

**PENGARUH DIKLAT BIMTEK E-KINERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Oleh :

INDAH ZAIRANI
NPM 1503100015

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga ~~masalah~~ skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh

Nama : **INDAH ZAIRANI**
NPM : 1503100015
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Diklat Bimtek E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Medan, 21 Agustus 2019

Pembimbing

DRS. R. KUSNADI., M. AP.

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI

NALIL KHAIRIAH, S. IP, M. PD

Dekan

DR. ARIFIN SALEH, S.SOS, M.AP

PENGESAHAN

Bismillahirrohmanirrohiem

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara oleh:

Nama : **INDAH ZAIRANI**
N P M : 1503100015
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Rabu, 21 agustus, 2019
Waktu : Pukul 07.45 s.d. selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : IDA MARTINELLY,SH.,MM

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA,S.SOS.,M.SP

PENGUJI III : DRS. R.KUSNADI,M.AP

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


DR. ARIFIN SALEH, S.SOS., M.SP


DRS. ZULFAHMI, M.I.KOM

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya, Indah Zairani, NPM 1503100015, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang – undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang – undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai – nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 2019

Yang menyatakan,



Indah Zairani

**PENGARUH DIKLAT BIMTEK E-KINERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA
BINJAI**

INDAH ZAIRANI
1503100015

ABSTRAK

Pengaruh perkembangan teknologi dalam beberapa tahun terakhir ini sangat pesat oleh sebab itu, setiap organisasi menggunakan sistem informasi merupakan hal yang sangat penting. Dengan menggunakan sistem informasi akan memudahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Mengetahui betapa pentingnya peranan sistem informasi menuntut setiap perusahaan melakukan evaluasi sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja dengan melakukan pelatihan dan pendidikan (diklat) bimtek e-kinerja. Dengan ini peneliti akan melihat bagaimana pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data dari kuesioner yang diisi oleh para pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa diklat bimtek e-kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai. Hal ini berdasarkan oleh t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,68 < 1,69$).

Kata Kunci: Diklat Bimtek, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji syukur hanya milik Allah SWT yang telah memberikan semangat, kesempatan dan kesehatan karena atas izin dan kehendak Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Diklat Bimtek E-kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis walaupun masih banyak kekurangan, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikan.

Pada kesempatan ini penulis dengan senang hati yang tulus dan suci ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Yang paling utama saya ucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT
2. Orang tua saya tercinta dan tersayang yang tiada henti memberikan dorongan atau motivasi dan doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Agussani M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.sos, M.AP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Ibu nalil khairiah, S.IP,M.Pd selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs.R. Kusnadi.,M.AP. Selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta perbaikan perbaikan dari awal penulisan skripsi ini sehingga selesai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

7. Penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh Dosen dan Staf-staf pengajar serta pegawai dan karyawan di fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah bapak/ibu berikan
8. Bapak achyar Rezski Pane selaku kasubbid Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang membantu saya memberikan masukan dalam pembuatan skripsi ini
9. Kepada teman-teman yang sudah banyak membantu

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantusemoga Allah SWTberkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Penulis juga memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu maupun pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

Indah Zairani

1503100015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	4
BAB II. URAIAN TEORITIS	6
2.1. Pendidikan dan Pelatihan	6
2.1.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	6
2.1.2. Pengertian pelatihan.....	7
2.1.3. Pengertian Diklat menurut Peraturan Pemerintah	8
2.1.4. Pengertian Bimtek.....	9
2.2.Kinerja dan E-kinerja	10
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.2.2. Pengertian E-kinerja.....	10

2.3.Prestasi Kerja Pegawai	32
2.4. Anggapan dasar dan hipotesis	33
2.4.1. Anggapan dasar	33
2.4.2. Hipotesis.....	34
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1.Jenis Penelitian	35
3.2.Definisi Konsep.....	35
3.3.Definisi Operasional.....	36
3.3.1. Variabel Bebas (X)	36
3.3.2. Variabel Terikat (Y)	37
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.4.1. Populasi	37
3.4.2. Sampel	38
3.4.3. Penetapan Responden	38
3.5.Teknik Pengumpulan Data	39
3.6.Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1. Korelasi Product Moment.....	40
3.6.2. Uji Signifikan	41
3.6.3. Uji Determinasi	41
3.6.4. Uji Regresi Linear	42
3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.8. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	42
3.8.1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai ...	42

3.8.2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai	43
3.8.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai	47
3.8.4. Susunan Organisasi	48
BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Hasil Penelitian	51
4.2.Pembahasan.....	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Interprestasi Koefisien Product Moment
Tabel 3.2	Indikator Kinerja dan Target
Tabel 3.3	Indikator kinerja dan Target
Tabel 4.1	Distribusi responden berdasarkan golongan/ruang kepangkatan
Tabel 4.2	Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan
Tabel 4.3	Distribusi responden berdasarkan umur
Tabel 4.4	Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin
Tabel 4.5	Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui tujuan pelaksanaan diklat bimtek
Tabel 4.6	Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui tujuan dari bimtek untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih efektif
Tabel 4.7	Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa pelaksanaan diklat dalam rangka pengembangan karir pegawai
Tabel 4.8	Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui tujuan pelaksanaan diklat untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas
Tabel 4.9	Jawaban responden tentang, apakah pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan diklat
Tabel 4.10	Jawaban responden tentang, apakah pegawai mempunyai wewenang dalam mengikuti diklat bimtek

- Tabel 4.11 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mampu menyelesaikan diklat bimtek e-kinerja dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu
- Tabel 4.12 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan diklat bimtek e-kinerja
- Tabel 4.13 Jawaban responden tentang, apakah pegawai pernah di ikut sertakan dalam pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja
- Tabel 4.14 Jawaban responden tentang, apakah pegawai pegawai mampu menerapkan hasil pelaksanaan diklat bimtek
- Tabel 4.15 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mampu memenuhi harapan pemerintah dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek
- Tabel 4.16 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui manfaat dari pelaksanaan diklat bimtek
- Tabel 4.17 Jawaban responden tentang, apakah pegawai memiliki motivasi dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek
- Tabel 4.18 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi
- Tabel 4.19 Jawaban responden tentang, apakah pegawai memiliki semangat ketika sedang mengikuti pelaksanaan diklat
- Tabel 4.20 Jawaban responden tentang, apakah pegawai menerima penghargaan dari pimpinan karena telah menyelesaikan diklat bimtek

- Tabel 4.21 Jawaban responden tentang, apakah pegawai memiliki disiplin dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja
- Tabel 4.22 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan tentang disiplin dalam pelaksanaan diklat
- Tabel 4.23 Jawaban responden tentang, apakah pegawai senantiasa mematuhi aturan disiplin yang sudah ditetapkan dalam pelaksanaan diklat
- Tabel 4.24 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa dalam pelaksanaan diklat bimtek ada peraturan disiplin khusus
- Tabel 4.25 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa pelaksanaan diklat adalah untuk memiliki hasil kerja dalam melakukan pekerjaan
- Tabel 4.26 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan tentang hasil kerja yang baik
- Tabel 4.27 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mengetahui bahwa hasil kerja akan menentukan prestasi kerja seseorang
- Tabel 4.28 jawaban responden tentang, apakah pegawai mempunyai tekad yang kuat untuk mampu menyelesaikan tugas
- Tabel 4.29 tabulasi data nilai jawaban responden variabel bebas (x)
- Tabel 4.30 distribusi frekuensi jawaban nilai jawaban responden terhadap variabel (x)
- Tabel 4.31 Tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel terikat (y)

Tabel 4.32 Distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel (y)

Tabel 4.33 Perhitungan antara variabel (x) diklat bimtek e-kinerja dengan variabel (y) prestasi kerja pegawai untuk analisis korelasi product moment

Tabel 4.34 Interpretasi koefisien korelasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur organisasi

Gambar 4.1 Grafik garis linier sederhana etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas lingkungan hidup kota binjai

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3. Pengesahan
- Lampiran 4. R tabel
- Lampiran 5. T tabel
- Lampiran 6. Kuesioner (Angket)
- Lampiran 7. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 8. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 9. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 10. SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 11. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12. SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
- Lampiran 13. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 14. Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 15. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 16. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menciptakan persaingan yang semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus mampu mengikuti, menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang muncul.

