (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengubah data skala yang dipesan ke skala interval melalui metode interval kontinu (MSI). Ketika menggunakan analisis jalur, harus dipertimbangkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini terkait dan kausal.

Hipotesis penelitian dipertimbangkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang dapat dilihat pada struktur jalur berikut menggunakan grafik:



Gambar 3.1 Struktur Analisis Path

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

Dimana:

X1 : Pelatihan

X2 : Penempatan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

$\dot{\epsilon}$: Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Gunakan analisis jalur untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara sub-variabel, sehingga menunjukkan efeknya. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sub-variabel ini tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2, tetapi juga variabel epsilon, yaitu variabel yang belum diukur dan diperiksa.

3.2.6.2 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan Path Analisys dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = Pyx1 + Pyx2 + Py\dot{\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers R⁻¹
5. Menghitung koefisien jalur Pyxi (i= 1 dan 2)
6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2, terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (Py $\dot{\epsilon}$)

8. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Uji statistik F

Uji F dapat menguji pengaruh independen, umum atau simultan pada variabel dependen. Standar pemeriksaan F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_A ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen pada saat yang sama.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_A ditolak, yang berarti bahwa variabel independen juga mempengaruhi variabel dependen.

Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari α (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji statistik T

Uji T untuk menguji pengaruh variabel independen persisten terhadap variabel dependen. Standar inspeksi T adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji T hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap variabel yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi t kurang dari α (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo

Setelah pemisahan Kabupaten Boalemo dan Kabupaten Gorontalo, sejak berdirinya Kabupaten Boalemo dari 1999 hingga 2002, Departemen Kelautan dan Perikanan merupakan sub-sektor dari Kementerian Pertanian. Menurut perkembangan kebutuhan pemerintah dan daerah, penangkapan ikan adalah salah satunya. Departemen yang memimpin juga harus menjadi salah satu organisasi pemerintah yang otonom, UU Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo adalah salah satunya, dan Boalemo antara Bupati dan perwakilan daerah tunduk pada Amandemen No. 41 Peraturan Daerah Boalemo / 5 Mei 2002 Peraturan Daerah Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo tentang struktur organisasi dan prosedur kerja.

Departemen Kelautan dan Perikanan adalah salah satu lembaga eksekutif teknis dari Departemen Kelautan dan Perikanan di tingkat regional atau dalam manajemen regional Kabupaten Boalemo, dan diharapkan untuk memainkan peran dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya urusan pesisir, laut dan kelautan serta dapat Dengan pemberdayaan masyarakat pesisir, telah berkembang dengan baik. Ini adalah sumber daya pulau yang hidup dan salah satu industri real estat regional utama.

Misi dari Biro Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo adalah untuk melaksanakan kekuatan pemerintah daerah dalam pengembangan dan pengolahan sumber daya kelautan dan perikanan untuk meningkatkan kualitas hidup para nelayan, terutama masyarakat Boalemo. Pengembangan sektor kelautan dan perikanan memiliki arti strategis yang sangat luas, terutama dalam hal penyediaan lapangan kerja dan peningkatan standar kehidupan masyarakat. Diharapkan bahwa sektor ini akan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pembangunan daerah, terutama kesejahteraan masyarakat di daerah pesisir sebagai nelayan dan petani ikan.

Ketika situasi di kawasan ini membaik, perlu segera mengadopsi kebijakan pembangunan kembali ekonomi rakyat, sambil tetap mengingat bahwa kegiatan kelautan dan perikanan adalah tulang punggung ekonomi sebagian besar orang di seluruh Provinsi Gorontalo (khususnya Kabupaten Boalemo). Semoga sektor ini juga akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

Visi:

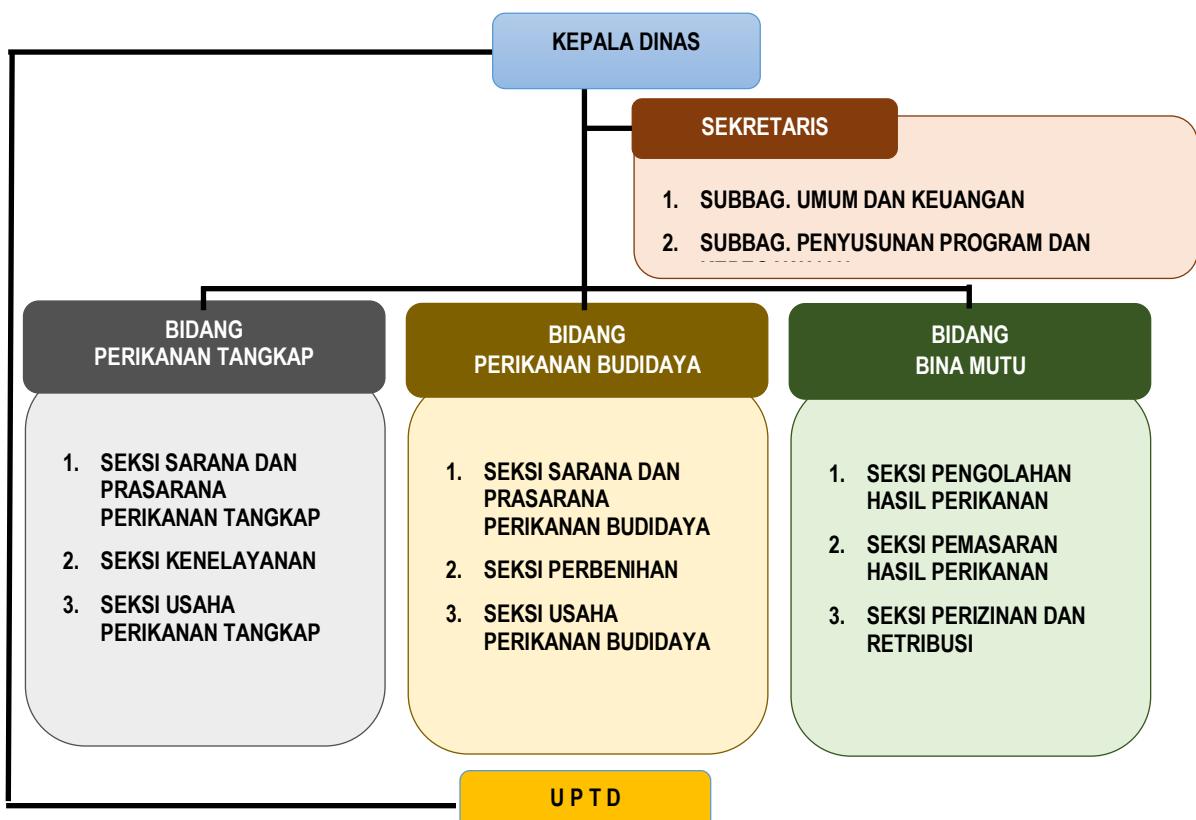
Produksi dan manajemen sumber daya kelautan dan perikanan yang independen.

