

**PENGARUH PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen



Oleh :

Nama : Ambar Wulan
NPM : 1605160154
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

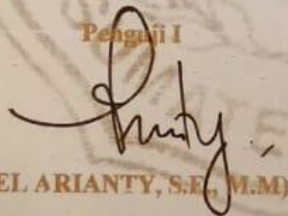
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 04 Agustus 2020, puku 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **AMBAR WULAN**
NPM : **1605160154**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan : **(A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tin. Penguji

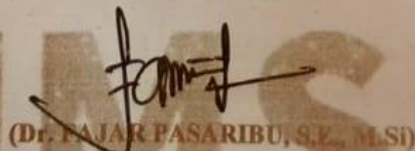
Penguji I


(NEL. ARIANTY, S.E., M.M)

Penguji II


(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Si)

Pembimbing


(Dr. PAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp.(061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AMBAR WULAN
NPM :1605160154
Program Studi :MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, SE.,M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

H. JANURI, SE., M.M.M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AMBAR WULAN
NPM : 1605160154
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN SKRIPSI | PARAF | KETERANGAN |
|--------------|--|-------|------------|
| 24 Juli 2020 | Tambahkan abstrak kedalam bahasa inggris Tambahkan kesimpulan | | |
| 27 Juli 2020 | ACC Skripsi | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Pembimbing Skripsi

Medan, Juli 2020
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. FAJAR PASARIBU, SE.,M.Si

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

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

AMBAR WULAN

Program Studi Manajemen

ambarwulan997@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini diambil dari seluruh populasi yakni pegawai tetap pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,823 \geq t_{tabel} 1,994$ dan Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 6,914 \geq t_{tabel} 1,994$. Didukung juga dengan uji koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,723 yang berarti bahwa besarnya pengaruh dari pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 72,3% dan 27,7% yang dapat mempengaruhi kinerja lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain ataupun factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Training and Self Efficacy on The Perfomance of The Employees of The National Narcotics Agency in North Sumatera Province

AMBAR WULAN

Management Study Program

ambarwulan997@gmail.com

This study aims to examine the Training and Self-Efficacy of Employee Performance of the North Sumatera National Narcotics Agency. This research uses an associative approach. The sample used in this study was taken from the entire population of permanent employees in the Office of the North Sumatera National Narcotics Agency, amounting to 72 employees. Data collection techniques used by questionnaire media and interview methods. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance with a tcount of $3.823 \geq$ table 1.994 and Self-Efficacy has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of $6.914 \geq$ table 1.994. Also supported by the coefficient of determination test (R square) obtained in this study amounted to 0.723 which means that the magnitude of the effect of training and self-efficacy on employee performance by 72.3% and 27.7% which can affect other performance can be influenced by other variables or other factors not examined in this study.

Keywords: *Training, Self-Efficacy and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis dan shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Efikasi diri terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 Maret 2020s/d10 Mei 2020 pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di jalan Wiliem Iskandar Pasar V Barat No. 1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis mengenai teori yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan di dunia kerja tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dan pengaruh dari pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja serta menambah pengalaman peneliti dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada penulisan, ini penulis berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, untuk mencapai kesempurnaan dan penulis bersedia menerima kritik dan saran konstruktif yang membangun untuk menambah kesempurnaan tulisan

ini. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis mendapat bantuan berupa bimbingan, petunjuk maupun dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam skripsi penelitian ini, antara lain kepada :

1. Yang paling utama dari segalanya, ALLAH SWT yang senantiasa memberikan kesehatan, kekuatan, kelancaran dan kemudahan hingga proposal skripsi ini dapat penulis selesaikan.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak AMAN dan Ibu KAMSINI yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan, dukungan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal skripsi ini.
3. Bapak Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbingskripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menuntun serta memberi bimbingan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta staf pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Brigjen Drs. Atrial, S.H sebagai Kepala BNNP Sumatera Utara.
12. Bapak dan Ibu pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, khususnya Bapak dan Ibu Bagian Umum yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman kos tercinta Wahyu Putri Agustin, Tri Isma Ningsih, Sinta Silviani Kriben dan Kusmiati.
14. Sahabat tercinta Nurmadina, Wahyu Putri Agustin, Nabila Crisnina Nst, M. Rizky Rizaldi Nst dan semua teman-teman yang tidak dapat saya sebut namanya satu persatu yang terus menghibur, memberikan bantuan berupa saran-saran dan dukungan serta motivasinya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Kekasih penulis yakni Bintara Kesuma yang sudah mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan bagi pembaca terkhusus kepada penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa tulisan dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun tulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritikan yang

membangun guna menyempurnakan isi dari skripsi ini. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2020