Pengaruh perkembangan teknologi sekarang ini sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Oleh sebab itu, setiap organisasi menggunakan sistem informasi merupakan hal yang sangat penting baik dari segi pendidikan, bisnis, pekerjaan, maupun kegiatan sosial lainnya. SI (Sistem Informasi) dapat didefinisikan sebagai serangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada para pemakai (Hall, 2007:9).

Sebuah sistem informasi diciptakan untuk membuat hidup manusia menjadi lebih mudah, nyaman, serta untuk memberikan informasi yang cepat, akurat, dan handal bagi para penggunanya. Mengetahui betapa pentingnya peranan sistem informasi menuntut setiap perusahaan melakukan evaluasi sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kinerja pegawai dengan melakukan pelatihan e-kinerja.

Salah satu perusahaan yang perlu membutuhkan e-kinerja adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Binjai yang merupakan badan, lembaga instansi pemerintah daerah Kota Binjai menangani di bidang khusus Kepegawaian

yang mengadopsi dan menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja sebagai bentuk penilaian terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kota Binjai sebagai pengganti penggunaan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3).

Dengan adanya peraturan baru tersebut, BKD Kota Binjai membuat terobosan bagi penggantian penggunaan DP3 dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang kemudian mengikuti perkembangan zaman dibuat dalam bentuk digital, sistem online berupa aplikasi yang dinamakan e-Kinerja.

Dimana e-Kinerja ini dapat dibilang merupakan SKP yang dionlinekan. Mengapa? Karena penilaian prestasi kerja ASN diisikan sebelum ASN memulai kegiatan kerjanya dengan memasukkan target kerjanya di awal tahun berjalan dan pada akhir tahunnya akan dinilai oleh atasan langsung pegawai. Penilaian yang diberikan oleh atasan langsung bagi si ASN meliputi penilaian SKP bulanan dan perilaku kerja. Seluruh ASN yang memiliki Nomor Induk Pegawai akan mengisi secara individu karena aplikasi tersebut dimiliki oleh masing-masing ASN.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang mampu mengaplikasikan e-kinerja perlu adanya pelatihan. Menurut Mathis, (2002:5)Pelatihan adalah suatu proses dimana orang- orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Kemudian, menurut Dessler (2009:263) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang mampu mengaplikasikan e-kinerja perlu adanya diklat. Diklat adalah wahana yang efektif yang dapat digunakan oleh instansi pemerintahan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar nantinya mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pelayanan yang diberikan menjadi maksimal. Program pendidikan dan pelatihan ASN diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Diklat Bimtek e-Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Diklat Bimtek e-Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, Selain itu penulis dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sifat kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi tersebut.

2. Bagi Badan Kepegawaian Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Menguraikan pengertian diklat, pengertian bimtek, pengertian e-kinerja, dan prestasi kerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menguraikan, mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Pendidikan dan Pelatihan

2.1.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012: 2) “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”.

Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa pendapat tersebut di simpulkan bahwa pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sistematis untuk mengembangkan potensi dalam diri seseorang.

2.1.2. Pengertian Pelatihan

Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”.

Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003 : 69) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu suatu pencapaian organisasi.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Menurut Hasibuan, (2010:75), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain 1) Peserta; 2) Pelatih/Instruktur; 3) Fasilitas Pelatihan; 4) Kurikulum dan 5) Dana Pelatihan

Indikator – indikator Pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

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

2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti

3) Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.1.3. Pengertian Diklat menurut Peraturan Pemerintah

Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Menurut Mangkunegara (2007:45) tujuan umum pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014: 170) tujuan Diklat yaitu:

- 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

- 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil antara lain disebutkan bahwa Diklat bertujuan:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

2.1.4. Pengertian Bimtek

Menurut G. Erric Allenbaugh seperti di kutip oleh Faozan Al Fikri (1994), menyatakan bahwa Bimbingan Teknis (Bimtek) adalah suatu proses kegiatan berlanjut yang memberikan tuntunan, arahan, dan memanfaatkan kekuatan yang ada pada seseorang sehingga yang bersangkutan menjadi mahir dan terampil untuk mengerjakan sesuatu menjadi produktif.

Oleh karena itu, sangatlah penting diadakannya bimtek sehingga dengan diadakannya program Bimtek tersebut ditujukan agar tercetak sdm yang mampu menunjang kelancaran dalam kegiatan organisasi dalam suatu institusi maupun lembaga pemerintah.

2.2. Kinerja dan E-kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira dan Hubeis,(2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Murphy dan Cleveland (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.2.2. Pengertian e-kinerja

Al-Raisi et al., (2011) mendefinisikan E-kinerja sebagai suatu aplikasi yang dapat membantu organisasi untuk mempertahankan dan memotivasi orang-orang berbakat untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

2.3. Prestasi Kerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Pendapat dari Drs. Supardi: Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut bernardin dan russel (1993), memberikan definisi tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi fungsipekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Byars dan Rue (1984) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Maier (1965) prestasi kerja seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

3) Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel variabel yang berhubungan dengannya.

Untuk mengukur perilaku seseorang atau sejauh mana berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.

- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari sudut pandang, yaitu:

- a. Harus dilihat dari aspek aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- b. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

2.3.3. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian di tujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (panggabean,2002)

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimanapun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai. Tentu saja apa yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan perkembangan. Ini berarti bahwa pihak penilaian bukan sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai, melainkan juga dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Adapun menurut Murphy dan Cleveland (dalam Panggabean, 2002) mengemukakan penilaian prestasi kerja untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Walaupun diakui bahwa penilaian prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya. Adapun yang menyebabkannya antara lain:

- 1) Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
- 2) Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang, buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
- 3) Jika hasil penilaiannya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan prestasi karyawan.
- 4) Pimpinan maupun bawahan menyadari penilaian yang buruk mempengaruhi karier seseorang.
- 5) Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
- 6) Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Handoko,2000).

Job related (pekerjaan), berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Adapun suatu sistem di sebut praktis bila di pahami atau di mengerti oleh parah penilai atau karyawan. Evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana kerja

prestasi di ukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang di inginkan setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi prestasi kerja memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan.

Adapun indikator prestasi kerja adalah

1. Adanya tanggung jawab dalam melaksanakan kerja
2. Memiliki Motivasi kerja
3. Memiliki disiplin dlm kerja
4. Memiliki etos kerja

2.4. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan undang-undang no.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa pegawai ASN adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2.4.1. Tugas Pegawai ASN

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

2.4.2. Peran Pegawai ASN

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.5. Anggapan Dasar dan Hipotesis

2.5.1. Anggapan Dasar

Anggapan Dasar adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan penyelidikan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan pendapat Winarno yang dikutip dari Arikunto (1998:60) yang mengungkapkan bahwa “ anggapan dasar atau postulat merupakan asumsi dasar yang telah diyakini kebenarannya oleh peneliti dan digunakan sebagai landasan teori dalam menyusun laporan hasil penelitian”. Adapun anggapan dasar yang di ajukan adalah pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang “pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai”.

2.5.2. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor badan kepegawaian daerah kota Binjai. Adapun hipotesis statistiknya yaitu:

Ha : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan Bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai.

Ho: Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan Bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif, karena hasil data dari angket yang diperlukan untuk mengungkap masalah dalam bentuk skor angka data kuantitatif yang selanjutnya diolah dan diuji dengan teknik analisis statistika.

3.2. Definisi Operasional

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai. Secara operasional kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Bebas (X) yaitu Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Bimtek e-kinerja

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas, diukur melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat), evaluasi diklat, dan implementasi diklat (tindak lanjut).