Misi:

- a. Satu Penguatan komprehensif lembaga dan sumber daya manusia
- b. Mencapai pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan
- c. Manfaatkan sepenuhnya potensi lautan dan perikanan utama

- d. Mencapai produktivitas dan daya saing lautan dan perikanan berdasarkan sektor bisnis.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo

4.1.4 Tugas dan Fungsi

1. Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo
- Tugas utama Biro Kelautan dan Perikanan adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan undang-undang, peraturan, potensi dan

karakteristiknya, dan menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Boalemo di bidang kelautan dan perikanan.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, dinas melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a. Menyiapkan panduan teknis dan bahan kontrol untuk mengumpulkan dan mengelola informasi dan laporan tentang data kelautan dan perikanan;
- b. Mempersiapkan bahan untuk perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan teknis di bidang kelautan dan perikanan;
- c. Menyiapkan bahan untuk menyiapkan rencana dan rencana untuk pengembangan perikanan dan akuakultur, pengembangan perikanan tangkap, dan optimalisasi manajemen produksi dan pemasaran perikanan;
- d. Menyiapkan panduan materi dan kontrol teknis kegiatan UPTD dalam lingkup tugas formal;
- e. Bupati melakukan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Tugas dan Fungsi Kepala Dinas

Tugas kepala dinas adalah untuk membantu bupati menjalankan urusan pemerintahan di bidang perikanan. Ini adalah wewenang daerah dan merupakan tugas bantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Orang yang bertanggung jawab atas layanan mengatur fungsi-fungsi berikut ketika melakukan tugasnya:

- a. Melakukan perencanaan kebijakan teknis, perencanaan keuangan, umum, peralatan dan kepegawaian;

- b. Melaksanakan kebijakan teknis di bidang perikanan, termasuk area komersial dan kelembagaan, area manajemen perikanan, area akuakultur;
- c. Merumuskan rencana kegiatan Dinas sebagai panduan untuk melakukan tugas;
- d. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan semua kegiatan dan mengelola Departemen Perikanan;
- e. Memberikan bimbingan di bidang perikanan sesuai dengan kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah;
- f. Melaksanakan kebijakan yang memberdayakan nelayan kecil dan operasi budidaya ikan, mengeluarkan SIUP di bidang budidaya ikan dengan ruang lingkup satu (satu), mengelola, menangkap ikan dan mengatur lelang ikan (TPI) untuk pengelolaan budidaya ikan;
- g. Melakukan fungsi lain terkait perikanan yang disediakan oleh Grup Bupati.

3. Tugas dan Fungsi Sekretaris

Sekretaris menjalankan tugas dan fungsi sekretaris sesuai dengan hukum, dan sekretariat bertanggung jawab untuk mengatur koordinasi di dalam Departemen Perikanan.

Sekretaris akan mengatur fungsi-fungsi berikut saat melakukan tugasnya:

- a. Melakukan pengembangan dan manajemen organisasi;
- b. Menyiapkan bahan anggaran dan pertanggungjawaban keuangan;
- c. Melakukan manajemen personalia, manajemen keuangan dan peralatan;
- d. Menyiapkan data dan informasi, literatur, dan hubungan masyarakat;

- e. Menganalisis dan mengendalikan implementasi program dan proyek;
- f. Mempersiapkan bahan untuk merumuskan rencana dan proyek dan mengembangkan rencana strategis;
- g. Melakukan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan manajemen file;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan persiapan laporan;
- i. Lakukan tugas formal lain yang diberikan oleh penyelia layanan.

4. Tugas Sub Bagian

Subdivisi memiliki tugas-tugas berikut:

- a. Persiapan rencana bisnis dan persyaratan anggaran untuk kegiatan;
- b. Kompilasi dan proses data untuk bahan persiapan program;
- c. Menyiapkan bahan untuk merumuskan rencana program dan proyek dan mengembangkan rencana pengembangan strategis;
- d. Menyusun dan memproses data untuk anggaran harian dan anggaran pembangunan;
- e. Menyiapkan analisis dan kontrol pelaksanaan program dan proyek;
- f. Memantau, mengevaluasi, dan menyusun laporan;
- g. Mempersiapkan proposal anggaran untuk Dinas;
- h. Merumuskan dan menangani manajemen keuangan dan pembukuan untuk mencapai pendapatan daerah dan anggaran belanja (APBD);
- i. Lakukan tugas publik lainnya yang diberikan oleh sekretaris.
- j. Membayar gaji karyawan, biaya perjalanan dinas, membayar kompensasi dan pengeluaran lainnya sebagai pengeluaran Dinas;
- k. Memantau, mengevaluasi, dan menyusun laporan;

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo, yang terdiri dari jenis kelamin Laki-laki dan Perempuan seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	27	65.9
Perempuan	14	34.1
Total	41	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020.

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 27 orang atau sekitar 65,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 14 orang atau sekitar 34,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan atau kedua responden ini tidak seimbang.

2. Usia

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia

UMUR	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	13	31.7
>31 tahun	28	68.3
Total	41	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 31,7%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak 28 orang atau sekitar 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

3. Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Responden menurut tingkat pendidikan

PENDIDIKAN	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	12	29.3
D.I	2	4.9
D.III	9	21.9
S.I	16	39
S.II	2	4,9
Total	41	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden

dengan tingkat pendidikan S.II yakni 2 orang atau sekitar 4,9% jumlah resoonden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 16 orang atau sekitar 39%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 9 orang atau sekitar 21,9%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.I yakni 2 orang atau sekitar 4.9%, dan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang atau sekitar 29,3% dari total responden. Hal ini menunjukan bahwa antara responden dengan tingkat pendidikan, SMA, D.I, D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel independen sebagai objek penelitian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini ringkasan hasil tabulasi dari data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi untuk skor, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 41 = 205$

Bobot Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 41 = 41$

$$\frac{205 - 41}{5} = 32,8$$

Rentang skala: $= 32,8$ dibulatkan jadi 33

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Angka (%)	Kriteria
173 – 205	Sangat Positif/ Sangat Tinggi
140 – 172	Positif/Tinggi
107 – 139	Netral / Sedang
74 – 106	Negatif/ Rendah
41 – 73	Sangat Negatif/ Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Hasil dari data atau daftar variabel sebagai objek penelitian akan dirangkum di bawah ini. Menurut data yang dikumpulkan dari 41 responden yang ditentukan sebagai sampel data pelatihan variabel, mereka dapat ditabulasi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

1. Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Pelatihan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X1)

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	19.5	8	40	19.5	13	65	31.7
4	12	48	29.3	11	44	26.8	5	20	12.2
3	13	65	31.7	11	55	26.8	13	65	31.7
2	8	32	19.5	9	36	22	10	40	24.4
1	0	0	0	2	2	4.9	0	0	0
Σ	41	185	100	41	177	100	41	190	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item					
	XI.4			XI.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	17.1	15	75	36.6
4	13	52	31.7	21	84	51.2
3	15	75	36.6	3	15	7.3
2	5	20	12.2	2	8	4.9
1	1	1	2.4	0	0	0
Σ	41	183	100	41	182	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori **Sangat**

Tinggi dengan nilai skor 185, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 177, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 190, responden yang menjawab item pertanyaan X1-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** pula dengan nilai skor 183. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X1-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** pula dengan nilai skor 182.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penempatan Kerja (X2)

Menurut hasil daftar data, menurut komentar orang yang diwawancara, nilai-nilai dari berbagai indikator variabel penempatan kerja (X2) diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Penempatan Kerja (X2)