Penulis,

AMBAR WULAN
NPM: 1605160154

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 7 |
| 2.1. Uraian Teoritis | 7 |
| 2.1.1. Kinerja Pegawai | 7 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja..... | 7 |
| 2.1.1.2. Tujuan penilaian kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.3. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja..... | 10 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja | 11 |
| 2.1.2. PELATIHAN | 14 |
| 2.1.2.1. Pengertian Pelatihan..... | 14 |
| 2.1.2.2. Manfaat Pelatihan..... | 15 |
| 2.1.2.3. Faktor yang berperan dalam Pelatihan..... | 17 |
| 2.1.2.4. Jenis-jenis Pelatihan | 20 |
| 2.1.2.5. Indikator Pelatihan | 22 |
| 2.1.3. EFIKASI DIRI | 24 |
| 2.1.3.1. Pengertian Efikasi Diri..... | 24 |
| 2.1.3.2. Sumber-sumber Efikasi Diri | 26 |
| 2.1.3.3. Indikator Efikasi Diri | 28 |
| 2.2. KERANGKA KONSEPTUAL | 29 |
| 2.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai..... | 29 |
| 2.2.2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai..... | 30 |
| 2.2.3. Pengaruh antara Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai..... | 31 |
| 2.3. HIPOTESIS | 32 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 33 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 33 |
| 3.2. Defenisi Operasional Variabel | 33 |
| 3.2.1. Kinerja pegawai (Y)..... | 33 |
| 3.2.2. Pelatihan (X ₁) | 34 |
| 3.2.3. Efikasi Diri (X ₂)..... | 34 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.3.1. Tempat Penelitian | 35 |
| 3.3.2. Waktu Penelitian..... | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4. Teknik Pengambilan Sampel..... | 36 |
| 3.4.1. Populasi..... | 36 |
| 3.4.2. Sempel | 39 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.5.1. Sumber Data | 30 |
| 3.5.2. Instrumen Penelitian | 40 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 44 |
| 3.6.1. Uji asumsi klasik..... | 44 |
| 3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda | 45 |
| 3.6.3. Uji Hipotesis | 46 |
| 3.6.3.1. Uji t..... | 46 |
| 3.6.3.2. Uji F..... | 47 |
| 3.6.3.3. Koefisien Determinasi | 48 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 50 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1. Deskripsi Data..... | 50 |
| 4.1.1.1. Karakteristik Identitas Responden..... | 50 |
| 4.2. Deskripsi Hasil Penelitian | 53 |
| 4.2.1. Pelatihan (X1)..... | 53 |
| 4.2.2. Efikasi Diri (X2) | 54 |
| 4.2.3. Kinerja Pegawai (Y) | 56 |
| 4.3. Analisis Variabel Penelitian | 58 |
| 4.3.1. Uji Asumsi Klasik..... | 58 |
| 4.3.1.1. Uji Normalitas | 58 |
| 4.3.1.2. Uji Multikolonieritas | 60 |
| 4.3.1.3. Heteroskedastisitas | 60 |
| 4.3.1.4. Regresi Linear Berganda | 61 |
| 4.3.2. Uji Hipotesis | 63 |
| 4.3.2.1. Uji t..... | 63 |
| 4.3.2.2. Uji Simultan (F)..... | 65 |
| 4.3.3. Koefisien Determinasi | 66 |
| 4.4. Pembahasan | 67 |
| 4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai..... | 67 |
| 4.4.2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai | 68 |
| 4.4.3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 69 |
| BAB 5 PENUTUP..... | 71 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 71 |
| 5.2. Saran..... | 71 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 72 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Jenis-jenis Pelatihan..... | 21 |
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai | 35 |
| Tabel 3.2 Indikator Pelatihan | 35 |
| Tabel 3.3 Indikator Efikasi Diri | 36 |
| Tabel 3.4 Waktu Penelitian | 37 |
| Tabel 3.5 Data Daftar Susunan Pegawai BNNP tahun 2020 Tiap Bagian dan Bidang | 37 |
| Tabel 3.6 Skala Likert's | 41 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) | 43 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X2) | 43 |
| Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) | 43 |
| Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y..... | 45 |
| Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia..... | 52 |
| Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 53 |
| Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1) | 54 |
| Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri (X2) | 56 |
| Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 57 |
| Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas..... | 61 |
| Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda | 63 |
| Tabel 4.9 Uji t (Hipotesis 1)..... | 64 |
| Tabel 4.10 Uji t (Hipotesis 2)..... | 65 |
| Tabel 4.11 Uji F (Hipotesis) | 66 |
| Tabel 4.12 Koefisien Determinasi..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai..... | 30 |
| Gambar 2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai..... | 31 |
| Gambar 2.3 Pengaruh antara Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai | 32 |
| Gambar 3.1 Kriteria pengujian hipotesis t | 47 |
| Gambar 3.2 Kriteria pengujian hipotesis F | 48 |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram..... | 59 |
| Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot Standardized..... | 59 |
| Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas..... | 61 |
| Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai | 64 |
| Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai | 65 |
| Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis) | 66 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, segala aspek dituntut untuk bersaing, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk bersaing dalam pasar. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri terhadap tantangan yang ada dan sejatinya manusia memegang peran besar dalam organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya) kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