Adapun indikator diklat bimtek e-kinerja adalah

- 1) Adanya tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan program diklat
- 2) Adanya wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan diklat
- 3) Adanya proses pelaksanaan diklat sesuai yang diharapkan pemerintah

3.2.2. Variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Adapun indikator prestasi kerja adalah

- a. Memiliki Motivasi kerja
- b. Memiliki disiplin dalam pelaksanaan tugas
- c. Memiliki hasil kerja (kinerja)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2010: 90) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti utntuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang ikut serta diklat bimtek e kinerja di badan kepegawaian daerah kota binjai yang berjumlah 32 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian besar populasi tersebut. Menurut Arikunto (2002:120), penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu: apabila subjeknya kurang dari 100 Orang, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan di atas, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh jumlah pegawai yang ada di badan kepegawaian daerah kota binjai. Jadi total sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan sekaligus responden dalam penelitian ini

3.4. Teknik pengumpulan data

Beberapa teknik dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

3.4.1. Data Primer

Menurut Ruslan (2006:138) penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang di himpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk di manfaatkan. Metode yang dipakai adalah angket atau kuesioner. Menurut sugiyono (2010:162), metode angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

3.4.2. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan-catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

3.4.3. Quesioner

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan teknik angket untuk data variabel tentang diklat bimtek e kinerja dengan prestasi kerja pegawai, langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data melalui angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan kisi-kisi dan indikator angket
- b) Membuat pertanyaan sesuai dengan indikator angket yang telah ditentukan, dan selanjutnya di konsultasikan pada dosen pembimbing
- c) Menyebarkan angket pada pegawai yang ikut serta dalam diklat bimtek e kinerja
- d) Melakukan analisis hasil penelitian.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Korelasi Product Moment

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson yang dikutip oleh sugiyono (2010:212), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan keterangan rumus sebagai berikut :

r_{xy} = nilai koefisien korelasi variabel X dan Y

N = jumlah sampel

XY = Perkalian antara variabel X dan Y

X^2 = Variabel bebas yang telah dikuadratkan

Y^2 = Variabel terikat yang telah dikuadratkan

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-angka pada tabel tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Interprestasi Koefisien Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2010;214)

3.5.2. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2010) untuk menghitung signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji ‘t’ dengan rumus :

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

Keterangan :

t = hubungan antara variabel

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.5.3. Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang dikalikan 100% dengan menggunakan rumus :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

r_{xy} : koefisien korelasi

(Sugiyono, 2010)

3.5.4 Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiono (2010:238) yaitu sebagai berikut:

$Y=a+bx$, dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi

x = Nilai variabel bebas

3.6. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu penulis melakukan penelitian ini pada bulan maret sampai mei 2019. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

Jl. Wr.Mongonsidi No.24, Satria, Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara
20741 Kota Binjai Sumatera Utara (061) 8828825

3.7. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.7.1. Gambaran Umum Organisasi BKD kota Binjai

- **Visi Dan Misi**

Untuk mewujudkan aparatur yang berkualitas dengan memperbaiki tingkat kesejahteraan dan profesionalitas serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi, Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai menyatakan apa yang harus dicapai sebagaimana tertuang pada Rencana Strategis tahun 2016 – 2021 dengan visi : “Terwujudnya Aparatur yang Paripurna di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai”

Untuk mewujudkan visi tersebut, ada 3 (tiga) misi yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yaitu :

1. Mewujudkan Aparatur yang Kompeten

Mewujudkan aparatur yang kompeten dengan mengikutsertakan aparatur dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan disiplin ilmu yang dibutuhkan pada jabatan yang diemban oleh Aparatur tersebut, sehingga kinerja birokrasi pemerintah daerah dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Mewujudkan Aparatur yang Akuntabel

Mewujudkan aparatur yang akuntabel melalui peningkatan pemahaman tentang peraturan perundang-undangan dan meningkatkan kesadaran hukum

sehingga kinerja aparatur dapat terlaksana secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Mewujudkan Aparatur yang Profesional

Mewujudkan aparatur yang profesional dalam melaksanakan tugas dan dapat memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan mudah serta dapat terjangkau tanpa dipaksakan dengan memanfaatkan seluruh sarana dan prasarana secara maksimal seperti Teknologi informasi menuju e-governance, penanaman disiplin, kesadaran dan ketaatan terhadap bidang tugasnya.

4. Sumber Daya Aparatur

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai pada tahun 2017 didukung oleh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang.

- **Sasaran Strategis**

Sasaran Strategis merupakan cara mencapai tujuan yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program sesuai dengan Renstra 2016-2021 Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai menetapkan kebijakan dan program untuk mencapai sasaran strategis sebagai berikut :

1. Mengikutsertakan aparatur dalam meningkatkan pendidikannya kejenjang lebih tinggi strata satu (S1) Strata dua (S2), Diklatpim, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Sistem Merit
2. Mengikutsertakan aparatur dalam kursus-kursus tentang peraturan pelaksanaan tugas, sosialisasi peraturan perundang-undangan
3. Memanfaatkan teknologi informasi dan penanaman disiplin

3.7.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai selaku penyelenggara pemerintahan khususnya di bidang pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil di Kota Binjai dituntut memiliki kemampuan yang kompeten, akuntabel dan profesional sehingga mampu memberi pelayanan di bidang kepegawaian.

Sejalan dengan hal tersebut dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan dan Program;
- c. Bidang Kepegawaian, terdiri atas :
 - 1) Sub Bidang Pembinaan;
 - 2) Sub Bidang Mutasi;
 - 3) Sub Bidang Dokumentasi Pengolahan Data;

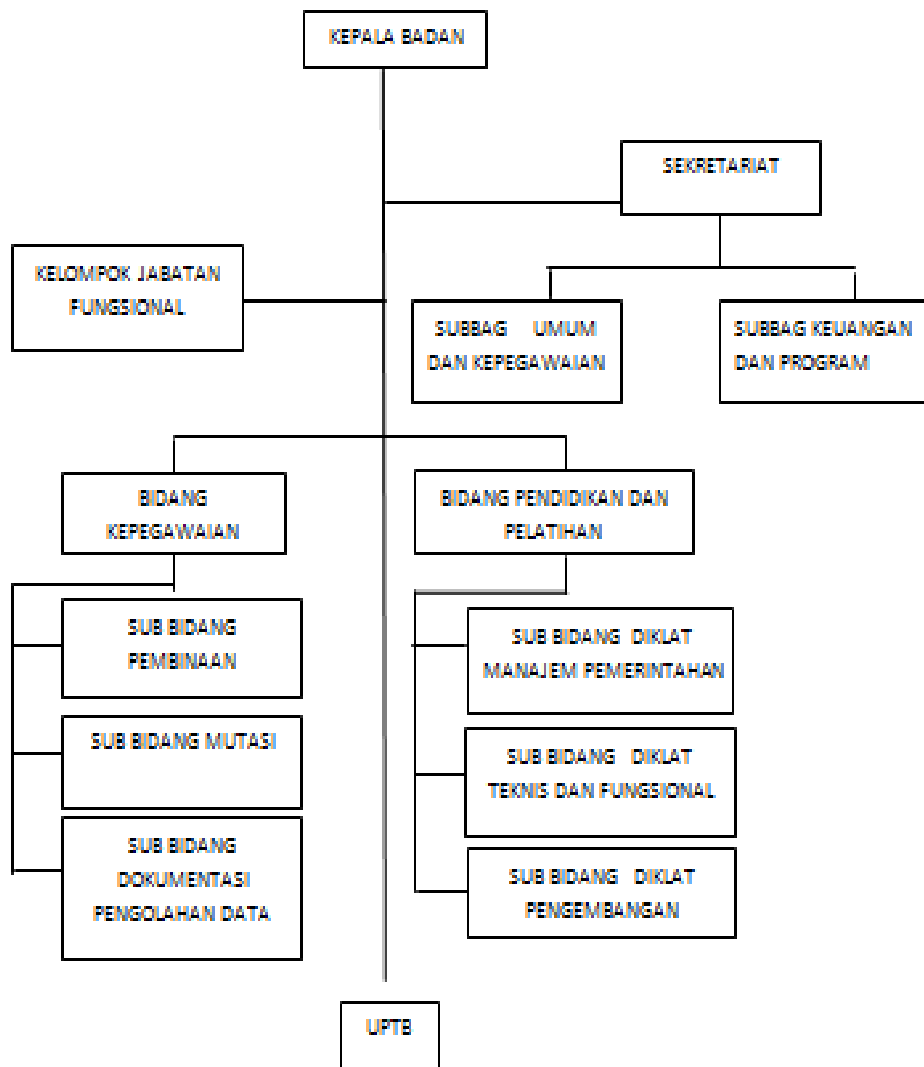
- d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri atas :
 - 1) Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan;
 - 2) Sub Bidang Tekhnis dan Fungsional;
 - 3) Sub Bidang Pengembangan;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri atas :
 - 1) Widyaiswara
 - 2) Analis Kepegawaian.

