

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salahi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA
NPM 1705160508
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2024, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA**
NPM : **1705160508**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M. Si

Penguji II

Satria Mirsya Affandi Nasution, S.E., M.Si

Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CM

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gurawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA
NPM : 1705160508
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juli 2024

Pembimbing Tugas akhir

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Taruna Hafiz Maulana Sinaga
NPM : 1705160508
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL DENGAN VARIABEL.	10 24 06	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH.	14 24 06	
Bab 3	JELASKAN HUB MASAING" VARIABEL	14 24 06	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	23 24 07	
Bab 5	KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN.	23 24 07	
Daftar Pustaka	MENDELLY	25 24 07	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.	30 24 07	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA
N.P.M : 1705160508
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2024
Pembuat Pernyataan



TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

**TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA
NPM 1705160508**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : tarunahafizsinaga@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan populasi sebanyak 91 orang dan sampel sebanyak 91 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai . Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai . Dan Pelatihan Kerja, Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Fasilitas kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING, JOB FACILITIES, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

**TARUNA HAFIZ MAULANA SINAGA
NPM 1705160508**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : tarunahafizsinaga@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the effect of job training on employee performance. To find out and analyze work facilities on employee performance. To find out and analyze organizational culture on employee performance. To find out and analyze the influence of Job Training, Work Facilities and Organizational Culture on employee performance in Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. In this research, an associative approach is used to determine the relationship between each variable. The data is presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing the data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing. In this research, the objects studied were employees of the North Sumatra Province Regional Financial and Asset Agency Office with a population of 91 people and a sample of 91 people with sampling using saturated sampling. The results of this research are that job training has a significant effect on employee performance. Work facilities have a significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. And job training, work facilities and organizational culture have a significant effect on employee performance at the Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Keywords: Job Training, Work Facilities, Organizational Culture and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta orang tua penulis Tatang Yusrizal sinaga dan Ibunda Murniati Nasution yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnanda, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih buat seluruh pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.

Dalam Skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena

kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga proposal ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2024
Penulis

Taruna Hafiz Maulana Sinaga
NPM 1705160508

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
10.1	Latar Belakang
.....	1
10.2	Identifikasi
Masalah	7
10.3	Batasan
Masalah	8
10.4	Rumusan
Masalah	8
10.5	Tujuan
Penelitian	8
10.6	Manfaat
Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	15
2.1.2. Pelatihan Kerja Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	17
2.1.2.2. Tujuan Pelatihan Pelatihan Kerja Kerja	18
2.1.2.3. Faktor faktor Kerja Kerja.....	20
2.1.2.4. Indikator Pelatihan Kerja Kerja.....	23
2.1.3. Fasilitas kerja.....	24
2.1.3.1. Pengertian Fasilitas kerja Kerja.....	24
2.1.3.2. Jenis Jenis Fasilitas kerja Kerja.....	25
2.1.3.3. Faktor Faktor Fasilitas kerja	26
2.1.3.4. Indikator Fasilitas kerja	29

2.1.4. Budaya Organisasi.....	30
2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	30
2.1.4.2. . Faktor-Faktor Budaya Organisasi.....	32
2.1.4.3. Faktor-Faktor Budaya Organisasi.....	33
2.1.4.4. Indikator Budaya Organisasi	35
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.3 Hipotesis.....	41
BAB 3 METODE PENELITIAN	42
3.1. Pendekatan Penelitian.....	42
3.2 Definisi Oprasional.....	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.2. Pembahasan... ..	83
BAB 5 PENUTUP.....	88
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.....	88
5.3. Keterbatasan Penelitian... ..	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	42
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan Kerja	43
Tabel 3.3 Indikator Fasilitas kerja.....	43
Tabel 3.4 Indikator Budaya	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Umur Responden.....	58
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	59
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel kinerja pegawai.....	60
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja.....	62
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas kerja.....	64
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas	68
Tabel 4.10 Uji Realibilitas.....	70
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov	72
Tabel 4.12 Uji Multikoleneritas	73
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	76
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	77
Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji-F)	79
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	53
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	54
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	71
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya sumber daya manusia bagi pertumbuhan organisasi dan bisnis, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dengan baik dan serius. Sumber daya manusia dapat menjadi pelajaran pertama yang diajarkan organisasi kepada pegawai secara individu atau kelompok dalam Pelatihan Kerja . Era globalisasi saat ini tidak hanya bergantung pada perkembangan teknologi, tetapi juga pada peran instansi dan pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar, sehingga diperlukan pemimpin yang mampu memimpin pegawainya dengan baik untuk meningkatkan kerja (Yusnandar & Hasibuan, 2021)

Tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya pegawai yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar pegawai yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja (Aini & Suryani, 2020).

Kinerja pegawai yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting

perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Adhan & Prayogi, 2021).

Kinerja merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021) Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik (Farisi et al., 2021)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya Pelatihan Kerja kerja. Pelatihan Kerja sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kualitas pegawai serta merupakan faktor penting dalam persaingan bisnis. Dengan Pelatihan Kerja , tuntutan pekerjaan akan terpenuhi sehingga bisa memajukan prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan, semakin meningkat pelaksanaan Pelatihan Kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat pula (Siswadi, 2016)

Pelatihan Kerja adalah salah satu cara untuk membuat pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai menjadi lebih baik. Pegawai yang menjalani Pelatihan Kerja yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Pelatihan Kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai (Handayani & Berutu, 2021).

Pelatihan Kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan Kerja (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan Kerja dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari Pelatihan Kerja apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan Kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari pegawai, terutama dari kinerja pegawai agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Kegiatan Pelatihan Kerja akan terasa efektif ketika pegawai yang mengikuti kegiatan tersebut dapat mengaplikasikannya kedalam pekerjaan yang sesungguhnya (Pratama & Pasaribu, 2021).

Kurangnya personil yang diikutkan pelatihan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu bekerja secara operational di lapangan kemudian pegawai menganggap pelatihan hanya membuang-buang waktu dan biaya saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Sehingga, kemampuan tenaga petugas bencana tidak dapat berkembang, dan tidak dapat

memberi pertolongan bencana secara maksimal karena hanya pengetahuan dan pengalaman yang itu saja tanpa adanya perubahan ilmu yang baru (Maryam et al., 2023)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Fasilitas kerja Kerja. Fasilitas kerja yang baik karena Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari (Arianty et al., 2016).

Fasilitas kerja merupakan factor faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya Fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerja pegawai (Mantero, 2022).

Kelengkapan Fasilitas kerja seperti komputer, meja kursi, lemari yang mengalami kerusakan dan Fasilitas kerja pendukung lainnya seperti komputer yang masih kurang bahkan ada Fasilitas kerja seperti komputer dipakai oleh dua orang. Begitu pula dengan kendaraan operasional bencana yang sangat terbatas bahkan mengalami kerusakan membuat penanganan bencana tidak efektif. Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena berfungsi sebagai sarana mempermudah suatu pekerjaan. Semakin besar aktifitas maka semakin lengkap pula Fasilitas kerja dan sarana pendukung dalam proses kegiatan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari (Manurung et al., 2021).

Selain Pelatihan Kerja dan Fasilitas kerja Kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja di suatu perusahaan. budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan). Budaya organisasi berarti nilai-nilai, sikap dan keyakinan tercermin dalam misi dan tujuan, dan praktek-praktek organisasi (Fauzan et al., 2023)

Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi, budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada tingkah laku dan perilaku dari para anggota organisasi. Setiap perusahaan mempunyai budaya perusahaan, namun tidak semua perusahaan memformalkan budaya organisasi yang telah ada. Budaya perusahaan ini dipelihara karena diyakini sebagai jawaban mengapa perusahaan meraih sukses dan dijadikan jati diri perusahaan, budaya perusahaan direkayasa dan dijadikan sebagai alat manajemen untuk meningkatkan daya saing dan berkompetensi di arena Global (Prayogi & Rialdy, 2018).