Pada penelitian ini, penulis berkesempatan dapat melaksanakan penelitian pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang merupakan Lembaga Instansi Pemerintah non kementerian yang berlokasi di jalan Wiliem Iskandar Pasar V Barat No. 1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Berbicara tentang pelatihan kerja pegawai dan meningkatkan efikasi diri dalam mencapai visi dan misi, Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sangat mengerti akan pentingnya pelatihan kerja. Dalam hal tersebut Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara menerapkan sistem Pelatihan Training Of Fasilitator yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4)

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila pegawai yang melaksanakan tidak berkualitas, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hal tersebut berkaitan bahwa hasil kerja yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan aturan-aturan yang sudah diberikan oleh perusahaan guna mencapai efisiensi didalam suatu perusahaan sehingga pegawai harus bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan sesuai arahan yang sudah diberikan. Dengan pelatihan kerja, hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan perusahaan diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan melakukan tindakan

yang diharapkan oleh perusahaan dengan berusaha membentuk pengetahuan serta pemikiran dengan loyalitas tinggi untuk meningkatkan efisiensi kegiatan semaksimal mungkin.

Menurut Saryadi, dkk (2018:15) Self efficacy adalah penilaian terhadap diri sendiri dari pegawai dalam menjalani pekerjaan yang diembannya.

Tindakan yang akan diambil oleh seorang pegawai yang memimpin dirinya untuk menentukan kearah mana yang akan dituju dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, semuanya berasal dari keyakinan diri yang dimiliki masing-masing pegawai atas keahlian dan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah sesuai dengan level keahlian dari pegawai tersebut.

Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. (Ardanti, dkk 2017:2)

Proses pelatihan yang digunakan oleh perusahaan secara sistematis dan terorganisir apabila ditemukannya proses operasional yang mulai lambat dan teknik pengerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak benar, maka pelatihan wajib diadakan secara langsung untuk memperbaiki kinerja dari operasional pegawai tersebut. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga, pelatihan perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan, karena pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada saat penelitian pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara pada tanggal 4 Maret 2020 sampai dengan 10 Mei 2020 ditemukan bahwa adanya pegawai yang kurang memiliki efikasi yang tinggi, dimana ketika pegawai diharapkan datang ke ruangan rapat untuk pengarahan penulisan surat yang baru dari pusat untuk surat-surat penting seperti salah satunya surat perintah, namun pegawai banyak yang tidak datang untuk mengikuti arahan tersebut. Sehingga menyebabkan banyak surat yang salah dalam penulisan surat dan menyebabkan pengulangan membuat surat secara berulang-ulang yang seharusnya pegawai bisa mengerjakan pekerjaan yang lain, karena masalah ini kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi rendah, dimana seharusnya seorang pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi yang dapat mengkoordinasikan dirinya untuk memotivasi dirinya sendiri untuk menghadiri pengarahan tersebut dan mampu mengerjakan tugasnya. Fenomena yang ditemukan lainnya yaitu adanya pegawai yang kurang ahli dalam menggunakan aplikasi dalam komputer seperti *microsoft word* dan *microsoft excell*. Disini dapat dilihat bagaimana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kurang tepat, dimana perusahaan hanya mengadakan pelatihan bagi pegawai yang bekerja dilapangan dan pegawai yang bekerja didalam kantor kurang mendapatkan pelatihan yang dibutuhkan yang berakibat pada kinerja pegawai yang seharusnya bisa mengerjakan tugas dengan waktu yang singkat menjadi sangat lama.