Gambar 3.1

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI**

Gambar 3.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI



Sumber: Dinas Kepegawaian Daerah kota Binjai tahun 2016

3.7.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah di bidang Kepegawaian.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian
- Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian.
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.7.4. Indikator Kinerja, Target Dan Rincian Target

Dalam rangka mengimplementasikan Sasaran Strategis sebagaimana yang diuraikan dalam Renstra 2016-2021, disusunlah Indikator Kinerja dan Target pada Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel 3.2

INDIKATOR KINERJA DAN TARGET

No	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	mengikutsertakan aparatur dalam meningkatkan pendidikannya kejenjang lebih tinggi strata satu (S1) strata dua (S2), diklatpim, diklat fungsional, diklat teknis dan sistem merit	a. Jumlah aparatur yang memiliki kompetensi jabatan/pengembangan karir dengan system merit b. Rasio aparatur berpendidikan tinggi pada SKPD c. Rasio jabatan fungsional yang diisi d. Jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	534 orang 60,51% 29% 365 orang

Bersambung

Tabel 3.2 (Sambungan)

2.	Mengikuti sertakan aparatur dalam kursus-kursus tentang peraturan pelaksanaan tugas, sosialisasi peraturan perundangundangan	Persentase administrasi tepat waktu (kenaikan pangkat, Gaji Berkala, Pelaksanaan Ujian PI, Penyelesaian Administrasi Pensiun, sbd)	80%
3.	Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Disiplin	Teknologi Penanaman Pelayan/penggunaan SIMPEG/SAPK yang terintegrasi pada SKPD	80%

Sumber: Dinas Kepegawaian Daerah kota Binjai tahun 2016

Rincian target yang akan dicapai dari Indikator Kinerja Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kompetensi Tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel 3.3

INDIKATOR KINERJA DAN TARGET

No	INDIKATOR KINERJA JUMLAH PNS YANG MENGIKUTI DIKLAT KOMPETENSI	RINCIAN TARGET
1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Struktural bagi PNS Daerah	56 Orang
2	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Fungsional bagi PNS Daerah	120 Orang
3	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis	240 Orang
	TARGET	416 Orang

Sumber: Dinas Kepegawaian Daerah kota Binjai tahun 2016

Rincian target yang akan dicapai dari Indikator Kinerja Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional Umum Tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel 3.4

INDIKATOR KINERJA DAN TARGET

No	INDIKATOR KINERJA JUMLAH PNS YANG RINCIAN MENGIKUTI DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL TARGET UMUM	TARGET
1.	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan	40 Orang
2.	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Peningkatan Kapasitas Sekretaris Dinas/Badan/Kantor	40 Orang
3.	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	40 Orang
4.	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek Penerima/Pemeriksa Hasil Pekerjaan terhadap Pengadaan Barang/Jasa	80 Orang
5.	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Standar Pelayanan Minimal	40 Orang
6.	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek Pengendalian Intern Pemerintah	40 Orang
	TARGET	280 Orang

Sumber: Dinas Kepegawaian Daerah kota Binjai tahun 2016

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang akan disajikan pada bab ini adalah data yang diperoleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket yang kemudian diolah dan dianalisis berdasarkan metode analisis data kuantitatif. Dari hasil penyebaran angket kepada 32 orang responden yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan apabila diidentivikasi serta ditabulasi data tersebut dari tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

4.1.1. Identitas Responden

Identitas responden penulis susun berdasarkan Golongan/Ruang Kepangkatan, Pendidikan, Umur, dan Jenis Kelamin yang penulis distribusikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Distribusi responden berdasarkan Golongan/Ruang Kepangkatan

No	Golongan/Ruang	Frekuensi	Presentase
1.	I/a-I/d	-	-
2.	II/a-II/d	13	40,6%
3.	III/a-III/d	16	50%
4.	IV/a-IV/e	3	9,4%
	Jumlah	32	100%

Sumber : hasil penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1, sejumlah 32 responden berdasarkan Golongan/Ruang kepangkatan terdiri dari Gol/Ruang II/a-II/d 13 orang (40,6%), Gol/Ruang III/a-III/d 16 orang (50%), Gol/Ruang IV/a-IV/e 3 orang (9,4%). Dengan demikian, mayoritas responden berpangkat III/a-III/d yaitu 16 Orang.

Tabel 4.2

Distribusi responden Berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	Lulusan SMP	-	-
2.	Lulusan SMA	8	26%
3.	D3	6	18%
4.	S1	18	56%
5.	S2	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber : hasil penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3, sejumlah 32 responden penelitian terdiri dari 8 orang (26%) lulusan SMA, 6 orang (18%) Lulusan SMP tahun, 18 orang (56%) lulusan S1, dan tidak terdapat pegawai dengan lulusan SMP dan S2. Dengan demikian, mayoritas responden dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 18 orang, 56%.

Tabel 4.3

Distribusi responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	20-30 Tahun	10	31,2%
2.	31-40 Tahun	17	53,1%
3	41-50 Tahun	5	15,7%
4.	51 Tahun ke atas	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: hasil penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, sejumlah 32 responden penelitian terdiri dari 10 orang (31,2%) berumur antara 20-30 tahun, 17 orang (53,1%) berumur anantara 31-40 tahun, 5 orang (15,7%) berumur antara 41-50 tahun, dan tidak terdapat orang yang berusia di atas 50 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang, 53,1%.

Tabel 4.4

Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentse
1.	Laki-laki	14	43,7%
2.	Perempuan	18	56,3%
Jumlah		32	100%

Sumber: hasil penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1, sejumlah 32 responden penelitian terdiri dari 14 orang (43,7%) berjenis kelamin laki laki. Dan 18 orang (56,3%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang, 53,3%.

4.1.2. Analisis data berdasarkan Indikator variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) bimtek e-kinerja

a. Adanya tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan program diklat

Tabel 4.5

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui tujuan pelaksanaan diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	81,2%
2	Kadang-kadang	6	18,8%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: hasil penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui tujuan pelaksanaan diklat bimtek. Dan semuanya menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 81,2%, dan yang menjawab kadang-kadang 6 orang atau 18,8% Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.6

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui tujuan dari bimtek untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih efektif

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	75%
2	Kadang-kadang	7	21,9%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber: hasil penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui tujuan dari bimtek untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 75%, yang menjawab kadang-kadang ada 7 orang atau 21,9%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai

Tabel 4.7

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa pelaksanaan diklat dalam rangka pengembangan karir pegawai

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	23	71,8%
2	Kadang-kadang	9	28,2%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui bahwa pelaksanaan diklat dalam rangka pengembangan karir pegawai. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 23 orang atau 71,8% dan yang menjawab kadang kadang ada 9 orang atau 28,2%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai

Tabel 4.8

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui tujuan pelaksanaan diklat untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	81,3%
2	Kadang-kadang	6	18,7%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui tujuan pelaksanaan diklat untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 81,3%, yang menjawab kadang-kadang 6 orang atau 18,7%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

b. adanya wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan diklat

Tabel 4.9

Jawaban responden tentang apakah pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan diklat

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	75%
2	Kadang-kadang	6	18,8%
3	Tidak	2	6,2%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan diklat. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 24 orang atau sebesar 75%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang atau sebesar 18,8%, dan yang menjawab tidak 2 orang atau 6,2%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas bahwa sebagian besar pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan diklat.