SKOR	Item							
	X2.1			X2.2			X2.3	
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor
5	2	10	4.9	3	15	7.3	5	25
4	14	56	34.1	8	32	19.5	5	20
3	16	80	39	16	80	39	15	75
2	9	36	22	13	52	31.7	15	60
1	0	0	0	1	1	2.4	1	1
Σ	41	182	100	41	180	100	41	181
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi	

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	9.8	6	30	14.6
4	12	48	29.3	17	68	41.5
3	13	65	31.7	11	55	26.8
2	12	48	29.3	6	24	14.6
1	0	0	0	1	1	2.4
Σ	41	181	100	41	178	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Penempatan Kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 182, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 180, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 181. responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 181. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X2-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 178.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut komentar dari orang yang diwawancara dan hasil dari daftar data, dapatkan nilai dari indikator variabel kinerja (Y) setiap pegawai, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	9.8	5	25	12.2	8	40	19.5
4	11	44	26.8	10	40	24.4	8	32	19.5
3	18	90	43.9	13	65	31.7	12	60	29.3
2	8	32	19.5	11	44	26.8	13	52	31.7
1	0	0	0	2	2	4.9	0	0	0
Σ	41	186	100	41	176	100	41	184	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	17.1	7	35	17.1	8	40	19.5
4	12	48	29.3	23	92	56.1	19	76	46.3
3	14	70	34.1	7	35	17.1	9	45	22
2	7	28	17.1	4	16	9.8	5	20	12.2
1	1	1	2.4	0	0	0	0	0	0
Σ	41	182	100	41	178	100	41	181	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja karyawan (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 186, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 176, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan Y-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 182, responden yang menjawab item pertanyaan Y-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 178. Dan responden yang menjawab item pertanyaan Y-6 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 181.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini, tingkat efektivitas dapat ditentukan dalam data yang diproses. Alat penelitian diuji pada validitas dan reliabilitas 41 responden. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid, maka reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pelatihan (X1)	XI.1	0,694	0,308	Valid	0,651	$> 0,60 =$ Reliabel
	XI.2	0,633	0,308	Valid		
	XI.3	0,733	0,308	Valid		
	XI.4	0,639	0,308	Valid		
	XI.5	0,530	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,308). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,651 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pelatihan adalah valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,573	0,308	Valid	0,630	$> 0,60 =$ Reliabel
	X2.2	0,724	0,308	Valid		
	X2.3	0,707	0,308	Valid		
	X2.4	0,664	0,308	Valid		
	X2.5	0,506	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Penempatan Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,308). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,630 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja adalah valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,744	0,308	Valid	0,643	$> 0,60 =$ Reliabel
	Y.2	0,496	0,308	Valid		
	Y.3	0,557	0,308	Valid		
	Y.4	0,685	0,308	Valid		
	Y.5	0,550	0,308	Valid		
	Y.6	0,563	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$. $0,308$.

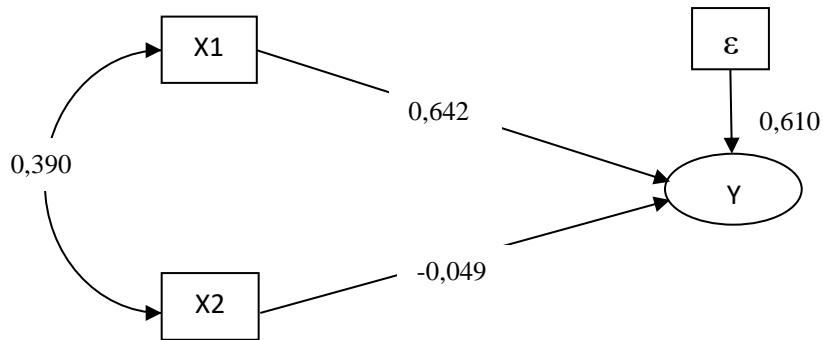
Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,643 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Kemudian, hasil statistik akan dianalisis di bawah ini. Hasil analisis akan diketahui, yaitu apakah variabel bebas (variabel bebas) memiliki pengaruh aktual (signifikan) terhadap variabel terikat (variabel bebas). Hasil dari kerangka kerja pemrosesan data untuk hubungan kausal X1 dan X2 ke Y dapat diperoleh dengan rumus struktural berikut:

$$Y = 0,642X1 - 0,049X2 + 0,610\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1, dan X2 Terhadap Y

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Pelatihan (X2), dengan nilai sebesar 0,642.

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel (X) Terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2 = yx_1x_2$)
		Langsung	Total	
X1	0,642	0,642	64,2%	-
X2	0,049	0,049	4,9%	-
ϵ	0,610	0,610	61%	-
X1,X2	-	-	-	0,390 atau 39%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji Fhitung menunjukkan hasil sebesar 12,123 sedangkan Ftabel sebesar 3,24 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa Fhitung $>$ Ftabel (12,123 $>$ 3,24) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Diterima.

2. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa pelatihan mempunyai nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai tersebut lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$) artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo (Y). Diterima.

3. Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa penempatan kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,726. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai tersebut lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,726 > 0,05$) artinya penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo (Y). Ditolak.

4.4 Pembahasan

2.3.1.1 Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa semakin bagus pelatihan dan penempatan kerja akan berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai.

Penelitian ini konsisten dengan teori yang menjelaskan pelatihan menurut Mangkuprawira (2010: 135), yang merupakan proses menanamkan pengetahuan, keahlian dan sikap, sehingga pegawai dapat lebih terampil dan mampu melakukan tugasnya sesuai standar. Ketika pelatihan menurut Veithzal Rivai (2010: 211), bagian pendidikan berfokus pada proses belajar memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pembelajaran, yang diterapkan dalam waktu yang lebih singkat dengan memprioritaskan praktik daripada teori. Pelatihan Sehinnga memiliki dampak yang lebih baik pada kinerja pegawai.

Selain pelatihan, Suwatno (2013: 117) juga menyarankan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai termasuk faktor pendidikan, dan tingkat pendidikan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan pegawai, semakin tinggi kualitasnya. Jika kualitas pegawai baik, itu akan berdampak baik pada organisasi atau organisasi. Selain itu, dalam pekerjaan serupa, faktor pengalaman kerja yang telah dialami sebelumnya perlu dipertimbangkan dalam kerangka penempatan pegawai ini. Ini didasarkan pada fakta bahwa semakin lama jam kerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai. Kekayaan pengalaman kerja cenderung membuat pegawai yang relevan memiliki pengetahuan dan pengalaman profesional yang relatif tinggi, yang berdampak baik pada kinerja pegawai.

2.3.1.2 Pelatihan (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya pelatihan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini konsisten dengan pandangan Edi Saputra (2014) bahwa pegawai yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi/institusi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya melalui pelatihan, dan organisasi / institusi tersebut diharapkan dapat mempertahankan calon pegawai yang berkualitas. Pelatihan (training) adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional pegawai dalam pekerjaan tertentu. Melalui program pelatihan yang diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, wawasan, dan sikap pegawai di tempat kerja, kinerja pegawai organisasi dapat ditingkatkan.