Berdasarkan dari fenomena yang ditemukan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Efikasi diri terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada BNN Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa identifikasi masalah seperti berikut:

1. Kurangnya kinerja pegawai yang maksimal ditunjukkan pada saat penyelesaian pekerjaan diluar dari target yang telah ditentukan yang berdampak pada pekerjaan yang selanjutnya.
2. Kurangnya efikasi diri pegawai dimana pegawai kurang mampu meyakinkan dirinya bahwasannya pegawai tersebut mampu mengerjakan suatu pekerjaan yang dimiliki dalam keadaan tertentu.
3. Kurangnya pelatihan yang dilakukan sehingga adanya pegawai yang kurang paham menggunakan aplikasi dalam komputer sehingga dapat mengganggu kinerja pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, namun penulis hanya membatasi pada pelatihan, efikasi diri dan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh dari pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis
 - Sebagai referensi (sumber) dan bahan masukan bagi semua pihak maupun penulis lain untuk menggali dan melakukan penelitian yang berhubungan dengan Pelatihan, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai.
 - Dapat menambah pengetahuan bagi peneliti tentang Pelatihan, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai.
- b. Manfaat praktis
 - Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat di jadikan sebagai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu organisasi/perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan tersebut ialah kinerja yang dihasilkan dari pegawai yang dimiliki. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus berusaha untuk meningkatkan kinerja dari setiap pegawai agar tercapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. (Ratnasari, dkk (2019:195)

Menurut Shaleh (2018:57) kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kristanti, dkk (2019:34) menyatakan kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Menurut Elbadiansyah (2019:150) mendefenisikan kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya.

Kinerja, *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. (Fauzi,dkk 2020:2)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dari perusahaan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Rivai dalam (Elbadiansyah, 2019:151) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan dimasa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- 4) Manganalisa kemampuan karyawan secara individual.

- 5) Menyusun sasaran dimasa mendatang.
- 6) Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi.
- 8) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 10) Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- 11) Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- 12) Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- 13) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 14) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi. Hal tersebut jika dilakukan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi terutama untuk menghindari overlaping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
- 15) Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.

16) Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

17) Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa: inisiatif strategik, program, dan anggaran, dan *core values* organisasi serta *core competence*, dan *technical competence*. (Mulyadi, 2007:360)

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut Simamora dalam (Fauzi & Nugroho, 2020:25) secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan penilaian kinerja secara khusus dapat digolongkan kepada dua bagian besar, yaitu: (1) Evaluasi (*evaluation*); dan (2) Pengembangan (*development*).

2.1.1.3. Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti yang dijelaskan oleh Simamora (1995:53) dalam (Sulaksono, 2015:103) memberikan defenisi kerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job design.

Menurut (Dewi, 2012:189) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan *egoistic*.

Stephen Robbins (1996) dalam (Shaleh, 2018:8) mengemukakan ada tiga faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja seseorang karyawan dengan memperbaiki kemampuan (*ability*);
2. Meningkatkan motivasi (*motivation*);
3. Memberikan kesempatan untuk berkembang.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Salah satu yang sulit dalam menganalisis kinerja dari pegawai adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah

ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impact*).

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan atau peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. (Bastian, 2005:267)

Dalam buku (Sulaksono, 2015:103) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

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

3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivasi lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Setiawan (2014:1477) dalam (Kristanti,dkk 2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Keberadaan pegawai dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena pegawai merupakan makhluk yang dapat berkembang sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya, maka harus selalu diperbaharui dan dikembangkan wawasan maupun kemampuan pegawai tersebut. Karena jika tidak, kemungkinan akan terjadi kemunduran bahkan statis dalam kinerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu, peningkatan terus menerus kemampuan dan keahlian pegawai merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan. Salah satu metode yang dapat mengembangkan wawasan maupun kemampuan pegawai adalah dengan diadakannya pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Arianty dkk, 2016:120)

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. (Sembiring, 2010:55)

Menurut (Rampersad, 2005:284) pelatihan adalah cara untuk dengan cepat mengalihkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, serta membawa orang ke titik di mana mereka akan mencapai kinerja tertinggi mereka.