Tabel 4.10

Jawaban responden tentang apakah pegawai mempunyai wewenang dalam mengikuti diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	31	96,9%
2	Kadang-kadang	1	3,1%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mempunyai wewenang dalam mengikuti diklat bimtek. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 31 orang atau 96,9%, yang menjawab kadang-kadang ada 1 orang atau 3,1%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.11

**Jawaban responden tentang apakah pegawai mampu menyelesaikan diklat
bimtek e-kinerja dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu**

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	13	40,6%
2	Kadang-kadang	15	46,9%
3	Tidak	4	12,5%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan diklat bimtek e-kinerja dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 13 orang atau 40,6%, dan yang menjawab kadang-kadang ada 15 orang atau 46,9%, dan yang menjawab tidak 4 orang atau 12,5%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.12

**Jawaban responden tentang apakah pegawai mempunyai tanggung jawab
96dalam menyelesaikan diklat bimtek e-kinerja**

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	75%
2	Kadang-kadang	8	25%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan diklat bimtek e-kinerja dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 75%, yang menjawab kadang-kadang ada 8 orang atau 25%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai

c. Adanya proses pelaksanaan diklat sesuai yang diharapkan pemerintah

Tabel 4.13

Jawaban responden tentang apakah pegawai pernah di ikut sertakan dalam pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	28	87,5%
2	Kadang-kadang	3	9,4%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mampu menerapkan hasil pelaksanaan diklat bimtek. Dan pegawai yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau 87,5%, dan yang menjawab kadang-kadang ada 3 orang atau 9,4%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.14

Jawaban responden tentang apakah pegawai mampu menerapkan hasil pelaksanaan diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	30	93,7%
2	Kadang-kadang	2	6,3%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mampu menerapkan hasil pelaksanaan diklat bimtek. Dan pegawai yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau 93,7%, dan yang menjawab kadang-kadang ada 2 orang atau 6,3%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.15

Jawaban responden tentang apakah pegawai mampu memenuhi harapan pemerintah dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	32	100%
2	Kadang-kadang	-	-
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan diklat bimtek e-kinerja dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 32 orang atau 100%, dan. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai

Tabel 4.16

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui manfaat dari pelaksanaan diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	30	93,7%
2	Kadang-kadang	2	6,3%
3	Tidak	-	
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui manfaat dari pelaksanaan diklat bimtek. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 30 orang atau 93,7%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 6,3%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

4.2.3. Analisis data berdasarkan Indikator variabel Y yaitu Prestasi Kerja

Pegawai

a. Memiliki motivasi kerja

Tabel 4.17

Jawaban responden tentang apakah pegawai memiliki motivasi dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	75%
2	Kadang-kadang	7	21,9%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai memiliki motivasi dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 75%, dan yang menjawab kadang-kadang 7 orang atau 21,9%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.18

**Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa pimpinan
selalu memberikan motivasi**

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	30	93,7%
2	Kadang-kadang	2	6,3%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi eksternal dalam mengikuti pelaksanaan diklat. Yang menjawab ya 30 orang atau 93,7%, dan yang menjawab kadang-kadang 2 orang atau 6,3%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.19

**Jawaban responden tentang apakah pegawai memiliki semangat ketika
sedang mengikuti pelaksanaan diklat**

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	28	87,5%
2	Kadang-kadang	4	12,5%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai memiliki semangat ketika sedang mengikuti pelaksanaan diklat bimtek. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 28 orang atau 87,5%, dan yang menjawab kadang-kadang 4 orang atau 12,5%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.20

Jawaban responden tentang apakah pegawai menerima penghargaan dari pimpinan karena telah menyelesaikan diklat bimtek

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	20	62,5%
2	Kadang-kadang	11	34,4%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai menerima penghargaan dari pimpinan karena telah menyelesaikan diklat bimtek. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 20 orang atau 62,5%, dan yang menjawab kadang-kadang 11 orang atau 34,4%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1% Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

b. Memiliki disiplin dalam pelaksanaan tugas

Tabel 4.21

Jawaban responden tentang apakah pegawai memiliki disiplin dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	2	6,2%
2	Kadang-kadang	16	50%
3	Tidak	14	43,8%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai memiliki disiplin dalam mengikuti pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 2 orang atau 6,2%, yang menjawab kadang-kadang 16 orang atau 50%, dan yang menjawab tidak 14 orang atau 43,8%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.22

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan tentang disiplin dalam pelaksanaan diklat

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	59,4%
2	Kadang-kadang	12	37,5%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan arahan tentang disiplin dalam pelaksanaan diklat bimtek. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 19 orang atau 59,4%, yang menjawab kadang-kadang 12 orang atau 37,5%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.23

Jawaban responden tentang apakah pegawai senantiasa mematuhi aturan disiplin yang sudah di tetapkan dalam pelaksanaan diklat

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	25	78,1%
2	Kadang-kadang	4	12,5%
3	Tidak	3	9,8%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Peneltian Tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai senantiasa mematuhi aturan disiplin yang sudah di tetapkan dalam pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja. Dan semuanya menjawab Ya sebanyak 25 orang atau 78,1%, dan yang menjawab kadang-kadang 4 orang atau 12,5%, dan yang menjawab tidak 3 atau 9,8%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.24

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa dalam pelaksanaan diklat bimtek ada peraturan disiplin khusus

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	81,2%
2	Kadang-kadang	6	18,8%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai senantiasa mematuhi aturan disiplin yang sudah ditetapkan dalam pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja. Dan semuanya menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 81,2%, dan yang menjawab kadang-kadang 6 orang atau 18,8%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

c. Memiliki hasil kerja

Tabel 4.25

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa pelaksanaan diklat adalah untuk memiliki hasil kerja dalam melakukan pekerjaan

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	81,2%
2	Kadang-kadang	6	18,8%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai senantiasa mematuhi aturan disiplin yang sudah ditetapkan dalam pelaksanaan diklat bimtek e-kinerja. Dan semuanya menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 81,2%, dan yang menjawab kadang-kadang 6 orang atau 18,8%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.26

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan tentang hasil kerja yang baik

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	25	78,1%
2	Kadang-kadang	7	21,9%
3	Tidak	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan tentang hasil kerja yang baik. Dan semuanya menjawab Ya sebanyak 25 orang atau 78,1%, yang menjawab kadang-kadang 7 orang atau 21,9%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.27

Jawaban responden tentang apakah pegawai mengetahui bahwa hasil kerja akan menentukan prestasi kerja seseorang

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	27	84,4%
2	Kadang-kadang	4	12,5%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui bahwa hasil kerja akan menentukan prestasi kerja seseorang. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 27 orang atau 84,4%, yang menjawab kadang-kadang 4 orang atau 12,5%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1%. Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.28

Jawaban responden tentang apakah pegawai mempunyai tekad yang kuat untuk mampu menyelesaikan tugas

No	Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	27	84,4%
2	Kadang-kadang	4	12,5%
3	Tidak	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang pegawai mengetahui bahwa hasil kerja akan menentukan prestasi kerja seseorang. Dan pegawai menjawab Ya sebanyak 27 orang atau 84,4%, yang menjawab kadang-kadang 4 orang atau 12,5%, dan yang menjawab tidak 1 orang atau 3,1% Dengan demikian hasil jawaban dari tabel di atas sudah sesuai dengan yang dijalankan oleh pegawai.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Korelasi Pruduct Moment