Budaya organisasi yang baik, kompetensi yang sesuai masih belum dapat menghasilkan pegawai berkinerja baik apabila tidak ada motivasi dalam diri pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah

sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Muis et al., 2018)

Melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara maka penulis masih melihat adanya pegawai yang belum memaksimalkan kinerjanya di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dengan terlihatnya beberapa pegawai yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja dan kurang mematuhi tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Belum maksimalnya kinerja ini tersebut, disebabkan berbagai faktor antara lain masalah Fasilitas kerja, disiplin dan Pelatihan Kerja kerja.

Fenomena yang penulis lihat bahwa Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara kurang memberikan Pelatihan Kerja kepada para pegawainya mungkin penyebabnya tidak diberikannya Pelatihan Kerja karena situasi pandemi covid 19 sehingga menyebabkan para pegawai semangatnya berkurang, dan tidak terlalu serius dalam melakukan rutinitas pekerjaan sehari hari dan tidak memiliki keterampilan dalam bekerja sehari hari

Fasilitas kerja yang memadai tentunya dapat membantu kelancaran dalam bekerja bagi pegawai. Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis masih banyak melihat kurang memadainya Fasilitas kerja Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang diberikan dalam kegiatan sehari hari. Seperti sering rusaknya mesin print di kantor dan leletnya jaringan wifi yang membuat pekerjaan terhambat.

Dan fenomena tentang budaya organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Masih kurang maksimalnya kinerja pegawai dimana masih terlihat ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Kurangnya Pelatihan Kerja yang diberikan sehingga kurang terampilnya para pegawai dalam melakukan kegiatannya sehari hari
3. Kurangnya Fasilitas kerja yang di berikan seperti mesin print yang sering rusak dan jaringan wifi yang lambat.
4. Kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi dan objek penelitian Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh, Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Menurut (Sutrisno, 2019) menjelaskan kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja berasal dari bahasa Inggris performance yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2020).

Menurut (Wibowo, 2020) Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Riniwati, 2017)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) terdapat beberapa tujuan dari penilaian kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Menganalisa kemampuan pegawai secara individual
2. Mendapatkan keahlian dalam system pemberian upah atau gaji yang diterapkan didalam organisasi
3. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan
4. Memperjelas kembali tugas, fungsi dan tanggung jawab didalam organisasi.

Kemudian menurut (Wibowo, 2020) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mengidentifikasi tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan

datang.

3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat bantu untuk memecat di kemudian hari

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja

Menurut (Maryam et al., 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Pelatihan Kerja

Pelaksanaan suatu program Pelatihan Kerja penanggulangan bencana dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta Pelatihan Kerja tersebut terjadi suatu proses transformasi. Kurangnya personil yang diikutkan Pelatihan Kerja membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu bekerja secara operational di lapangan kemudian pegawai menganggap Pelatihan Kerja hanya membuang-buang waktu dan biaya saja. Karena biasanya Pelatihan Kerja yang dilakukan itu ke itu saja materinya

2. Fasilitas kerja

Adanya Fasilitas kerja yang baik akan sangat mendukung dalam bekerja. Pada dasarnya bahwa Fasilitas kerja pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan berupa penyediaan Fasilitas kerja akan berdampak positif pada proses kerja.

3. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi salah satu nilai norma serta sikap yang dapat dijadikan pedoman untuk organisasi bagaimana sikap individu tersebut bertindak

Sedangkan (Sutrisno, 2019) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya

visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2019), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain

bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

2.1.2 Pelatihan Kerja Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan Kerja merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam instansi. Pelatihan Kerja tidak hanya berlaku pada pegawai baru tetapi juga pada pegawai lama yang sudah berpengalaman juga belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, juga kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang ada didalamnya. Mereka juga akan memerlukan Pelatihan Kerja lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses.

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa Pelatihan Kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan Kerja berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Menurut (Priansa, 2018) Pelatihan Kerja adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai

dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dan kualitas yang tinggi dan laba atas investasi yang akan lebih baik.

Menurut (Mujiatun, 2017) Pelatihan Kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja pegawai yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya.

Sedangkan (Yusnandar et al., 2020) menyatakan Pelatihan Kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari Pelatihan Kerja kerja, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru.

Dengan bertambahnya pengetahuan pegawai, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan pegawai.

Kemampuan pegawai yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan.

Pegawai harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti Pelatihan Kerja .

5. Meningkatkan ketaatan.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja pegawai menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri.

Rasa percaya diri pegawai akan meningkat setelah mengikuti Pelatihan Kerja , sehingga pegawai lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan.

Rasa memiliki pegawai kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti Pelatihan Kerja .

8. Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja , maka motivasi dalam diri pegawai menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja , kesetiaan pegawai kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover pegawai.

10. Memahami lingkungan kerja.

Setelah mengikuti Pelatihan Kerja pegawai diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Pegawai menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti Pelatihan Kerja .

12. Membentuk *Team Work*

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja pegawai merasakan satu- kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

Menurut (Mangkunegara, 2020) tujuan Pelatihan Kerja sumber daya manusia mengemukakan program Pelatihan Kerja yakni :

1. Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
2. Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai pegawai perusahaan.

2.1.2.3. Faktor Faktor Pelatihan Kerja Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan ada beberapa jenis faktor faktornya, antara lain :

1. Peserta Pelatihan Kerja

Calon peserta Pelatihan Kerja merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu Pelatihan Kerja pegawai. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih, calon pegawai tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur/ pelatih

Instruktur/staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi Pelatihan Kerja dan membentuk perilaku pegawai. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta Pelatihan Kerja juga berkurang.

3. Materi Pelatihan Kerja .

Materi Pelatihan Kerja merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan menambah pengetahuan peserta Pelatihan Kerja . Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi Pelatihan Kerja .

Lokasi Pelatihan Kerja merupakan tempat untuk memberikan Pelatihan Kerja , apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk pegawai lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasaya akan memberikan kesegaran bagi peserta Pelatihan Kerja terutama bagi pegawai lain.

5. Lingkungan Pelatihan Kerja

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat Pelatihan Kerja yang didukung oleh sarana dan prsarana yang memadai tentu kan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu Pelatihan Kerja

Waktu Pelatihan Kerja merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pe latihan.misalnya Pelatihan Kerja sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta Pelatihan Kerja kelelahan.demikian pula dengan jangka waktu Pelatihan Kerja misalnya 3 bulan atau 6 bulan.

Menurut (Ilyas, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja.

Tidak tercapainya standar pencapaian kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengatasi penyebab tidak tercapainya standar pencapaian kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Pegawai tidak mampu melaksanakan tugasnya.

Ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat membantu pegawai mengatasi kesulitan mereka.

3. Pegawai tidak produktif.

Pegawai yang tidak produktif dapat menjadi tantangan besar bagi organisasi. Produktivitas yang rendah bisa disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dengan mengidentifikasi penyebab spesifik dari produktivitas yang rendah dan mengambil langkah-langkah yang tepat, organisasi dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

4. Tingkat kinerja menurun.

Penurunan tingkat kinerja bisa menjadi indikasi adanya masalah dalam strategi bisnis atau operasional perusahaan. Dengan mengidentifikasi penyebab spesifik dari penurunan penjualan dan mengambil langkah-langkah yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator yang bisa dilakukan, seperti yang dikatakan yaitu :

1. Instruktur

Mengingat Pelatihan Kerja umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi Pelatihan Kerja harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta

Peserta Pelatihan Kerja tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta Pelatihan Kerja juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti Pelatihan Kerja .

3. Materi

Pelatihan Kerja sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan Pelatihan Kerja sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi Pelatihan Kerja pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode Pelatihan Kerja akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan Pelatihan Kerja sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta Pelatihan Kerja .

5. Tujuan

Pelatihan Kerja merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran.

6. Sasaran

Sasaran Pelatihan Kerja harus ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Sedangkan (Leatemia, 2018) mengatakan bahwa adapun indikator Pelatihan Kerja diantaranya:

1. Jenis Pelatihan Kerja

Jenis Pelatihan Kerja yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan Kerja

Materi Pelatihan Kerja selalu terkait dengan jenis Pelatihan Kerja yang diikuti.