Mengingat sudut pandang M. Alhudhori (2018), mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, angkatan kerja harus dipertimbangkan dengan cara yang dapat digunakan untuk membuatnya efektif. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, aspek peningkatan kinerja yang sama pentingnya dengan aspek lainnya adalah aspek pembangunan, salah satunya adalah rencana pelatihan. Pelatihan adalah salah satu tugas untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang telah mereka lakukan,

sehingga pegawai menjadi lebih terampil dan mampu melakukan tanggung jawab yang digariskan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Rigska (2017). Mempelajari dampak pilihan judul PT, pelatihan dan pengaturan kerja pada kinerja pegawai. Bank Indonesia (Persero), Tbk cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain disediakan berdasarkan hasil David (2015). Judul penelitian adalah lingkungan kerja Kantor Pendidikan Nasional Sulawesi Utara, dan dampak pelatihan dan penempatan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.1.3 Penempatan Kerja (X2) Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut hasil penelitian, penempatan kerja tidak akan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa, berdasarkan jawaban yang dijawab selama survei kuesioner pada setiap pernyataan, ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang skeptis akan hal ini, bahkan dibandingkan dengan jawaban yang sangat disetujui atau tidak disetujui, dan bahkan beberapa jawaban tidak menyenangkan. Ini menunjukkan bahwa posisi kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo tidak objektif, misalnya, kurangnya perhatian pada latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja di bidangnya, dan bahkan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan teori Siswanto (2012: 164), proses penempatan kerja menempatkan pegawai yang tepat di tempat yang tepat dalam urutan kronologis. Prosedur penempatan kerja yang diadopsi didasarkan pada hasil keputusan berdasarkan pertimbangan rasional dan pertimbangan obyektif ilmiah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
2. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
3. Penempatan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo agar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka harus memperhatikan lingkungan kerja berupa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Karena dari hasil penelitian menunjukkan

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

2. Disarankan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik karena pengaruhnya lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang peningkatan motivasi kerja pegawai dengan meneliti variabel lain Menurut (Rivai, 2004: 456), terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Buckley, R., & Caple, J. (2017). *The Theory and Practice of Training*. London: Kogan Page.
- Donny Juni Priansa, S.Pd., SE., MM., Q. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi kelima*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, & Efendi., M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, & Efendi., M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, & Poltak, L. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, D., Moch, Djudi, M., & Gunawan, Eko, N. (2014). Pengaruh

Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12(1), 10.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN**Instrumen Penelitian****A. IDENTITAS**

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Promosi Jabatan dan Mutasi

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Pelatihan (X1)

1. Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh instansi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju

- e. Sangat tidak setuju
3. Materi yang disampaikan dalam pelatihan mudah dipahami dan menambah pengetahuan peserta pelatihan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Penempatan Kerja (X2)

6. Instansi sudah melihat latar belakang pendidikan terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus memiliki pengetahuan kerja di bidangnya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan instansi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

9. Penempatan pegawai di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga instansi mengetahui dimana posisi pegawai ditempatkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Instrumen Kinerja Pegawai

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Kualitas kerja saya semakin baik setelah mengikuti berbagai pelatihan kerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu berinisiatif dalam memnyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Saya berusaha untuk mencari berbagai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan untuk menghadapi berbagai perubahan situasi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Saya merasa senang bisa bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Data Ordinal Variabel X1

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	2	2	3	5	17
2	4	4	5	3	5	21
3	4	1	3	4	4	16
4	4	3	2	2	5	16
5	4	3	5	3	3	18
6	3	2	4	5	4	18
7	4	4	3	4	4	19
8	2	3	3	4	5	17
9	2	5	5	4	4	20
10	3	5	5	4	4	21
11	5	5	5	5	4	24
12	5	3	3	5	4	20
13	3	2	4	3	4	16
14	3	2	2	3	5	15
15	2	5	2	3	2	14
16	4	4	5	3	4	20
17	3	1	3	4	4	15
18	3	3	2	2	4	14
19	4	4	2	2	4	16
20	2	2	3	2	4	13
21	2	2	2	2	4	12
22	3	3	2	1	4	13
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	3	3	5	21
25	5	5	5	3	4	22
26	3	2	3	3	5	16
27	4	5	5	4	4	22
28	2	3	4	4	4	17
29	3	3	5	5	5	21
30	5	4	5	5	5	24
31	3	3	5	3	4	18
32	4	4	3	3	5	19
33	4	4	3	4	5	20
34	5	4	5	3	5	22
35	3	3	2	4	3	15
36	4	4	3	4	3	18
37	4	4	3	4	5	20
38	2	2	2	3	2	11
39	3	4	4	5	5	21
40	2	3	4	3	4	16
41	3	2	3	4	4	16

Data Ordinal Variabel X2

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	3	3	5	19
2	3	4	5	4	4	20
3	3	3	4	2	3	15
4	3	3	2	4	3	15
5	2	3	2	2	3	12
6	4	2	2	2	3	13
7	4	4	3	4	4	19
8	5	5	3	3	5	21
9	3	3	3	3	4	16
10	4	3	3	5	4	19
11	4	3	3	4	4	18
12	3	2	3	3	4	15
13	3	2	4	3	4	16
14	3	2	2	3	5	15
15	2	2	2	3	2	11
16	4	3	2	4	3	16
17	3	3	2	2	3	13
18	3	2	2	2	3	12
19	4	4	4	5	3	20
20	2	3	1	3	4	13
21	2	3	3	2	2	12
22	3	4	4	2	2	15
23	5	2	2	3	2	14
24	4	5	5	4	2	20
25	3	2	2	4	1	12
26	4	3	3	4	5	19
27	4	3	3	4	3	17
28	2	2	2	2	3	11
29	4	4	5	5	3	21
30	3	3	3	4	4	17
31	2	3	4	4	4	17
32	2	5	5	5	5	22
33	3	3	3	3	4	16
34	3	2	2	3	4	14
35	2	2	2	3	4	13
36	4	4	5	3	4	20
37	3	1	3	4	4	15
38	3	3	2	2	2	12
39	4	4	2	2	5	17
40	2	2	3	2	4	13
41	4	2	3	2	4	15

Data Ordinal Variabel Y

RESPONDE N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	3	2	2	4	4	5	20
2	4	3	3	4	4	4	22
3	4	3	3	4	4	4	22
4	2	2	2	2	3	4	15
5	4	4	5	3	4	2	22
6	4	2	2	3	5	3	19
7	2	3	2	4	4	4	19
8	2	2	2	2	3	2	13
9	4	5	2	4	3	4	22
10	4	3	3	5	4	5	24
11	4	4	4	4	4	3	23
12	3	4	2	3	4	4	20
13	3	2	4	3	4	4	20
14	3	2	2	3	5	4	19
15	2	2	2	3	2	2	13
16	4	4	5	3	4	3	23
17	3	1	3	4	4	4	19
18	3	3	2	2	4	4	18
19	4	2	4	2	4	3	19
20	2	2	4	2	4	3	17
21	2	1	4	2	4	3	16
22	3	5	5	1	4	4	22
23	5	5	3	5	5	4	27
24	3	3	4	3	5	5	23
25	3	3	2	3	4	4	19
26	4	5	3	5	3	4	24
27	3	2	5	5	4	5	24
28	3	5	4	5	4	4	25
29	3	4	5	3	2	5	22
30	5	3	5	5	5	5	28
31	5	4	5	4	5	4	27
32	2	3	3	3	3	3	17
33	3	3	3	3	4	5	21
34	3	3	5	5	4	4	24
35	3	4	2	3	3	2	17
36	5	4	3	4	4	3	23
37	3	3	3	4	4	3	20
38	4	4	2	2	2	2	16
39	3	4	3	3	3	5	21
40	2	3	4	4	2	4	19
41	3	2	3	4	5	4	21