Untuk lebih jelasnya bagaimana pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan kepegawaian daerah kota binjai, maka berikut disajikan analisis hasil penelitian dalam bentuk tabulasi Product Moment sebagai berikut:

Tabel 4.29

**Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas X
Yaitu Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Bimtek E-Kinerja**

No	Nilai Responden Menurut Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
2.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
3.	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	31
4.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
7	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	29
8	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33

Bersambung

Tabel 4.29 (Sambungan)

9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
10	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	32
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
14	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	32
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
16	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	29
17	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	32
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
19	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	29
20	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
22	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
23	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	31
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
29	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	29
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	33
32	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
Jumlah ΣX													1071

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 29. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

R = Nilai tertinggi – nilai terendah

R = 36 – 29

R = 7

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar inernal (i) dengan rumusan sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{R}{3}$$

$$i = \frac{7}{3}$$

i = 2,33 dibulatkan menjadi 2

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah, yaitu serbagai berikut:

Tabel 4.30

Distribusi frekuensi jawaban nilai jawaban respponden terhadap Variabel

(X)

No	kategori	Frekuensi	Jumlah	Pesentase
1	tinggi	≤ 36	23	71,9%
2	sedang	31 – 32	5	15,6%
3	rendah	29 - 30	4	12,5%
Jumlah			32	100%

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang melaksanakan diklat bimtek e-kinerja dalam kategori tinggi adalah sebanyak 23 orang (71,9%), dalam kategori sedang 5 orang (15,6%), dan dalam kategori rendah 4 orang (12,5%). Dengan demikian, dapat diketahui diklat bimtek e-kinerja termasuk dalam kategori tinggi yaitu 71,9% karena hal ini terbukti dengan data yang ada.

Tabel 4.31

**Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas Y
Yaitu Peningkatan Kineja**

No	Nilai Responden menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	33
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	29
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	30
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	33
6	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32
7	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	32
8	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
10	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
11	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
13	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
15	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
16	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	29
17	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	30
18	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	32

Bersambung

Tabel 4.31 (Sambungan)

19	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	32
20	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
21	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	29
22	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	32
23	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
24	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
25	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	33
26	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	27
27	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	27
28	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26
29	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	26
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	33
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
Jumlah ΣY													1027

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 26. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 26$$

$$R = 10$$

Kemudian dicari lebar interval dengan menggunakan rumus di atas, yaitu:

$$R$$

Jarak interval

Karena jumlah penggolongan interval yang dikehendaki adalah 3 (tiga) yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah, maka diperoleh interval sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{3}$$

$$i = \frac{10}{3}$$

$i = 3,33$ dibulatkan menjadi 3

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah, yaitu serbagai berikut:

Tabel 4.32

Distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban respponden terhadap Variabel Y

No	Frekuensi	Jumlah	Pesentase
1	≤ 36	23	71,9%
2	29 – 31	5	15,6%
3	26 – 28	4	12,5%
JUMLAH		32	100%

Sumber: Hasil Peneltian tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang memiliki prestasi kerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 23 (71,9%), dalam kategori sedang sebanyak 5 orang (15,6%), dan dalam kategori rendah 4 orang (12,5%). Dengan demikian, dapat diketahui prestasi kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi yaitu 71,9%. Karena hal ini terbukti dengan data yang ada.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 4.33

Perhitungan antara variabel (X) diklat bimtek e-kinerja dengan variabel (Y) prestasi kerja pegawai untuk analisis korelasi product moment

N0	X	Y	X^2	Y^2	XY
	1	2	3	4	5
1	35	33	1225	1089	1155
2	35	29	1225	841	1015
3	31	30	961	900	930
4	36	34	1296	1156	1224
5	35	33	1225	1089	1155
6	35	32	1225	1024	1120
7	29	32	841	1024	928
8	33	34	1089	1156	1122
9	35	35	1225	1225	1225
10	32	34	1024	1156	1088
11	35	34	1225	1156	1190
12	36	35	1296	1225	1260
13	33	34	1089	1156	1122
14	32	35	1024	1225	1120
15	35	34	1225	1156	1190
16	29	29	841	841	841
17	32	30	1024	900	960
18	35	32	1225	1024	1120
19	29	32	841	1024	928
20	34	34	1156	1156	1156
21	35	29	1225	841	1015
22	33	32	1089	1024	1056
23	33	34	1089	1156	1122
24	35	34	1225	1156	1190
25	35	33	1225	1089	1155
26	36	27	1296	729	972
27	31	27	961	729	837
28	35	26	1225	676	910
29	29	26	841	676	754
30	36	36	1296	1296	1296
31	33	33	1089	1089	1089
32	34	35	1156	1225	1190
Jumlah	$\sum X$ 1071	$\sum Y$ 1027	$\sum X^2$ 35999	$\sum Y^2$ 33209	$\sum XY$ 34435

Dari tabel di atas, maka data-data yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment.

4.2.2. Korelasi product momen

Diketahui

$$n = 32$$

$$\sum x = 1071$$

$$\sum y = 1027$$

$$\sum x^2 = 35999$$

$$\sum Y^2 = 33209$$

$$\sum xy = 34435$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{32(34435) - (1071)(1027)}{\sqrt{\{32(35999) - (1071)^2\} \{32(33209) - (1027)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1101920 - 1099917}{\sqrt{(1151968 - 1147041)(1062688 - 1054729)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2003}{\sqrt{(4927)(7959)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2003}{\sqrt{39213993}}$$

$$r_{xy} = \frac{2003}{6262,10}$$

$$r_{xy} = 0,319$$

Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan variabel (X) diklat bimtek e-kinerja dan variabel (Y) prestasi kerja pegawai, maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.34
Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiono (2010:214)

Berdasarkan pedoman di atas, dapat dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas (X) diklat bimtek e-kinerja dengan variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai berada pada tingkat interpretasi rendah, yaitu berada pada interval.

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan $R_{xy} = 0,319$. Dengan melihat r tabel (dilampirkan) tersebut populasi 32 responden dengan taraf signifikan 5% maka nilai r tabel (dilampirkan) tersebut adalah 0,349. Hal ini berarti nilai r

temuan (R_{xy}) yang nilainya 0,319 lebih kecil dari nilai r tabel (di lampiran) yakni 0,349 atau ($0,319 < 0,349$) maka dari itu hipotesis alternatif ditolak.

4.2.3. Uji Signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikannya diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai dengan menggunakan uji t, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = 32$$

$$r = 0,319$$

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

$$t = \frac{0,319 \sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0,319)^2}}$$

$$t = \frac{(0,319) (5)}{\sqrt{1-(0,101)}}$$

$$t = \frac{1,595}{\sqrt{0,899}}$$

$$t = \frac{1,596}{0,948}$$

$$t = 1,68$$

pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (dk) = n-k, maka dapat diuji hipotesis penelitian dan signifikansi pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan ketentuan:

- Jika harga t hitung < t tabel maka HO diterima dan HA ditolak
- Jika harga t hitung > t tabel maka HO ditolak dan HA diterima

Dalam tabel distribusi t (dilampirkan) pada taraf 5% dengan dk 32 diketahui t tabel = 2,04 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel (1,68 < 2,04), maka HA ditolak artinya “diklat bimtek e-kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di badan kepegawaian daerah kota binjai” dengan hasil signifikan 1,68.

4.2.4. Uji Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh diklat bimtek e-kinerja dengan prestasi kerja pegawai digunakan dengan menguji koefisien determinasi dengan menggunakan rumus dan perhitungan sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

$$D = (0,319)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,101 \times 100 \%$$

$$D = 10,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa uji determinasinya adalah 10,1%, sehingga kecilnya pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah 10,1%, sedangkan sisanya 89,9% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

4.2.5. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) diklat bimtek e-kinerja dengan variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier:

$$Y=a+b(x)$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Diketahui:

$$N = 32$$

$$\sum x = 1071$$

$$\sum y = 1027$$

$$\sum x^2 = 35,999$$

$$\sum y^2 = 33,209$$

$$\sum xy = 34,435$$

Ditanya = nilai a dan b?