3. Waktu Pelatihan Kerja

Waktu pelaksanaan Pelatihan Kerja disesuaikan dengan muatan Pelatihan Kerja yang mau diajarkan..

2.1.3 Fasilitas kerja Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas kerja Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan setiap hari perusahaan, Fasilitas kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Menurut (Moenir, 2016) Fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja adalah kenikmatan

dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Jufrizen & Hadi, 2021)

Menurut (Lupiyoadi, 2018) bahwa Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut (Hasibuan, 2019) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas maka Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

2.1.3.2 Jenis Jenis Fasilitas kerja

Menurut (Priansa & Garnida, 2013) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

1. Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang

meliputi perangkat teknologi yaitu computer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor.

2. Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan..

Menurut (Hasibuan, 2019) Jenis Fasilitas kerja dibedakan dua jenis yakni:

1. Fasilitas kerja Positif

Pimpinan meFasilitas kerja (merangsang) pegawai dengan memberikan hadiah kepada para pegawai yang bersemangat kerja di atas semangat kerja standar. Dengan Fasilitas kerja positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Fasilitas kerja Negatif

Pimpinan meFasilitas kerja para pegawai dengan memberikan suatu hukuman bagi pegawai yang semangat kerjanya di bawah standar. Dengan Fasilitas kerja negatif ini, semangat pegawai dalam jangka waktu pendek akan

2.1.3.3. Faktor Faktor Fasilitas kerja

Menurut (Syahsudarmi, 2018) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai Fasilitas kerja , yaitu :

1. Sifat dan tujuan organisasi

Ide inklusi memutuskan kebutuhan struktur yang berbeda. Sebagai contoh, struktur klinik harus dipertimbangkan, agen ruang alat terapi, ruang tunggu pasien yang menyenangkan, merapikan ruang pemahaman. Struktur kantor yang dapat memberikan manfaat, dapat dirasakan secara efektif oleh organisasi.

2. Ketersediaan lahan dan ruang atau lahan yang dibutuhkan

Setiap organisasi memberikan tempat fisik untuk membangun kantor administrasi. Dalam memastikan bidang fisik, jumlah komponen diperlukan, misalnya, kebutuhan anggaran, kepemilikan darat dan pedoman pengamanan tanah, dan lainnya.

3. Fleksibilitas

Diperlukan kemampuan adaptasi paket, volume permintaan, permintaan, dan permintaan. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor berubah sesuai dengan kemajuan di masa depan.

4. Faktor Estetis,

Kantor bantuan yang memikat dan sempurna akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pemikiran inspirasional terhadap bantuan, dan bagian pekerjaan dan inspirasi pekerja juga bertambah. Perspektif yang harus ditata dalam ruang lingkup.

5. Masyarakat dan lingkungan sekitar,

Umumnya persoalan sosial serta alam diidentifikasi dengan organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu organisasi yang bertahan dapat dikompromikan.

6. Biaya konstruksi dan operasi,

Dua macam pengeluaran ini. Banyak dan macam struktur yang dibuat. Upah kerja sesuai dengan kebutuhan vital ruangan, yang ditentukan oleh pergantian suhu.

Menurut (Tjiptono, 2020) beberapa faktor yang mempengaruhi Fasilitas kerja di antaranya adalah

1. Perencanaan spasial

Perencanaan spasial adalah proses merencanakan penggunaan lahan dan ruang dalam suatu wilayah untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan teratur. Ini mencakup aspek fisik, ekonomi, sosial, dan lingkungan, serta mempertimbangkan kebutuhan masyarakat saat ini dan masa depan

2. Perencanaan ruangan

Perencanaan ruangan adalah proses mengatur dan mendesain tata letak ruang dalam bangunan untuk memaksimalkan fungsi, kenyamanan, dan estetika. Perencanaan ruangan mencakup berbagai aspek seperti distribusi ruang, pemilihan furnitur, pencahayaan, dan elemen dekoratif untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan penghuninya

3. Perlengkapan/perabotan

Perlengkapan dan perabotan adalah elemen penting dalam mendesain dan melengkapi ruangan. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai elemen fungsional tetapi juga memainkan peran besar dalam estetika dan suasana ruangan

4. Tata cahaya

Tata cahaya adalah aspek penting dalam desain interior dan arsitektur yang mempengaruhi estetika, suasana, dan fungsi ruangan. Tata cahaya yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan penghuni

5. Warna

Pemilihan warna adalah salah satu aspek paling penting dalam desain interior karena warna dapat mempengaruhi suasana, persepsi ruang, dan mood penghuni. Warna yang tepat dapat membuat ruangan terasa lebih luas, hangat, sejuk, atau energik

6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis, sering disebut sebagai komunikasi visual atau desain grafis, melibatkan penggunaan elemen visual seperti gambar, teks, warna, dan tata letak untuk menyampaikan informasi atau pesan kepada audiens

2.1.3.4. Indikator Fasilitas kerja

Menurut (Sofyan, 2022) adapun indikator Fasilitas kerja yaitu :

1. Fasilitas kerja alat kerja.

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas kerja perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, seperti gedung, ruang kerja, penerangan yang cukup, alat komunikasi berupa telepon

3. Fasilitas kerja Social

Fasilitas kerja sosial yaitu Fasilitas kerja yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas.

Menurut (Moenir, 2016) Indikator Fasilitas kerja adalah terdiri dari Fasilitas kerja fisik dan Fasilitas kerja non fisik”. Kedua hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja fisik

Yaitu segala sesuatu yang berupa benda atau yang dibendakan yang mempunyai peranan untuk memudahkan kinerja pegawai.

2. Fasilitas kerja non fisik

Yaitu segala sesuatu yang tidak berwujud kebendaan, seperti kenyamanan, keamanan, dan ketenteraman serta kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.4. Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam bahasa Inggris kebudayaan berasal dari kata culture yang berasal dari kata Latin colere yaitu mengelola atau mengerjakan, Budaya organisasi sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota, kemudian mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari.

Menurut (Sutrisno, 2009) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi

(assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain

Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Yusnandar & Viawanty, 2021) budaya organisasi dapat diartikan sebagai budaya yang mampu menciptakan kualitas dengan menghidupkan suatu organisasi dalam ketentuan perilaku yang diutamakan untuk pegawai dalam penerapan aturan norma pada organisasi baik secara pendalaman pengetahuan ataupun mampu beradaptasi terhadap lingkungan sekitarnya

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas bisa diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem atau kebiasaan baik yang tertulis ataupun tidak yang dianut oleh suatu organisasi dalam menjalankan prinsip prinsip organisasi.

2.1.4.2. Jenis Jenis Budaya Organisasi

Menurut (Nafis, 2021) mengemukakan keempat jenis budaya organisasi yaitu :

1. *The Tough Person, Macho Culture*

Budaya organisasi ditandai oleh individu – individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah satu benar, dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidakla penting, artinya nilai kerja sama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak dapat kesempatan untuk belajar dari kesalahan.

2. *Work Hard / Play Hard Culture*

Budaya organisasi ini memotivasi pegawai untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengambilan yang cepat. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.

3. *Bet Your Company Culture*

Budaya organisasi ini adalah lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.

4. *Process Culture*

Budaya organisasi resiko rendah dengan pengambilan rendah, pegawai hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan dari pada hasil.

Sementara itu (Wibowo, 2014) tipologi budaya organisasi yang sifatnya umum dapat diterapkan di hampir semua organisasi, Tetapi masih terdapat budaya spesifik yang lebih relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 4 (empat) budaya spesifik yang dirasakan penting bagi organisasi, yaitu:

1. *Customer Service Cultures*

Banyak organisasi berusaha menciptakan customer service culture difokuskan pada kualitas pelayanan. Organisasi yang sukses menciptakan service culture telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan.