Data Interval X1

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	8.000	0.195	0.195	0.276	-0.859	1.000
	3.000	13.000	0.317	0.512	0.399	0.031	2.026
	4.000	12.000	0.293	0.805	0.276	0.859	2.834
	5.000	8.000	0.195	1.000	0.000		3.827
	2.000	1.000	0.049	0.049	0.101	-1.657	1.000
2.000	2.000	9.000	0.220	0.268	0.330	-0.618	2.032
	3.000	11.000	0.268	0.537	0.397	0.092	2.821
	4.000	11.000	0.268	0.805	0.276	0.859	3.526
	5.000	8.000	0.195	1.000	0.000		4.487
	3.000	2.000	0.244	0.244	0.314	-0.694	1.000
3.000	3.000	13.000	0.317	0.561	0.394	0.153	2.031
	4.000	5.000	0.122	0.683	0.356	0.476	2.598
	5.000	13.000	0.317	1.000	0.000		3.409
	4.000	1.000	0.024	0.024	0.057	-1.971	1.000
	2.000	5.000	0.122	0.146	0.229	-1.052	1.936
4.000	3.000	15.000	0.366	0.512	0.399	0.031	2.884
	4.000	13.000	0.317	0.829	0.254	0.951	3.804
	5.000	7.000	0.171	1.000	0.000		4.833
	5.000	2.000	0.049	0.049	0.101	-1.657	1.000
	3.000	3.000	0.073	0.122	0.202	-1.165	1.690
5.000	4.000	21.000	0.512	0.634	0.376	0.343	2.734
	5.000	15.000	0.366	1.000	0.000		4.101

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total
3.827	2.032	1.000	2.884	4.101	13.845
2.834	3.526	3.409	2.884	4.101	16.754
2.834	1.000	2.031	3.804	2.734	12.403
2.834	2.821	1.000	1.936	4.101	12.692
2.834	2.821	3.409	2.884	1.690	13.638
2.026	2.032	2.598	4.833	2.734	14.223
2.834	3.526	2.031	3.804	2.734	14.929
1.000	2.821	2.031	3.804	4.101	13.758
1.000	4.487	3.409	3.804	2.734	15.434
2.026	4.487	3.409	3.804	2.734	16.460
3.827	4.487	3.409	4.833	2.734	19.290
3.827	2.821	2.031	4.833	2.734	16.246
2.026	2.032	2.598	2.884	2.734	12.273
2.026	2.032	1.000	2.884	4.101	12.043
1.000	4.487	1.000	2.884	1.000	10.371
2.834	3.526	3.409	2.884	2.734	15.386
2.026	1.000	2.031	3.804	2.734	11.595

2.026	2.821	1.000	1.936	2.734	10.516
2.834	3.526	1.000	1.936	2.734	12.029
1.000	2.032	2.031	1.936	2.734	9.733
1.000	2.032	1.000	1.936	2.734	8.702
2.026	2.821	1.000	1.000	2.734	9.580
3.827	4.487	3.409	4.833	4.101	20.658
3.827	4.487	2.031	2.884	4.101	17.330
3.827	4.487	3.409	2.884	2.734	17.341
2.026	2.032	2.031	2.884	4.101	13.075
2.834	4.487	3.409	3.804	2.734	17.267
1.000	2.821	2.598	3.804	2.734	12.957
2.026	2.821	3.409	4.833	4.101	17.190
3.827	3.526	3.409	4.833	4.101	19.697
2.026	2.821	3.409	2.884	2.734	13.874
2.834	3.526	2.031	2.884	4.101	15.376
2.834	3.526	2.031	3.804	4.101	16.296
3.827	3.526	3.409	2.884	4.101	17.747
2.026	2.821	1.000	3.804	1.690	11.341
2.834	3.526	2.031	3.804	1.690	13.885
2.834	3.526	2.031	3.804	4.101	16.296
1.000	2.032	1.000	2.884	1.000	7.916
2.026	3.526	2.598	4.833	4.101	17.084
1.000	2.821	2.598	2.884	2.734	12.036
2.026	2.032	2.031	3.804	2.734	12.627

Data Interval X2

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	9.000	0.220	0.220	0.296	-0.774	1.000
	3.000	16.000	0.390	0.610	0.384	0.279	2.122
	4.000	14.000	0.341	0.951	0.101	1.657	3.175
	5.000	2.000	0.049	1.000	0.000		4.420
2.000	1.000	1.000	0.024	0.024	0.057	-1.971	1.000
	2.000	13.000	0.317	0.341	0.367	-0.408	2.370
	3.000	16.000	0.390	0.732	0.330	0.618	3.443
	4.000	8.000	0.195	0.927	0.139	1.453	4.324
	5.000	3.000	0.073	1.000	0.000	8.210	5.246
3.000	1.000	1.000	0.024	0.024	0.057	-1.971	1.000
	2.000	15.000	0.366	0.390	0.384	-0.279	2.455
	3.000	15.000	0.366	0.756	0.314	0.694	3.539
	4.000	5.000	0.122	0.878	0.202	1.165	4.260
	5.000	5.000	0.122	1.000	0.000		5.006
4.000	2.000	12.000	0.293	0.293	0.344	-0.546	1.000
	3.000	13.000	0.317	0.610	0.384	0.279	2.049
	4.000	12.000	0.293	0.902	0.172	1.296	2.897

	5.000	5.000	4.000	0.098	1.000	0.000	8.210	3.941
	5.000	1.000	1.000	0.024	0.024	0.057	-1.971	1.000
		2.000	6.000	0.146	0.171	0.254	-0.951	2.004
		3.000	11.000	0.268	0.439	0.394	-0.153	2.823
		4.000	17.000	0.415	0.854	0.229	1.052	3.745
		5.000	6.000	0.146	1.000	0.000		4.914