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1027)(35999) - (1027)(34435)}{32(35999) - (1027)^2}$$

$$a = \frac{(36970973) - (36879885)}{(1151968) - (1147041)}$$

$$a = \frac{91088}{4927}$$

$$a = 18,487$$

Selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{32(34435) - (1071)(1027)}{32(35999) - (1071)^2}$$

$$b = \frac{1101920 - 1099917}{1151968 - 1147041}$$

$$b = \frac{2003}{4927}$$

$$b = 0,406$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu a = 18,487 dan b = -0,406 berdasarkan ketentuan hasilnya diinterpretasikan jika nilai b positif artinya menaikkan dan jika nilai b negatif artinya menurun, maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (x) diklat bimtek e-kinerja terhadap variabel terikat (y) prestasi kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut :

Untuk variabel x tertinggi 36

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 18,487 + 0,406(36)$$

$$Y = 18,487 + 14,616$$

$$Y = 33,103 \sim 33,10$$

Untuk variabel y terendah 26

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 18,487 + 0,406(26)$$

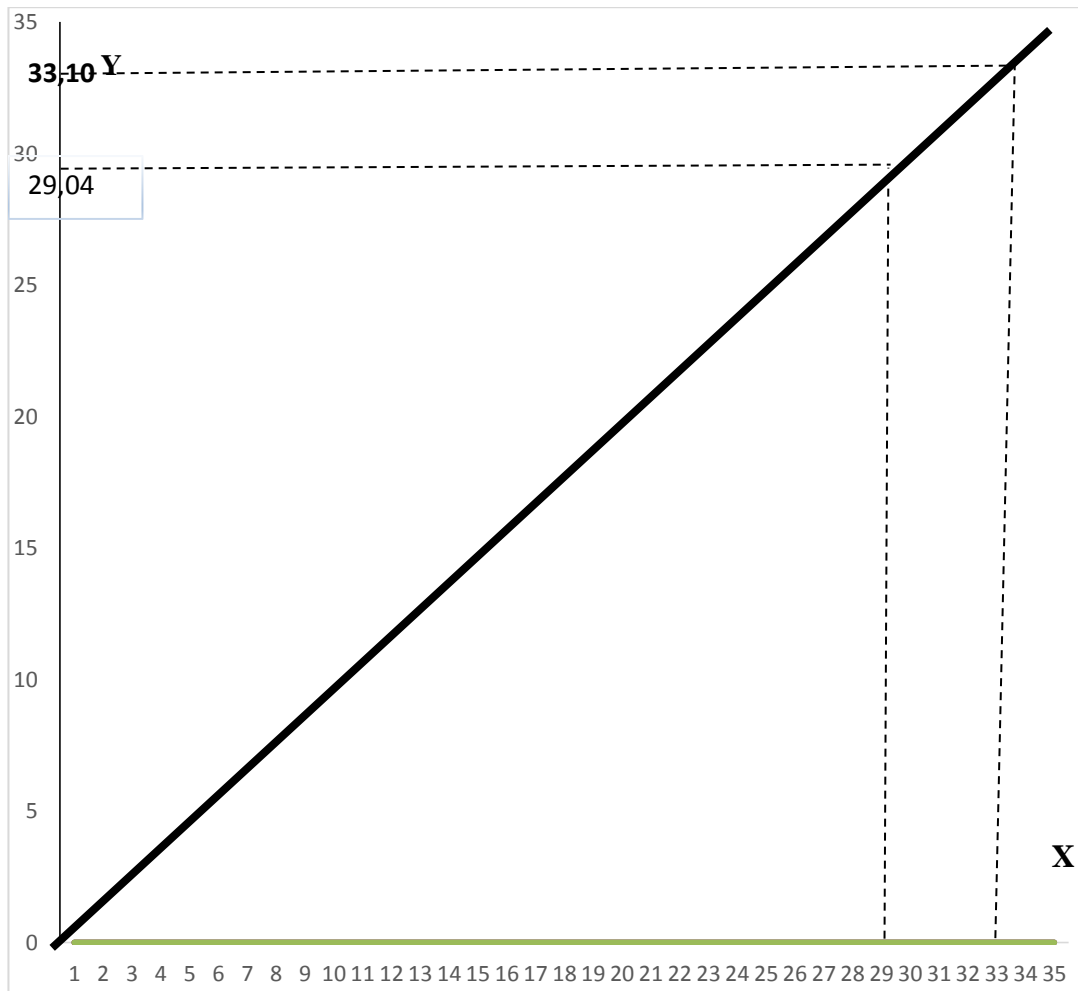
$$Y = 18,487 + 10,556$$

$$Y = 29,043 \sim 29,04$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linier variabel bebas (X) diklat bimtek e-kinerja, tingkat maksimum (36) adalah 33,10, nilai variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai tingkat minimum (26) adalah 29,04. Hal ini berarti mengalami kenaikan 4,06.

Gambar 4.1

Grafik Garis Linier Sederhana diklat bimtek e-kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai



Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai adalah 29,04 menjadi 33,10.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat diklat bimtek e-kinerjadi badan kepegawaian daerah kota binjai berada dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan hasil angket yang sudah di teliti bahwa diklat bimtek e-kinerja di badan kepegawaian daerah kota binjai sebesar 71,9%.
2. Berdasarkan tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai memiliki kategori yang tinggi yaitu sebesar 71,9%.
3. Pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai berada dalam kategori rendah. Hal ini berdasarkan data dari angket dimana t hitung lebih kecil dari pada t tabel atau $(1,68 < 1,69)$.
4. Diketahui bahwa interprestasi dari hasil perhitungan uji regresi linier pengaruh Diklat Bimtek e-Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah 29,04, menjadi 33,10. Meskipun demikian, dari hasil perhitungan uji regresi linier mengalami kenaikan sebesar 3,37.

5.2. Saran

1. Diklat bimtek e-kinerja merupakan suatu usaha pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka untuk mewujudkan sumber daya yang mampu mengaplikasikan e-kinerja.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya motivasi yang dapat membangkitkan semangat dalam diri untuk dapat bekerja lebih keras, giat, rajin, tekun, teliti, dan satu yang harus dimiliki dalam diri setiap orang yaitu sabar, karena untuk bisa dapat hasil yang maksimal perlu adanya kesabaran untuk melakukan sesuatu.
3. Pengaruh diklat bimtek e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang berada dalam interpretasi yang rendah penting kiranya untuk di maksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik Oemar.2005. *Pengembangan sumber daya manusia manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Musanef. (1984) . *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi ismail,2013. *budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: PT Fajar interpratama mandiri.
- Priansa juni donni. 2017. *Manajemen kinerja kepegawaian*.bandung: cv pustaka setia.
- Supardi, *Manajemen Personalia*, Edisi 1, BPFE Yogyakarta,1989, hal 63
- Sugiyono.2010. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sutrisno edy. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama. Jakarta: kencana.
- Thoha Miftah,2007. *manajemen kepegawaian sipil di indonesia*. Jakarta: PT Fajar Interpratama mandiri.

T Hani Handoko,1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,

Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta,.

UU NO.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara

Wibowo.2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja garafindo persada. .

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81850	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44891	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24228
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)

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

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



Unggul, Cerdas & Terpercaya
 menjabar surat ini agar diselesaikan
 dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 • (061) 6510450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

PERMOHONAN-PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI

Slc-1

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Ketua Jurusan
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 28 Desember 2018

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Indah zairani
 NPM : 1503100015
 Jurusan : IAN
 Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 3,35.