2. *Safety Cultures Studi*

meta-analisis memberikan kenyataan bahwa mempunyai safetyoriented culture berarti tingkat kinerja keamanan lebih tinggi dan lebih sedikit cedera dan kecelakaan bagi organisasi.

3. *Diversity Cultures*

Melakukan perubahan terhadap diskriminasi. Apabila semula selalu merekrut semua orang kulit putih dan semua pria, kemudian mengubah dengan mengupah lebih banyak manajer minoritas baru, mengganti setengah dewan direksi pria dengan wanita, menyelenggarakan diversity training dan melakukan seluruh tindakan simbolik lainnya.

4. *Creavity Cultures.*

Mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas gagasan kreatif organisasi. Pentingnya gagasan baru dan inovasi di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokus pada memperkuat budaya kreativitas.

2.1.4.3. Faktor Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Bismala et al., 2015) ada beberapa faktor Budaya Organisasi yaitu :

1. Kebijakan perusahaan Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana

perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana pegawai berhubungan satu sama lain.

2. Gaya perusahaan. Ditunjang oleh profil pegawai, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
3. Jati diri perusahaan Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor dari dalam organisasi

Organsasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik.

2.1.4.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci.

Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam timtim kerja, bukannya individu.

6. Keagresifan.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Umar, 2019) mengemukakan pendapatnya yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
6. Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin sering Pelatihan Kerja yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya Pelatihan Kerja keterampilan pegawai pun akan meningkat. artinya Pelatihan Kerja yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai. Pelatihan Kerja merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar

agar dapat memperoleh peningkatan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori(Maryam et al., 2023)

Adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih baik jauh lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut atau tidak terdapat kesenjangan antara kemampuan (skill) dengan jabatan pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor Pelatihan Kerja . Melalui Pelatihan Kerja diharapkan pegawai dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan pegawai sangat minim, maka melalui Pelatihan Kerja tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018). Pelatihan Kerja (training) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, Pelatihan Kerja lebih focus ke praktek, dengan demikian pegawai setelah selesai mengikuti Pelatihan Kerja maka hasilnya bisa langsung di praktekan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari

Hasil penelitian yang di lakukan (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti et al., 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Mutholib, 2019), dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bangunan kantor dalam bentuk fisik akan dipelihara dengan melakukan perbaikan ataupun renovasi sehingga dapat di gunakan secara berkelanjutan. Teori Fasilitas kerja merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan oleh suatu lembaga

atau instansi yang memiliki makna tentang Fasilitas kerja yang berbeda sesuai dengan fungsinya, Fasilitas kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi (Maryam et al., 2023)

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat Fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian Fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan Fasilitas kerja yang memadai tentu akan lebih mudah mengertjakan tugasnya. Sebaliknya, jika Fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Mantero, 2022), (Maryam et al., 2023), (Rifa, 2019) dan (Hasibuan, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Bismala et al., 2015) Budaya Organisasi adalah sebarang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Dan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, prilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Siswadi et al., 2020)

Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur serta strategi dalam organisasi. Artinya bahwa untuk mendapatkan

hasil yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur serta kultur. Maka dari itu budaya organisasi harus dikendalikan dengan manajemen untuk mendorong para pegawai berperilaku positif dan produktif. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian Masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya (Maryam et al., 2023)

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Gultom, 2015), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sukardi et al., 2020), (Nurhasanah et al., 2022) (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Pegawai

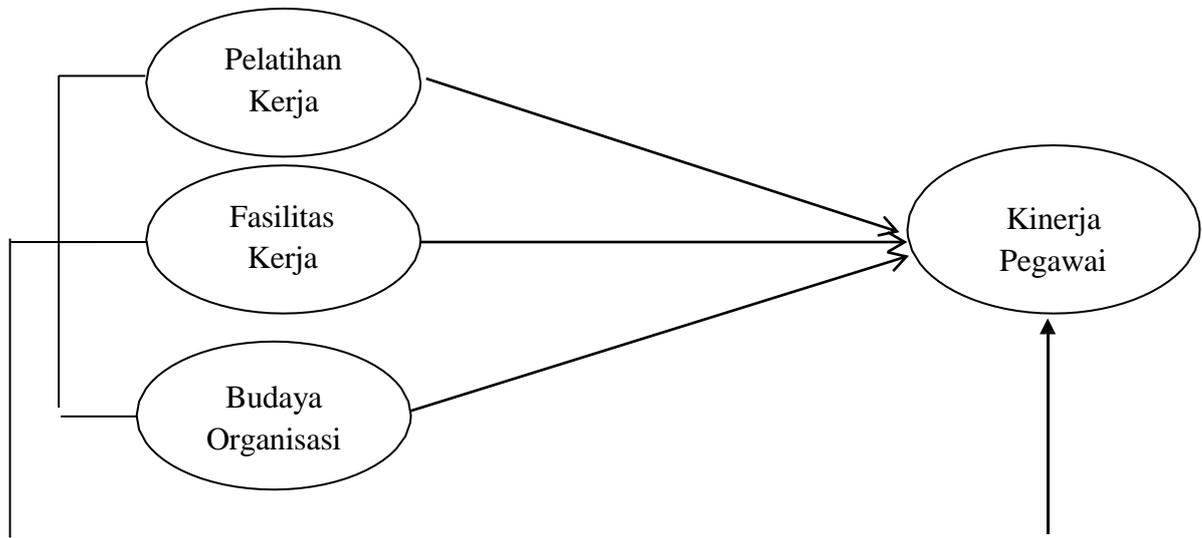
Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kurnia & Daulay, 2021).

Pekerjaan yang baik ditentukan oleh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja dan budaya organisasi yang dimiliki setiap pegawai. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing pegawai (job

goals). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula (Farisi et al., 2021).

Pelatihan Kerja terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan Kerja bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar

Fasilitas kerja dan Pelatihan Kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan Fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja pegawai lebih kondusif dengan alat yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dengan Pelatihan Kerja dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kemampuan agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Melalui faktor tersebut akan tercipta hasil kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (Mantero, 2022)



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi..

Tabel 3.1.

Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	3
2	Kuantitas	3
3	Waktu kerja	3
4	Kerja Sama	3

Sumber : (Sutrisno, 2019)

3.2.2 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan Kerja merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu..

Tabel 3.4
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Instruktur	2
2	Peserta	2
3	Materi	2
4	Metode	2
5	Tujuan	2
6	Sasaran	2

Sumber : (Mangkunegara, 2020)

3.2.3 Variabel Bebas Fasilitas kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

Tabel 3.2

Indikator Fasilitas kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Fasilitas kerja alat kerja.	2
2	Fasilitas kerja perlengkapan kerja	2
3	Fasilitas kerja Social	2

Sumber : (Sofyan, 2022)

3.2.4 Variabel Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah seperangkat sistem atau kebiasaan baik yang tertulis ataupun tidak yang dianut oleh suatu organisasi dalam menjalankan prinsip prinsip organisasi.