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
3.175	4.324	3.539	2.049	4.914	18.001
2.122	4.324	5.006	2.897	3.745	18.094
2.122	3.443	4.260	1.000	2.823	13.648
2.122	3.443	2.455	2.897	2.823	13.739
1.000	3.443	2.455	1.000	2.823	10.721
3.175	2.370	2.455	1.000	2.823	11.823
3.175	4.324	3.539	2.897	3.745	17.680
4.420	5.246	3.539	2.049	4.914	20.167
2.122	3.443	3.539	2.049	3.745	14.897
3.175	3.443	3.539	3.941	3.745	17.843
3.175	3.443	3.539	2.897	3.745	16.798
2.122	2.370	3.539	2.049	3.745	13.824
2.122	2.370	4.260	2.049	3.745	14.545
2.122	2.370	2.455	2.049	4.914	13.909
1.000	2.370	2.455	2.049	2.004	9.878
3.175	3.443	2.455	2.897	2.823	14.793
2.122	3.443	2.455	1.000	2.823	11.843
2.122	2.370	2.455	1.000	2.823	10.770
3.175	4.324	4.260	3.941	2.823	18.523
1.000	3.443	1.000	2.049	3.745	11.236
1.000	3.443	3.539	1.000	2.004	10.986
2.122	4.324	4.260	1.000	2.004	13.710
4.420	2.370	2.455	2.049	2.004	13.298
3.175	5.246	5.006	2.897	2.004	18.328
2.122	2.370	2.455	2.897	1.000	10.843
3.175	3.443	3.539	2.897	4.914	17.968
3.175	3.443	3.539	2.897	2.823	15.877
1.000	2.370	2.455	1.000	2.823	9.648
3.175	4.324	5.006	3.941	2.823	19.270
2.122	3.443	3.539	2.897	3.745	15.745
1.000	3.443	4.260	2.897	3.745	15.344
1.000	5.246	5.006	3.941	4.914	20.107
2.122	3.443	3.539	2.049	3.745	14.897
2.122	2.370	2.455	2.049	3.745	12.740
1.000	2.370	2.455	2.049	3.745	11.618
3.175	4.324	5.006	2.049	3.745	18.299
2.122	1.000	3.539	2.897	3.745	13.302

2.122	3.443	2.455	1.000	2.004	11.024
3.175	4.324	2.455	1.000	4.914	15.868
1.000	2.370	3.539	1.000	3.745	11.654
3.175	2.370	3.539	1.000	3.745	13.829

Data Interval Variabel Y

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	8.000	0.195	0.195	0.276	-0.859	1.000
	3.000	18.000	0.439	0.634	0.376	0.343	2.185
	4.000	11.000	0.268	0.902	0.172	1.296	3.173
	5.000	4.000	0.098	1.000	0.000		4.180
	2.000	1.000	0.049	0.049	0.101	-1.657	1.000
2.000	2.000	11.000	0.268	0.317	0.356	-0.476	2.122
	3.000	13.000	0.317	0.634	0.376	0.343	3.010
	4.000	10.000	0.244	0.878	0.202	1.165	3.786
	5.000	5.000	0.122	1.000	0.000		4.732
	3.000	2.000	0.317	0.317	0.356	-0.476	1.000
3.000	3.000	12.000	0.293	0.610	0.384	0.279	2.029
	4.000	8.000	0.195	0.805	0.276	0.859	2.677
	5.000	8.000	0.195	1.000	0.000		3.537
	4.000	1.000	0.024	0.024	0.057	-1.971	1.000
	2.000	7.000	0.171	0.195	0.276	-0.859	2.067
4.000	3.000	14.000	0.341	0.537	0.397	0.092	2.991
	4.000	12.000	0.293	0.829	0.254	0.951	3.837
	5.000	7.000	0.171	1.000	0.000		4.833
	5.000	2.000	0.098	0.098	0.172	-1.296	1.000
	3.000	7.000	0.171	0.268	0.330	-0.618	1.846
5.000	4.000	23.000	0.561	0.829	0.254	0.951	2.902
	5.000	7.000	0.171	1.000	0.000		4.253
	6.000	2.000	0.122	0.122	0.202	-1.165	1.000
	3.000	9.000	0.220	0.341	0.367	-0.408	1.909
	4.000	19.000	0.463	0.805	0.276	0.859	2.856
	5.000	8.000	0.195	1.000	0.000		4.073

Succesive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
2.185	2.122	1.000	3.837	2.902	4.073	16.119
3.173	3.010	2.029	3.837	2.902	2.856	17.808
3.173	3.010	2.029	3.837	2.902	2.856	17.808
1.000	2.122	1.000	2.067	1.846	2.856	10.891
3.173	3.786	3.537	2.991	2.902	1.000	17.389
3.173	2.122	1.000	2.991	4.253	1.909	15.449
1.000	3.010	1.000	3.837	2.902	2.856	14.605

1.000	2.122	1.000	2.067	1.846	1.000	9.035
3.173	4.732	1.000	3.837	1.846	2.856	17.444
3.173	3.010	2.029	4.833	2.902	4.073	20.021
3.173	3.786	2.677	3.837	2.902	1.909	18.284
2.185	3.786	1.000	2.991	2.902	2.856	15.720
2.185	2.122	2.677	2.991	2.902	2.856	15.733
2.185	2.122	1.000	2.991	4.253	2.856	15.407
1.000	2.122	1.000	2.991	1.000	1.000	9.114
3.173	3.786	3.537	2.991	2.902	1.909	18.298
2.185	1.000	2.029	3.837	2.902	2.856	14.810
2.185	3.010	1.000	2.067	2.902	2.856	14.020
3.173	2.122	2.677	2.067	2.902	1.909	14.850
1.000	2.122	2.677	2.067	2.902	1.909	12.676
1.000	1.000	2.677	2.067	2.902	1.909	11.554
2.185	4.732	3.537	1.000	2.902	2.856	17.212
4.180	4.732	2.029	4.833	4.253	2.856	22.884
2.185	3.010	2.677	2.991	4.253	4.073	19.189
2.185	3.010	1.000	2.991	2.902	2.856	14.944
3.173	4.732	2.029	4.833	1.846	2.856	19.470
2.185	2.122	3.537	4.833	2.902	4.073	19.652
2.185	4.732	2.677	4.833	2.902	2.856	20.185
2.185	3.786	3.537	2.991	1.000	4.073	17.572
4.180	3.010	3.537	4.833	4.253	4.073	23.886
4.180	3.786	3.537	3.837	4.253	2.856	22.449
1.000	3.010	2.029	2.991	1.846	1.909	12.786
2.185	3.010	2.029	2.991	2.902	4.073	17.190
2.185	3.010	3.537	4.833	2.902	2.856	19.323
2.185	3.786	1.000	2.991	1.846	1.000	12.808
4.180	3.786	2.029	3.837	2.902	1.909	18.644
2.185	3.010	2.029	3.837	2.902	1.909	15.873
3.173	3.786	1.000	2.067	1.000	1.000	12.026
2.185	3.786	2.029	2.991	1.846	4.073	16.910
1.000	3.010	2.677	3.837	1.000	2.856	14.380
2.185	2.122	2.029	3.837	4.253	2.856	17.283

X1.1

				Cumulative
	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5
	3.00	13	31.7	51.2
	4.00	12	29.3	80.5
	5.00	8	19.5	100.0
Total		41	100.0	100.0