Menurut (Riniwati, 2016:152) mendefenisikan pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. (Ratnasari,dkk 2019:108)

Sedangkan (Rozalena,dkk 2016:48) menyatakan pelatihan pendidikan dan pelatihan berbeda dimana Pelatihan lebih cenderung pada kejuruan (*vacationally oriented*) dan dilaksanakan disebuah lingkungan organisasi. Pelatihan berhubungan dengan suatu proses pembelajaran untuk mendapatkan keterampilan, konsep, peraturan, atau sikap guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki keterampilan dan pengetahuan pegawai dengan tujuan meningkatkan mutu kinerja karyawan.

2.1.2.2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan:

Manfaat bagi perusahaan:

- 1) Meningkatkan profitabilitas.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
- 5) Meningkatkan pengembangan organisasi (*organizational development*).

Manfaat bagi individu:

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi dan sikap individu
- 5) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien. (Hanggraeni, 2012:98)

Adapun manfaat dari pelatihan menurut (Riniwati, 2016:154), yaitu:

- Meningkatkan kualitas para tenaga kerja.
- Memberikan motivasi kepada para karyawan untuk semangat kerja.
- Mendapatkan tenaga kerja yang optimal.
- Efisiensi dalam hal jam belajar agar lebih maksimal dalam kinerjanya.
- Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- Mengurangi kendala-kendala dalam hal kegiatan operasional

- Membentuk individu yang loyal, *attitude* yang baik serta kemampuan dalam hal bekerja sama.
- Para tenaga kerja bisa lebih aktif dalam berorganisasi.
- Mengurangi kurang percayanya karyawan terhadap tempat kerjanya.
- Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- Menumbuhkan sikap sangat memiliki terhadap tempat kerjanya.
- Meningkatkan standar mutu dalam keselamatan kerja.
- Menciptakan komunikasi yang terarah.
- Pendewasaan dalam pengambilan keputusan.

2.1.2.3. Faktor yang berperan dalam Pelatihan

Menurut Rivai (2010:225) dalam (Sudaryo,dkk 2018:127) melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasin pelatihan antara lain dengan cara:
 - a. Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.

- b. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- c. Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas yang menurun, inefisiensi dalam berbagai hal, dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditemukan kekurangan-kekurangan yang dapat diatasi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
- d. Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
- e. Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan sumber daya manusianya. Masalah yang menyangkut sumber daya manusia kadang berimplikasi dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
- f. Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukkan bidang sumber daya manusia didalam prosesnya jika dalam proses banyak mengantisipasi adanya perubahan-

perubahan, maka kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

2. Pelatih (Instruktur) pelatihan.

Pelatihan (*trainer*) atau instruktur adalah seseorang atau suatu tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih, instruktur, atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan kebiasaan yang tepat.

3. Peserta pelatihan.

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum menentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan.

4. Materi program (bahan) pelatihan.

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan meliputi bentuk pengajaran keahlian khusus dan penyajian

pengetahuan yang diperlukan. Apa pun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5. Metode pelatihan.

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Dalam melaksanakan pelatihan ini, ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode *on the job* dan *off the job training*.

Unsur atau faktor yang berperan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Sudiro, 2011:83) adalah:

- a. Efektivitas biaya
- b. Program yang dikehendaki
- c. Kelayakan fasilitas
- d. Preferensi dan kemampuan peserta
- e. Preferensi dan kemampuan instruktur
- f. Prinsip-prinsip pembelajaran

2.1.2.4. Jenis-jenis pelatihan

Jenis-jenis dalam pelatihan terbagi 2, yaitu:

1. Pelatihan Internal. Pelatihan dilokasi kerja (*on the job training-OJT*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatih dari luar.
2. Pelatihan Eksternal. Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan:

- a) Adalah lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan ditempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
- b) Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- c) Staf Sumber Daya Manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
- d) Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan diluar. (Mathis,dkk 2002:314)

Beberapa jenis pelatihan yang dapat disajikan dalam bentuk tabel 2.1 menurut Mathis dan Jackson (2013) dalam (Ratnasari,dkk 2019:112) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jenis-Jenis Pelatihan

| No. | Alasan | Penjelasan |
|-----|------------------|--|
| 1 | Pelatihan Rutin | Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai. |
| 2 | Pelatihan Teknis | Pelatihan pekerjaan yang memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya pengetahuan tentang produk, proses dan |

| | | |
|---|---|---|
| | | prosedur teknis dan hubungan pelanggan. |
| 3 | Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah | Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan pemecahan konflik. |
| 4 | Pelatihan Perkembangan dan Inovatif | Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional. |

Sumber: (Ratnasari,dkk 2019:112)

2.1.2.5. Indikator Pelatihan

Menurut (Rivai, 2004:324) menyatakan indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan dan peserta pelatihan.