Tabel 3.4
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	2
2	Perhatian ke hal yang rinci.	2
3	Orientasi Hasil	2
4	Orientasi Orang	2
5	Orientasi Tim	2
6	Keagresifan	2
7	Kemantapan	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■	■																									
2	Prariset Penelitian				■	■	■	■																					
3	Penyusuna Proposal							■	■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal												■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal																												
6	Revisi Proposal																												
7	Penyusuna Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi

dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 91 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi

No	Divisi	Item Pertanyaan
1	Kesekretariatan	15 Orang
2	Anggaran	14 Orang
3	Perbendaharaan	20 Orang
4	Bidang Akuntansi	10 Orang
5	Bidang Aset	17 Orang
6	Bidang Bina Keuangan Daerah	15 Orang
TOTAL		91 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yaitu sejumlah 91 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 91 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. **Wawancara** (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. **Daftar Pertanyaan** (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Pelatihan Kerja

X_2 : Fasilitas kerja

X_3 : Budaya Organisasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk emnguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas $+2$ berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan

menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus searah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

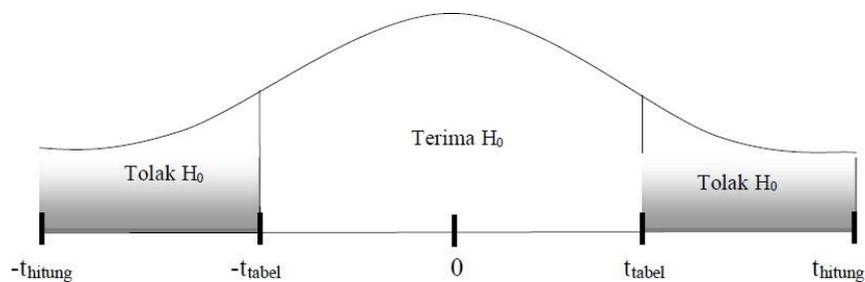
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Bila $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2019), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2019)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

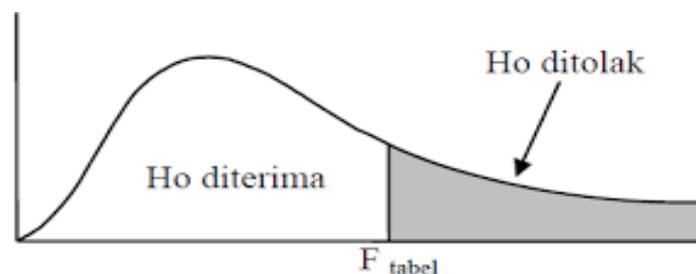
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- | | |
|-------|---------------------------|
| D | : Koefisien determinasi |
| R | : Nilai Korelasi Berganda |
| 100 % | : Persentase Kontribusi |

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 6 pernyataan untuk Pelatihan Kerja (X1), 6 pernyataan untuk Fasilitas kerja (X2), dan 7 pernyataan untuk Budaya Organisasi (X3). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 55 orang responden Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	55	60,44 %
2	Perempuan	36	39,56 %
TOTAL		91	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 55 (60,44 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 36 (39,56%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2.
Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	3	3,30 %
2	D3	13	14,29 %
3	S1	68	74,73 %
4	S2	7	7,69 %
TOTAL		91	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang tamatan SMA sebanyak 3 orang (3,30%), tamatan D3 sebanyak 13 orang (14,29%), tamatan S1 sebanyak 68 orang (74,73%) dan tamatan S2 sebanyak 8 orang (7,69%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 - 30 Tahun	19	20,88 %
2	31 – 40 Tahun	25	27,47 %
3	41 – 50 Tahun	23	25,27 %
3	51 – 60 Tahun	24	26,37 %
TOTAL		91	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 19 orang (20,88 %), berumur 31 - 40 tahun

sebanyak 25 orang (27,44 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 23 orang (25,27 %). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 24 orang (26,37 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.

Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	19	20,88 %
2	6 – 10 Tahun	23	25,27 %
3	> 10 Tahun	49	53,85 %
TOTAL		91	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang bekerja < 5 tahun sebanyak 19 orang (20,88 %), bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 23 orang (25,27 %), dan bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 49 orang (53,85 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Pegawai yang lama bekerja lebih dari 10 tahun pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Purchase Decision (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	61,54	32	35,16	0	0,00	3	3,3	0	0,00	91	100
2	49	53,85	41	45,05	0	0,00	1	1,1	0	0,00	91	100
3	43	47,25	46	50,55	0	0,00	1	1,1	1	1,10	91	100
4	56	61,54	33	36,26	1	1,10	1	1,1	0	0,00	91	100
5	42	46,15	45	49,45	1	1,10	3	3,3	0	0,00	91	100
6	49	53,85	39	42,86	0	0,00	3	3,3	0	0,00	91	100
7	37	40,66	48	52,75	1	1,10	5	5,49	0	0,00	91	100
8	56	61,54	33	36,26	1	1,10	1	1,1	0	0,00	91	100
9	47	51,65	40	43,96	1	1,10	3	3,3	0	0,00	91	100
10	49	53,85	39	42,86	0	0,00	3	3,3	0	0,00	91	100
11	40	43,96	46	50,55	1	1,10	4	4,4	0	0,00	91	100
12	34	37,36	55	60,44	2	2,20	0	0	0	0,00	91	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (61,54%).
2. Jawaban responden Saya selalu dapat diandalkan dalam pekerjaan yang diberikan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (53,85%).
3. Jawaban responden Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (50,55%).
4. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (61,54%).
5. Jawaban responden Saya selalu melakukan pekerjaan yang banyak setiap harinya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 orang (49,45%).

6. Jawaban responden Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (53,85%).
7. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (52,75%)
8. Jawaban responden Saya selalu merasa dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (61,54%).
9. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (51,65%)
10. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (53,85%)
11. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (50,55%)
12. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (60,44%)

4.1.3.2 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	40,66	46	50,55	6	6,593	2	2,20	0	0,00	91	100
2	32	35,16	50	54,95	8	8,791	1	1,10	0	0,00	91	100
3	37	40,66	44	48,35	9	9,89	1	1,10	0	0,00	91	100
4	38	41,76	46	50,55	6	6,593	1	1,10	0	0,00	91	100
5	36	39,56	46	50,55	6	6,593	3	3,30	0	0,00	91	100
6	46	50,55	40	43,96	4	4,396	1	1,10	0	0,00	91	100
7	42	46,15	41	45,05	7	7,692	1	1,10	0	0,00	91	100
8	37	40,66	47	51,65	6	6,593	1	1,10	0	0,00	91	100
9	35	38,46	50	54,95	5	5,495	1	1,10	0	0,00	91	100
10	45	49,45	41	45,05	4	4,396	1	1,10	0	0,00	91	100
11	41	45,05	42	46,15	7	7,692	1	1,10	0	0,00	91	100
12	35	38,46	47	51,65	7	7,692	2	2,20	0	0,00	91	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (50,55%).
2. Jawaban Saya mengerti pekerjaan saat ini karena pelatihan yang diberikan kepada saya dilakukan oleh Instruktur yang ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (54,95%).
3. Jawaban Saya Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (48,35%).
4. Jawaban Saya Saya selalu memahami inti dari pelatihan yang dilakukan ketika saya sebagai peserta, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (50,55%).

5. Jawaban Saya Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (50,55%).
6. Jawaban Saya Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (50,55%).
7. Jawaban Saya Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (46,15%).
8. Jawaban Saya Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (51,65%).
9. Jawaban Saya Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (54,95%).
10. Jawaban Saya Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (49,48%).
11. Jawaban Saya Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (46,15%).
12. Jawaban Saya Pelatihan memotivasi saya agar dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (51,65%).

4.1.3.3 Variabel Fasilitas kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Fasilitas kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas kerja (X2)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	50,55	31	34,07	11	12,09	2	2,2	1	1,10	91	100
2	46	50,55	33	36,26	10	10,99	1	1,1	1	1,10	91	100
3	48	52,75	30	32,97	11	12,09	1	1,1	1	1,10	91	100
4	46	50,55	30	32,97	12	13,19	2	2,2	1	1,10	91	100
5	43	47,25	29	31,87	16	17,58	1	1,1	2	2,20	91	100
6	38	41,76	37	40,66	12	13,19	2	2,2	2	2,20	91	100
7	33	36,26	34	37,36	13	14,29	8	8,79	3	3,30	91	100
8	41	45,05	32	35,16	12	13,19	5	5,49	1	1,10	91	100
9	38	41,76	34	37,36	16	17,58	1	1,1	2	2,20	91	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Fasilitas kerja Kerja adalah:

1. Jawaban responden Fasilitas kerja alat kerja sehari hari sudah sesuai dengan standard yang digunakan. menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (50,55%).
2. Jawaban responden Fasilitas kerja alat kerja kantor membantu pekerjaan pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (50,55%)
3. Jawaban responden Fasilitas kerja selalu dijaga dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (52,75%)