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.9	4.9	4.9
	2.00	9	22.0	22.0	26.8
	3.00	11	26.8	26.8	53.7
	4.00	11	26.8	26.8	80.5
	5.00	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	24.4	24.4	24.4
	3.00	13	31.7	31.7	56.1
	4.00	5	12.2	12.2	68.3
	5.00	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	5	12.2	12.2	14.6
	3.00	15	36.6	36.6	51.2
	4.00	13	31.7	31.7	82.9
	5.00	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.9	4.9	4.9
	3.00	3	7.3	7.3	12.2
	4.00	21	51.2	51.2	63.4
	5.00	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	22.0	22.0	22.0
	3.00	16	39.0	39.0	61.0
	4.00	14	34.1	34.1	95.1
	5.00	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	13	31.7	31.7	34.1
	3.00	16	39.0	39.0	73.2
	4.00	8	19.5	19.5	92.7
	5.00	3	7.3	7.3	100.0
Total		41	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	15	36.6	36.6	39.0
	3.00	15	36.6	36.6	75.6
	4.00	5	12.2	12.2	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	29.3	29.3	29.3
	3.00	13	31.7	31.7	61.0
	4.00	12	29.3	29.3	90.2
	5.00	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	6	14.6	14.6	17.1
	3.00	11	26.8	26.8	43.9
	4.00	17	41.5	41.5	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5	19.5
	3.00	18	43.9	43.9	63.4
	4.00	11	26.8	26.8	90.2
	5.00	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.9	4.9	4.9
	2.00	11	26.8	26.8	31.7
	3.00	13	31.7	31.7	63.4
	4.00	10	24.4	24.4	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	31.7	31.7	31.7
	3.00	12	29.3	29.3	61.0
	4.00	8	19.5	19.5	80.5
	5.00	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	7	17.1	17.1	19.5
	3.00	14	34.1	34.1	53.7
	4.00	12	29.3	29.3	82.9
	5.00	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.8	9.8	9.8
	3.00	7	17.1	17.1	26.8
	4.00	23	56.1	56.1	82.9
	5.00	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.2	12.2	12.2
	3.00	9	22.0	22.0	34.1
	4.00	19	46.3	46.3	80.5
	5.00	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Uji Validitas X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.342*	.281	.239	.377*	.694**
	Sig. (2-tailed)		.028	.075	.132	.015	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.342*	1	.429**	.185	.066	.633**
	Sig. (2-tailed)	.028		.005	.247	.682	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.281	.429**	1	.488**	.169	.733**
	Sig. (2-tailed)	.075	.005		.001	.292	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.239	.185	.488**	1	.138	.639**
	Sig. (2-tailed)	.132	.247	.001		.390	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.377*	.066	.169	.138	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.015	.682	.292	.390		.000
	N	41	41	41	41	41	41
TotalX1	Pearson Correlation	.694**	.633**	.733**	.639**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.651	5

Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.294	.183	.240	.112	.573**
	Sig. (2-tailed)			.062	.253	.131	.486
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.294	1	.509**	.307	.186	.724**
	Sig. (2-tailed)	.062			.001	.051	.245
	N	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.183	.509**	1	.411**	.143	.707**
	Sig. (2-tailed)	.253	.001			.008	.373
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.240	.307	.411**	1	.157	.664**
	Sig. (2-tailed)	.131	.051	.008		.327	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.112	.186	.143	.157	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.486	.245	.373	.327		.001
	N	41	41	41	41	41	41
TotalX2	Pearson Correlation	.573**	.724**	.707**	.664**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	41	41	41	41	41	41

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

Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.630	5

Uji Validitas Y

Correlations								
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TotalY	
Y.1	Pearson Correlation	1	.471**	.252	.410**	.428**	.110	.744**
	Sig. (2-tailed)		.002	.112	.008	.005	.492	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y.2	Pearson Correlation	.471**	1	.155	.219	-.127	.039	.496**
	Sig. (2-tailed)	.002		.334	.168	.430	.807	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y.3	Pearson Correlation	.252	.155	1	.192	.198	.219	.557**
	Sig. (2-tailed)	.112	.334		.229	.215	.168	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y.4	Pearson Correlation	.410**	.219	.192	1	.238	.393*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.008	.168	.229		.134	.011	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y.5	Pearson Correlation	.428**	-.127	.198	.238	1	.266	.550**
	Sig. (2-tailed)	.005	.430	.215	.134		.092	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y.6	Pearson Correlation	.110	.039	.219	.393*	.266	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.492	.807	.168	.011	.092		.000

N		41	41	41	41	41	41	41	41
Total	Y Pearson Correlation		.744**	.496**	.557**	.685**	.550**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	6

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.624 ^a	.390	.357	2.81071

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Pelatihan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.553	2	95.776	12.123	.000 ^b
	Residual	300.203	38	7.900		
	Total	491.756	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

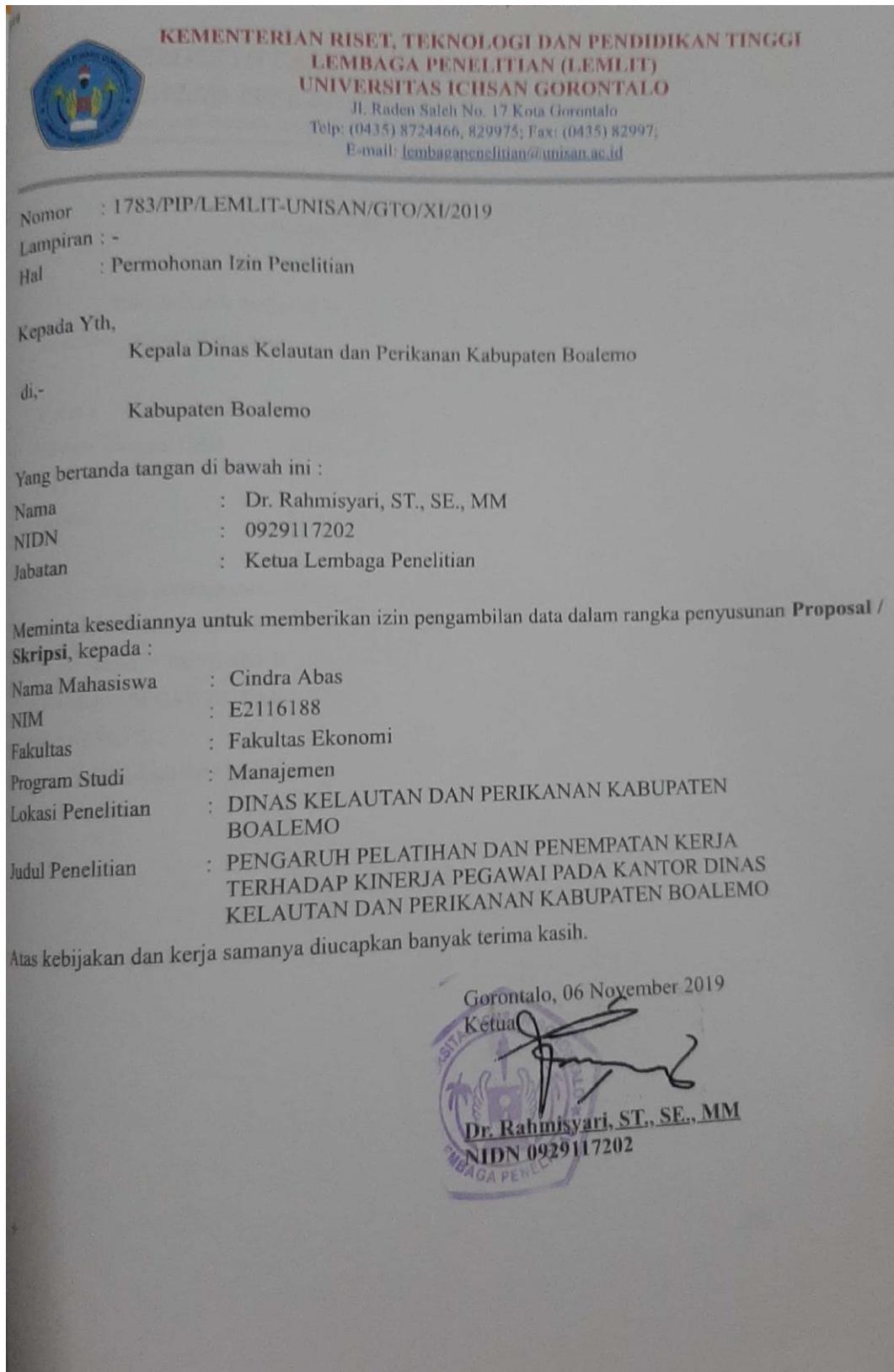
b. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Pelatihan