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

Judul yang diusulkan		Persetujuan
1	Pengaruh Diklat Bimtek E Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai di badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai ✓	St
2	Fungsi badan Personalia dalam Perekrutan Calon pegawai	
3	Efektivitas Pemerintah dalam per-seediaan jasa Adm keuangan Pada dinas Pendidikan Kota Binjai	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal; (*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

Pemohon,

(Indah Zairani)

Medan, tgl. 28 Desember 2018

Ketua



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.094/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal : **28 Desember 2018** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **INDAH ZAIRANI**
N P M : 1503100015
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PENGARUH DIKLAT BIMTEK E-KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI**

Pembimbing : Drs. R. KUSNADI, M.AP.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal : 28 Desember 2019.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 26 Rabiul Akhir 1440 H
03 Januari 2019 M

Dekan

Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing (di Medan);



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Unggul, Cerdas & Terpercaya
 Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-3

**PERMOHONAN
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.
 Bapak Dekan FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 18 Januari2019

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Indah Zairani
 N P M : 1503100018
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. /SK/II.3/UMSU-03/F/20..... tanggal dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh Diklat Bimtek E-kinerja terhadap Prestasi Kerja
Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposals Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :
 Pembimbing

(Drs. R. Kusnadi M. AP.)

Pemohon,

([Signature])

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 042/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Sabtu, 19 Januari 2019
W a k t u : 13.30 WIB s/d. Selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
11	SEH LENA SIREGAR	1503100101	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	Dr. LEYLIA KHAIRANI.	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN NO.2 TAHUN 2015 TENTANG LARANGAN PENGGUNAAN ALAT PENANGKAPAN IKAT PUKAT TARIK DI DINAS KOTA SIBOLGA
12	INDAH MUTIA PUTRI	1503100014	MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP., H.	IDA MARTINELLY, SH, M.M.	EFEKTIVITAS PROGRAM PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA RUMAH SAKIT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DI RUMAH SAKIT UMUM LUBUK PAKAM
13	INDAH ZAIRANI	1503100015	Drs. AHMAD Hidayah DALIMUNTHE., M.Si., H.	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	PENGARUH DIKLAT BIMTEK E-KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI
14	IRA ARIYANTI POHAN	1503100155	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 05 TAHUN 2010 TENTANG RETRIBUSI JASA USAHA DALAM RANGKA PENGELOLAAN RETRIBUSI TERMINAL DI KOTA PADANGSIDIMPUAN
15	NURWAHYU YULIANI	1503100167	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 09 TAHUN 2015 TENTANG PEMILIHAN, PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PENGHULU DI DESA BANGKA BAKTI KABUPATEN ROKAN HILIR

Medan, 11 Jumadil Awwal 1440 H
Januari 2019 M



Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Indah Zairani
 N P M : 1503100015
 Jurusan : Ilmu Administrasi ~~Publik~~ Publik
 Judul Skripsi : Pengaruh Duiat Bimtau e-wnerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan kepegawaian daerah kota Binjai

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	15-5-2019	Buat Naskah Skripsi (Bab I & II) berpedoman pada Naskah Proposal yg telah dibuats	
2	22-5-2019	Jumpawalan kembali Uraian pada bab II dan Bab III (Pendahuluan, SK, dan lain-lain)	
3	4-6-2019	Buat grafik Diagram / kerangka teoritis dan indikator pd indikator variabel X dan Y	
4	17-6-2019	Perbaiki kembali daftar angket dan penempatan replikasi perkecayaan data	
5	22-6-2019	Jumpawalan kembali kalimat pd angket	
6	29-6-2019	Perbaiki Daftar pada Bab III, sertakan pd uraian Hg deskripsi pd kerangka teoritis	
7	2-7-2019	Perbaiki Perincian tabel dan hitung kembali koefisien korelasi	
8	4-7-2019	Key dan deskripsi Skripsi dan Abstrak dan penugasan dan daftar isi dll.	

Medan, Juli 2019

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke:

(A. Rifan Saleh S.Sos.Msp)

(Khairul Khairinah S.P)

(Drs. R. Kusnadi, M.P)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 622/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Pogram Studi : **Ilmu Administrasi Publik**
Hari, Tanggal : **Rabu, 21 Agustus 2019**
Waktu : **08.30 Wib s.d. selesai**
Tempat : **Ruang LAB. FISIP UMSU**

Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
		PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
INDAH MUTIA PUTRI	1503100014	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IDA MARTINELLY, SH., MM	EFEKTIVITAS PERENCANAAN DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PENGADAAN, PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LUBUK PAKAM
INDAH ZAIRANI	1503100015	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	PENGARUH DIKLAT BIMTEK E-KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI
RAHMADANI DALIMUNTHE	1503100106	Drs. R. KUSNADI, M.AP	Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 19 TAHUN 2005 TENTANG STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN DI SD N 116459 KECAMATAN TORGAMBA, LABUHAN BATU SELATAN
NADIA YUNITA	1503100088	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.	STRATEGI PELAKSANAAN PROGRAM PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH TIMUR
YOLANDA	1503100060	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.	STRATEGI PENGEMBANGAN PARIWISATA PANTAI BERBASIS SYARIAH D DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SABANG

lis Sidang :

Medan, 15 Dzulhijjah 1440 H
16 Agustus 2019 M

Ditetapkan oleh :
Rektor
Wakil Rektor I

Dr. M. ARIFIN SALEH, SH, M.Hum

Ketua,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Panitia Ujian
Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 401/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 09 Rajab 1440 H
16 Maret 2019M

Kepada Yth : Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Binjai
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **INDAH ZAIRANI**
N P M : 1503100015
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PENGARUH DIKLAT BIMTEK E-KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dekan

[Signature]
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA

Jalan Jenderal Sudirman, No.6 Telepon 8821784 – 8821748
BINJAI - 20714

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070 - 304

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 13 April 2016 tentang Pedoman Kelitbangan dan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai dan setelah membaca/memperhatikan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 401/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 16 Maret 2019 tentang Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa dan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai Nomor 070 - 450 tanggal 5 April 2019 perihal Rekomendasi Izin Penelitian, dengan ini kami berikan Izin Penelitian kepada:

Nama : Indah Zairani
NPM : 1503100015
Alamat : Jl. Medan Binjai Km. 15 Psr. 6 Diski
Pekerjaan : Mahasiswi
Kewarganegaraan : Indonesia
Judul : **Pengaruh Diklat Bimtek e-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai**
Peserta : Sendiri
Tempat Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai
Lamanya : 1 (satu) bulan
Penanggung Jawab : Dr. Arifin Salch, S.Sos, MSP

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu harus melapor dan berkonsultasi kepada Kepala Badan/Dinas/Kantor/Instansi di tempat penelitian.
2. Harus mematuhi persyaratan dan peraturan yang berlaku di wilayah Kota Binjai.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan tujuan penelitian.
4. Hasil lengkap penelitian sebanyak 2 (dua) set harus sudah diserahkan kepada Walikota Binjai (c.q. **Bidang Penelitian dan Pengembangan Bappeda Kota Binjai**) dan dalam bentuk format PDF ke email litbang.bappedakotabinjai@gmail.com selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah penelitian selesai dilakukan.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan batal atau tidak mendapat izin dari Pemerintah Kota Binjai apabila pemegang izin tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Surat Izin Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dikeluarkan.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bersedia mematuhi
Ketentuan Butir 1 s.d 6

Indah Zairani

Dikeluarkan di Binjai
pada tanggal 22 April 2019

An. WALIKOTA BINJAI
SIS DAERAH KOTA



Tembusan Yth.:

1. Bapak Walikota Binjai, sebagai laporan.
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai.
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai.
4. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
5. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



PEMERINTAH KOTA BINJAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Alamat : Jalan WR. Mongonsidi No. 24 Telp./Fax. 061-8830351

B I N J A I - 2 0 1 7 4

email : bkdbinjakota@gmail.com website : www.bkd.binjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 - 377

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : INDAH ZAIRANI
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tgl. Lahir : Sei Semayang, 23 September 1997
Status Perkawinan : Belum Kawin
Kebangsaan : Indonesia
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jln. Medan Binjai Km 15 Psr 6, Diski

adalah benar telah melakukan penelitian dengan Judul : Pengaruh Diklat Bimtek E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI,**



Drs. H. AMIR HAMZAH, M. AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19651128 198711 1 001