4. Jawaban responden tersedianya Fasilitas kerja perlengkapan kerja berupa jaringan internet dalam mendukung pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (50,55%)
5. Jawaban responden Fasilitas kerja perlengkapan kerja seperti meja, kursi dll masih dalam keadaan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (47,25%).
6. Jawaban responden Dengan perlengkapan fasilitas kerja yang baik, saya semakin semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (41,76%).
7. Jawaban responden kelengkapan Fasilitas kerja tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (37,36%).
8. Jawaban responden saya selalu malu apabila gaya hidup saya tidak seperti teman teman saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (45,05%)
9. Jawaban responden Fasilitas kerja mendukung saya bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (41,76%)

4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X3)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	40,66	41	45,05	12	13,19	1	1,10	0	0,00	91	100
2	44	48,35	28	30,77	16	17,58	3	3,30	0	0,00	91	100
3	58	63,74	24	26,37	9	9,89	0	0,00	0	0,00	91	100
4	36	39,56	37	40,66	15	16,48	3	3,30	0	0,00	91	100
5	36	39,56	34	37,36	16	17,58	3	3,30	2	2,20	91	100
6	47	51,65	29	31,87	13	14,29	2	2,20	0	0,00	91	100
7	33	36,26	27	29,67	22	24,18	9	9,89	0	0,00	91	100
8	45	49,45	25	27,47	19	20,88	2	2,20	0	0,00	91	100
9	39	42,86	33	36,26	13	14,29	2	2,20	4	4,40	91	100
10	48	52,75	22	24,18	15	16,48	6	6,59	0	0,00	91	100
11	40	43,96	31	34,07	17	18,68	2	2,20	1	1,10	91	100
12	29	31,87	25	27,47	15	16,48	17	18,68	5	5,49	91	100
13	43	47,25	24	26,37	13	14,29	9	9,89	2	2,20	91	100
14	32	35,16	29	31,87	17	18,68	9	9,89	4	4,40	91	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41orang (45,05%).
2. Jawaban responden Perusahaan selalu berani mengambil tindakan terkait keberlangsungan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (48,35%)
3. Jawaban responden Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (63,74%)

4. Jawaban responden Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (40,66%).
5. Jawaban responden Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (39,56%).
6. Jawaban responden karyawan BANK Sumut selalu memberikan target yang jelas kepada pegawai atas keberhasilan dari pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (51,65%).
7. Jawaban responden Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (36,26%).
8. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (49,45%).
9. Jawaban responden Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (42,86%).
10. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju 48 orang (52,75%).
11. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 40 orang (43,96%).
12. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 29 orang (31,87%).

13. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 43 orang (47,25%).
14. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (35,16%).

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.9
Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Pegawai	Y.1	0,568	0.2061	Valid
	Y.2	0,715	0.2061	Valid
	Y.3	0,527	0.2061	Valid
	Y.4	0,746	0.2061	Valid
	Y.5	0,708	0.2061	Valid
	Y.6	0,803	0.2061	Valid
	Y.7	0,823	0.2061	Valid
	Y.8	0,746	0.2061	Valid
	Y.9	0,680	0.2061	Valid
	Y.10	0,803	0.2061	Valid
	Y.11	0,777	0.2061	Valid
	Y.12	0,438	0.2061	Valid
Pelatihan Kerja	X1.1	0,662	0.2061	Valid
	X1.2	0,730	0.2061	Valid
	X1.3	0,747	0.2061	Valid
	X1.4	0,793	0.2061	Valid
	X1.5	0,745	0.2061	Valid
	X1.6	0,855	0.2061	Valid
	X1.7	0,784	0.2061	Valid

	X1.8	0,802	0.2061	Valid
	X1.9	0,854	0.2061	Valid
	X1.10	0,862	0.2061	Valid
	X1.11	0,781	0.2061	Valid
	X1.12	0,617	0.2061	Valid
Fasilitas kerja	X2.1	0,617	0.2061	Valid
	X2.2	0,676	0.2061	Valid
	X2.3	0,654	0.2061	Valid
	X2.4	0,852	0.2061	Valid
	X2.5	0,807	0.2061	Valid
	X2.6	0,800	0.2061	Valid
	X2.7	0,621	0.2061	Valid
	X2.8	0,773	0.2061	Valid
	X2.9	0,678	0.2061	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,515	0.2061	Valid
	X3.2	0,556	0.2061	Valid
	X3.3	0,393	0.2061	Valid
	X3.4	0,566	0.2061	Valid
	X3.5	0,519	0.2061	Valid
	X3.6	0,524	0.2061	Valid
	X3.7	0,557	0.2061	Valid
	X3.8	0,506	0.2061	Valid
	X3.9	0,640	0.2061	Valid
	X3.10	0,575	0.2061	Valid
	X3.11	0,576	0.2061	Valid
	X3.12	0,525	0.2061	Valid
	X3.13	0,669	0.2061	Valid
	X3.14	0,510	0.2061	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2061 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Pelatihan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2061 maka semua indikator pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Fasilitas kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2061 maka semua indikator pada variabel Fasilitas kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Budaya Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2061 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,969	Realibilitas Baik
2	Pelatihan Kerja	0,984	Realibilitas Baik
3	Fasilitas kerja	0,882	Realibilitas Baik
4	Budaya Organisasi	0,815	Realibilitas Baik

1. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,969 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
2. Pelatihan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,984 > 0,600$ maka variabel Pelatihan Kerja adalah reliabel
3. Fasilitas kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,882 > 0,600$ maka variabel Fasilitas kerja adalah reliabel.
4. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,815 > 0,600$ maka variabel Budaya Organisasi adalah reliable

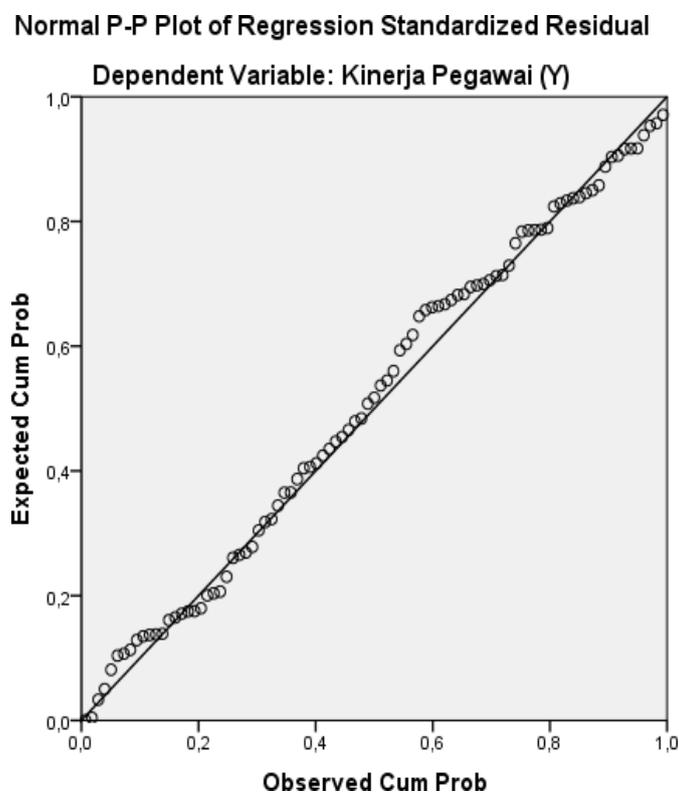
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Smirnov Kolgomorov

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,83935146
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,039
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya

lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	,946	1,057
	Fasilitas kerja (X2)	,920	1,086
	Budaya Organisasi (X3)	,966	1,035
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Pelatihan Kerja sebesar $0,946 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,057 < 10$, maka variable Pelatihan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Fasilitas kerja sebesar $0,920 > 0,10$ dan nilai VIF $1,086 < 10$, maka variabel Fasilitas kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Budaya Organisasi $0,966 > 0,10$ dan nilai VIF $1,035 < 10$, maka variable Budaya Organisasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