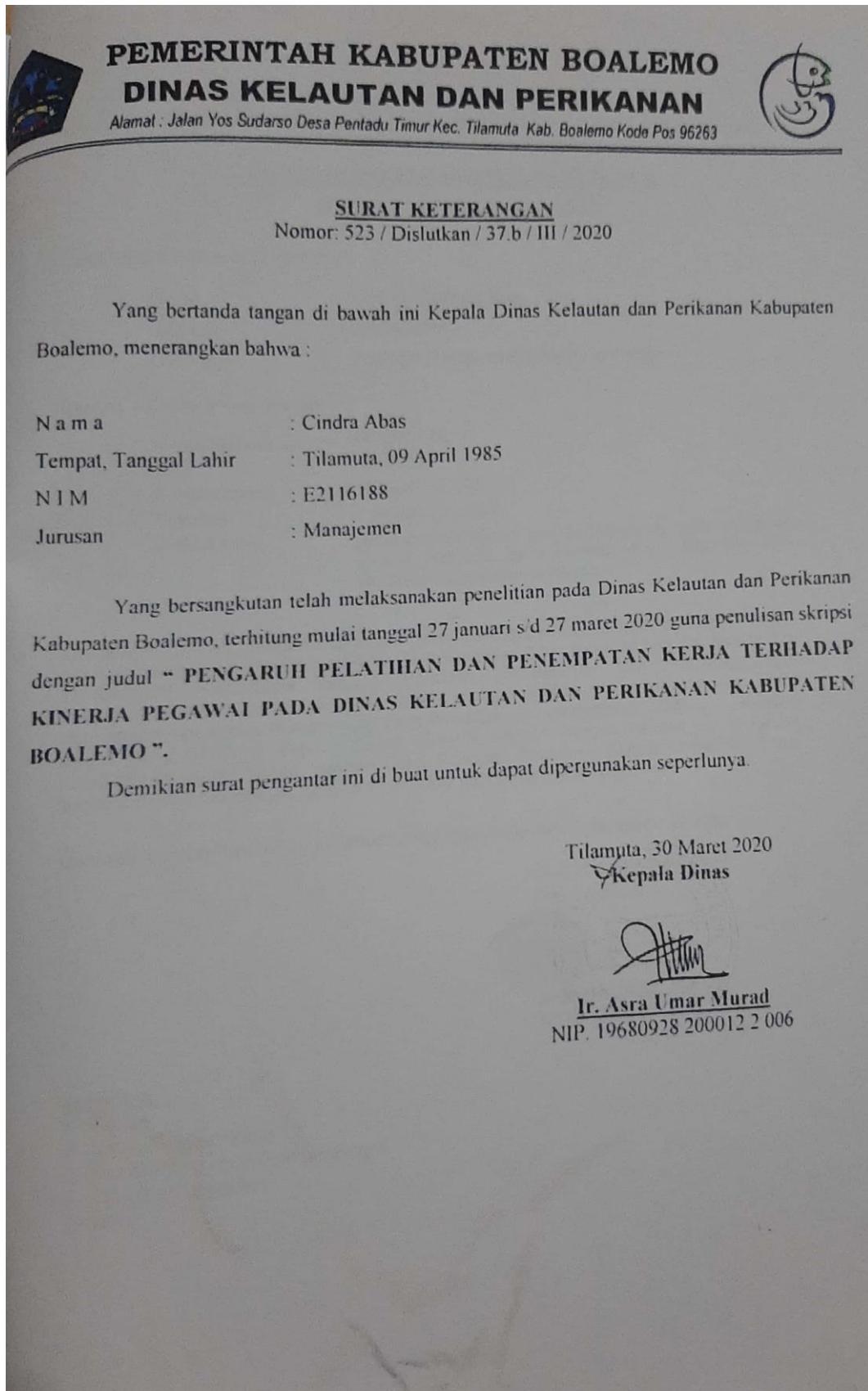
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.540	2.815		3.389	.002
	Pelatihan	.663	.142	.642	4.659	.000
	Penempatan Kerja	-.055	.156	-.049	-.353	.726

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai







**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0089/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : CINDRA ABAS
NIM : E2116188
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kelautan dan perikanan kabupaten boalemo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 20%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 16 April 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_CINDRA ABAS_E2116188_Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	es.scribd.com Internet Source	2%
2	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1%
4	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
5	miftahuljannahiwayanti.blogspot.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	Submitted to Binus University International Student Paper	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%

9	jurnal.unpand.ac.id	1 %
10	repository.unpas.ac.id	1 %
11	Submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi	1 %
	Student Paper	
12	jurnal.unigo.ac.id	1 %
	Internet Source	
13	anchunk.wordpress.com	<1 %
	Internet Source	
14	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1 %
	Internet Source	
15	Submitted to Universitas Terbuka	<1 %
	Student Paper	
16	portal.boalemokab.go.id	<1 %
	Internet Source	
17	jurnal.fe.umi.ac.id	<1 %
	Internet Source	
18	Submitted to Universitas Merdeka Malang	<1 %
	Student Paper	
19	www.slideshare.net	<1 %
	Internet Source	

- 20 Rani Kurniasari, Nurvi Oktiani, Gema Ramadhanti. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta", Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2018
Publication
-
- 21 edoc.pub <1 %
Internet Source
-
- 22 text-id.123dok.com <1 %
Internet Source
-
- 23 fr.scribd.com <1 %
Internet Source
-
- 24 anzdoc.com <1 %
Internet Source
-
- 25 digilib.uinsby.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 26 eprints.stainkudus.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 27 docplayer.info <1 %
Internet Source
-
- 28 www.coursehero.com <1 %
Internet Source
-
- 29 repository.fe.unj.ac.id <1 %
Internet Source
-

30	core.ac.uk	<1 %
31	Submitted to Universitas Putera Batam	<1 %
32	Submitted to Universitas Negeri Makassar	<1 %
33	id.123dok.com	<1 %
34	skripsistie.files.wordpress.com	<1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography

On

CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Cindra Abas
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat tanggal lahir : Tilamuta, 09 April 1985
4. Status : Menikah
5. Tinggi, Berat Badan : 155 Cm, 56 Kg
6. Agama : Islam
7. Alamat : Desa Petandu Barat, Kecamatan Tilamuta
Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
8. No Hp : 0823-4722-5751
9. Email : cindraabas11@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. TK : -
2. SD : SDN Pentadu Barat
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri 1 Tilamuta
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Tilamuta
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi,
Program Studi SI Manajemen 2016-2020