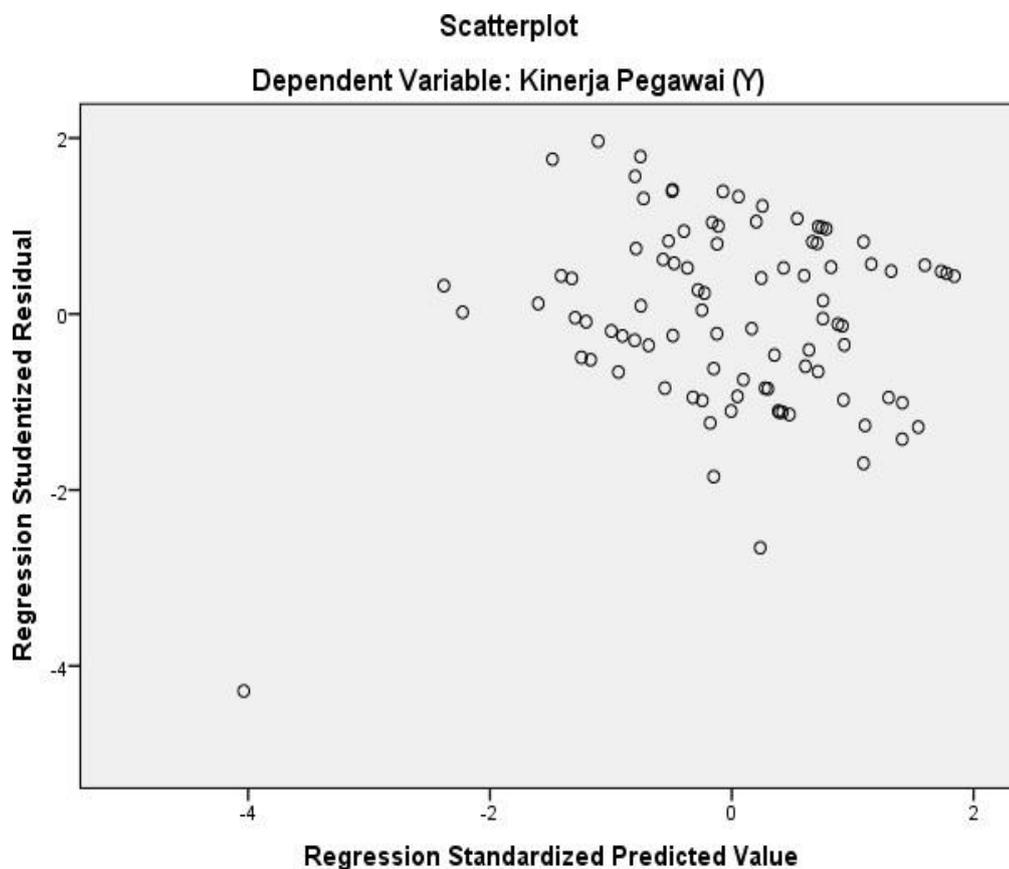
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,454 ^a	,206	,179	4,92208	1,711
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,711 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,711 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24,971	6,136	
	Pelatihan Kerja (X1)	,209	,087	,236
	Fasilitas kerja (X2)	,217	,093	,232
	Budaya Organisasi (X3)	,162	,073	,214
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 24,971

- 2. Pelatihan Kerja = 0,209
- 3. Fasilitas kerja = 0,316
- 4. Budaya Organisasi = 0,370

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 24,971 + 0,209 X_1 + 0,217 X_2 + 0,162 X_3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 24,971 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 24,971.
2. Pelatihan Kerja sebesar 0,209 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,209 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Fasilitas kerja sebesar 0,217 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Fasilitas kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,217 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Budaya Organisasi sebesar 0,162 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,162 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k ,$$

$$df= 91-4 = 871$$

$$t_{table} = 1.98761$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,069	,000
	Pelatihan Kerja (X1)	2,403	,018
	Fasilitas kerja (X2)	2,335	,022
	Budaya Organisasi (X3)	2,207	,030
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2,403$ dan $t_{tabel} = 1.98761$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,403 > t_{tabel} 1.98761$ Ini berarti H_a ditolak berarti Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,018 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,018 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Fasilitas kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2,335$ dan $t_{tabel} = 1.98761$. Didalam

hal ini $t_{hitung} 2,335 > t_{tabel} 1.98761$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,022 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,022 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2,207$ dan $t_{tabel} = 1.98761$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,207 > t_{tabel} 1.98761$ ini berarti H_a ditolak berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0.030 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.030 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548,019	3	182,673	7,540	,000 ^b
	Residual	2107,739	87	24,227		
	Total	2655,758	90			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 7,540, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 23.350 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 91-4 = 87 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,71$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 7,540 > F_{tabel} 2,71$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,454 ^a	,206	,179	4,92208	1,711
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,206 menunjukkan 20,6 % variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,403 > t_{tabel} 1,98761$ dan nilai sig $0,018 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Semakin sering Pelatihan Kerja yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya Pelatihan Kerja keterampilan pegawai pun akan meningkat. artinya Pelatihan Kerja yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai. Pelatihan Kerja merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar agar dapat memperoleh peningkatan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori(Maryam et al., 2023)

Adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih baik jauh lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut atau tidak terdapat kesenjangan antara kemampuan (skill) dengan jabatan pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor Pelatihan Kerja . Melalui Pelatihan Kerja diharapkan pegawai dapat menambah pengetahuan yang

dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan pegawai sangat minim, maka melalui Pelatihan Kerja tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018). Pelatihan Kerja (training) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, Pelatihan Kerja lebih focus ke praktek, dengan demikian pegawai setelah selesai mengikuti Pelatihan Kerja maka hasilnya bisa langsung di praktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari

Hasil penelitian yang di lakukan (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti et al., 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Mutholib, 2019), dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,335 > t_{tabel} 1.98761$ dan nilai sig $0,022 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

Bangunan kantor dalam bentuk fisik akan dipelihara dengan melakukan perbaikan ataupun renovasi sehingga dapat di gunakan secara berkelanjutan. Teori Fasilitas kerja merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan oleh suatu lembaga atau instansi yang memiliki makna tentang Fasilitas kerja yang berbeda sesuai dengan fungsinya, Fasilitas kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi (Maryam et al., 2023)

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat Fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian Fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan Fasilitas kerja yang memadai tentu akan lebih mudah mengertjakan tugasnya. Sebaliknya, jika Fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Mantero, 2022), (Maryam et al., 2023), (Rifa, 2019) dan (Hasibuan, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,207 > t_{tabel} 1.98761$ dan nilai sig $0.000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara .

Menurut (Bismala et al., 2015) Budaya Organisasi adalah separang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Dan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, prilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Siswadi et al., 2020)

Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur serta strategi dalam organisasi. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur serta kultur. Maka dari itu budaya organisasi harus dikendalikan dengan manajemen untuk mendorong para pegawai berperilaku positif dan produktif. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian Masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya (Maryam et al., 2023)

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Gultom, 2015), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sukardi et al., 2020), (Nurhasanah et al., 2022) (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 7,540 > F_{tabel} 2,71$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja , Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Menurut (Bismala et al., 2015) Budaya Organisasi adalah separang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang

dilayani. Dan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, prilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Siswadi et al., 2020)

Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur serta strategi dalam organisasi. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur serta kultur. Maka dari itu budaya organisasi harus dikendalikan dengan manajemen untuk mendorong para pegawai berperilaku positif dan produktif. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian Masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya (Maryam et al., 2023)

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Gultom, 2015), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sukardi et al., 2020), (Nurhasanah et al., 2022) (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara berarti program pelatihan yang diberikan kepada pegawai di instansi tersebut memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap bagaimana pegawai tersebut melakukan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Secara parsial Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara artinya bahwa keberadaan dan kualitas fasilitas yang disediakan di tempat kerja memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.
3. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara artinya nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam budaya organisasi di instansi tersebut memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Secara simultan Pelatihan Kerja, Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara artinya ketika

ketiga faktor ini hadir dan dikelola dengan baik, mereka saling mendukung dan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan kondisi Fasilitas kerja sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
2. Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara agar lebih menerapkan budaya organisasi kepada seluruh pegawai
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain pada Kinerja Pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengelohan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik
3. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aini, N., & Suryani, I. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja Pada Guru Di SMA Laboratorium Unsyiah Dan Sman 10 Fajar Harapan Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 152–166.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.

- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2016). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. BP FKUM UI.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Literature*, 2(1), 1–10.
- Lupiyoadi, R. (2018). *Manajemen Pemasaran Jasa (Edisi 2)*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemas Industry. *MPU PROCURATIO*, 4(1), 38–45.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47.
- Maryam, S., Khalik, A., & Widiawati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 653–665.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia (Edisi 12)*. Bumi Aksara.

- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Researchgate*, 1(2), 1–15.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1–14.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19(1), 32–58.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2019). *Manajemen Perkantoran* (Edisi 4). Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rifa, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Ekonomedia*, 8(01), 35–50.
- Riniwati, H. (2017). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi,

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 124–137.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Sofyan, A. (2022). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. FEUI.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, S., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 118–124.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahsudarmi, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis Di Pekanbaru. *Journal Development*, 6(1), 47–60.
- Tjiptono, F. (2020). *Pemasaran Strategik*. CV Andi Offset.
- Umar, H. (2019). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injests)*, 2(1), 189–203.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Saudara/Saudari

Pegawai Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi
Sumatera Utara

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya **Taruna Hafiz Maulana Sinaga** mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Taruna Hafiz Maulana Sinaga

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Kuliah : < 5Tahun 6-10 tahun > 10 Tahun

1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya selalu dapat diandalkan dalam pekerjaan yang diberikan					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas						
4	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
5	Saya selalu melakukan pekerjaan yang banyak setiap harinya					
6	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
Kehandalan						
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
8	Saya selalu merasa dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya					
9	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
Sikap						
10	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
11	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					
12	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan					

2. PELATIHAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1	Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
2	Saya mengerti pekerjaan saat ini karena pelatihan yang diberikan kepada saya dilakukan oleh Instruktur yang ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
Peserta						
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4	Saya selalu memahami inti dari pelatihan yang dilakukan ketika saya sebagai peserta					
Materi						
5	Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan					
6	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
Metode						
7	Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap					
8	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
Tujuan						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan					
10	Setelah mengikuti pelatihan, Saya					

	mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
Sasaran						
11	Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan					
12	Pelatihan memotivasi saya agar dapat bekerja lebih baik lagi					

3. FASILITAS KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Fasilitas kerja alat kerja.						
1	Fasilitas kerja Alat Kerja Sehari Hari sudah sesuai dengan Standard yang digunakan.					
2	Fasilitas kerja alat kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan pegawai.					
3	Fasilitas kerja selalu dijaga dengan baik					
Fasilitas kerja perlengkapan kerja						
4	Tersedianya Fasilitas kerja Perlengkapan Kerja berupa Jaringan Internet Dalam Mendukung Pekerjaan.					
5	Fasilitas kerja Perlengkapan Kerja Seperti Meja, Kursi dll masih dalam keadaan baik					
6	Dengan perlengkapan fasilitas kerja yang baik, saya semakin semangat dalam bekerja					
Fasilitas kerja Social						
7	Kelengkapan Fasilitas kerja tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.					
8	Fasilitas kerja toilet yang disediakan layak pakai.					
9	Fasilitas kerja mendukung saya					

	bekerja lebih baik					
--	--------------------	--	--	--	--	--

4. Budaya Organisasi (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan pengambilan resiko						
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra					
2	Perusahaan selalu berani mengambil tindakan terkait keberlangsungan perusahaan					
Perhatian ke hal yang rinci.						
3	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan					
4	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin					
Orientasi hasil						
5	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja					
6	Bank Sumut selalu memberikan target yang jelas kepada pegawai atas keberhasilan dari pekerjaan					
Orientasi orang.						
7	Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai.					
8	Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja					
Orientasi tim						
9	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit					
10	Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai					
Keagresifan						
11	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu					
12	Pemimpin selalu mengharapkan					

	pegawai selalu bekerja maksimal setiap harinya					
Ketekunan						
13	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan					
14	Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi.					

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A03	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
A06	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	48
A07	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
A08	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	52
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
A12	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
A13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
A14	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
A17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
A19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
A20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
A22	5	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	41
A23	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	49
A24	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
A25	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	55
A26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
A27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
A28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
A29	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
A30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
A33	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
A34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26
A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
A38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57

A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A82	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55	
A83	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55	
A84	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52	
A85	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
A86	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	54	
A87	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	51	
A88	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	52	
A89	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52	
A90	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	50	
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
A02	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
A03	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
A04	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	56
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
A06	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	48
A07	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
A08	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	55
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A10	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
A11	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
A12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
A13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A18	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	54
A19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
A20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A21	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	52
A22	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	55
A23	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	55
A24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
A25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
A26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
A27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52

A28	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	53
A29	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
A30	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	55
A31	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56
A32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
A33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
A34	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	49
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
A37	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49
A38	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	50
A39	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	53
A40	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	46
A41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
A42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A44	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
A45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
A46	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	52
A47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
A48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
A49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A50	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	56
A51	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	50
A52	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52
A53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A54	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	55
A55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
A56	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A57	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54
A58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A59	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A63	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
A64	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
A65	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
A66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A67	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
A68	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
A69	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
A70	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	54

A71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
A73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A74	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
A75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
A77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
A78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
A79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
A83	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
A84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
A85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
A86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
A88	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
A01	2	4	5	5	5	5	5	5	4	40
A02	5	5	4	5	4	4	5	2	5	39
A03	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
A04	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
A05	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
A06	4	4	4	4	5	4	2	4	4	35
A07	4	4	4	4	4	5	2	5	5	37
A08	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
A09	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
A10	1	1	1	4	4	4	4	4	5	28
A11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
A12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
A13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
A14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
A16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
A17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
A18	3	3	3	4	1	4	4	4	4	30
A19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42

A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A65	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43
A66	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	38
A67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
A68	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	40
A69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A78	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
A79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A81	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
A82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
A83	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
A84	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
A85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
A86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A89	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	TOTAL
A01	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	66
A02	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	1	42
A03	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	48
A04	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	58
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	42
A06	4	2	5	4	5	4	2	4	4	2	3	4	3	3	49
A07	4	2	5	2	4	5	2	2	4	2	4	5	4	4	49
A08	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	59
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
A10	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	60
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	66

A12	3	2	5	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	43
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	67
A14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	42
A15	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	56
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	66
A17	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	2	61
A18	4	3	5	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	2	46
A19	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	2	2	55
A20	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	60
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
A22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	4	56
A23	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	57
A24	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	53
A25	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	61
A26	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	62
A27	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	60
A28	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	60
A29	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	1	4	4	54
A30	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	62
A31	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	60
A32	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	1	4	5	5	56
A33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	64
A34	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	53
A35	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	59
A36	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	41
A37	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	41
A38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
A39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
A40	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	1	2	3	51
A41	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
A42	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
A43	3	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
A44	3	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
A45	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	62
A46	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	2	2	2	54
A47	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	2	2	2	54
A48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
A49	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66
A50	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	62
A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	68
A52	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	54
A53	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	54
A54	4	5	5	5	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	47

A55	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	56
A56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
A57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	54
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	64
A59	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
A61	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	2	2	1	52
A62	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	2	2	1	52
A63	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	1	3	41
A64	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	59
A65	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	63
A66	5	3	5	4	4	5	2	3	5	3	5	5	5	5	59
A67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	55
A68	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	65
A69	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	61
A70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
A72	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	5	5	61
A73	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	56
A74	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	2	5	5	58
A75	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	54
A76	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	65
A77	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	2	4	1	55
A78	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	3	56
A79	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
A80	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	65
A81	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	63
A82	5	4	4	5	4	5	5	5	1	5	2	2	4	2	53
A83	5	5	4	5	3	5	2	4	4	5	3	3	3	3	54
A84	5	5	4	5	3	5	2	4	4	5	3	3	3	3	54
A85	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	58
A86	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	62
A87	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	64
A88	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	62
A89	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	63
A90	2	5	4	3	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	56
A91	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	67