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013:36) diantaranya:

1. Instruktur.

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal,

dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta.

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

3. Materi.

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

4. Metode.

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

5. Tujuan.

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran.

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Sedangkan Siagian (2008:190) dalam (Sudaryo,dkk 2018:136) berpendapat bahwa indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi.

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan, terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang kariernya dalam perusahaan. Selain itu, dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

2. Materi Pelatihan.

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

3. Tingkat Kesulitan Kerja.

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

4. Transfer Pengalihan.

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

2.1.3. Efikasi Diri

2.1.3.1. Pengertian Efikasi Diri

Self efficacy terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri apakah dapat

melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang di persyaratkan.

Stajkovic dan Luthans dalam buku (Fattah, 2017:56) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang di perlakukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Menurut (Fattah, 2017:56) menyatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berperilaku. (Kristiyani, 2016:83)

Menurut (Manuntung, 2018:57) efikasi diri adalah keyakinan individu pada pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut (Razak, 2006:60) efikasi ialah kemampuan kita melakukan sesuatu tugas sehingga ke tahap tertentu. Kesimpulannya, bagi menjadi pemimpin diri yang terbaik, perlu membina efikasi yang positif supaya segala cita-cita dan matlamat akan tercapai.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan setiap pegawai terhadap kemampuan mengkoordinasikan dan menyusun keterampilan serta kemampuan didalam mengerahkan motivasi, akal

pikiran dan rangkaian tindakan untuk mencapai tujuan, serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja individual.

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah masalah disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap bahwa dirinya pada dasarnya tidak akan mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, pegawai yang memiliki efikasi diri rendah, cenderung mudah menyerah, sedangkan pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras bagaimana cara mengatasi tantangan yang ada.

2.1.3.2. Sumber-Sumber Efikasi Diri

Bandura (1997) dalam (Rosyiana, 2019:94) menyatakan bahwa sumber-sumber efikasi diri terdiri dari :

1. *Enactive Attainment And Performance Accomplishmen.*

Pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, yaitu sumber expetasi self efficacy yang penting karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah mendapatkan prestasi dimasa lalu akan terdorong meningkat keyakinan dan penilaian terhadap self efficacy pada dirinya. Pengalaman keberhasilan ini juga dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam usaha mengatasi kesulitan sehingga hal tersebut dapat mengurangi kegagalan.

2. *Vicarious Experience.*

Pengalaman orang lain, yaitu aktivitas mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini self efficacy individu dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan self efficacy ini akan menjadi efektif jika model yang dipakai untuk objek belajar memiliki banyak kesamaan karakteristik, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

3. *Verbal Persuasion.*

Persuasi verbal, yaitu berupa bujukan atau sugesti pada individu agar percaya bahwa ia dapat mengatasi hambatan dan masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu agar dapat berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Namun demikian, self efficacy yang dipakai dengan metode ini tidak bertahan lama, apa lagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis atau peristiwa yang tidak menyenangkan.

4. *Physiological State And Emotional Arousal.*

Kondisi fisiologis dan psikologis, yaitu situasi yang menekan emosi. Gejala emosi, kegelisahan yang mendalam, dan kondisi fisiologis yang lemah yang terjadi pada individu akan dirasakan sebagai suatu tanda akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri individu ketika menjalankan tugas sering kali diartikan sebagai suatu kegagalan. Individu akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan keluhan atau gangguan

somatik lainnya. Oleh karena itu, self efficacy biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, self efficacy yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Sumber berkembangnya efikasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman berhasil menangani tugas-tugas secara langsung;
- 2) Mengamati model;
- 3) Persuasi verbal.

Dari antara ketiga sumber tersebut, ternyata pengalaman hasil mengatasi tugas merupakan sumber efikasi diri yang paling besar. (Hidayah & Atmoko, 2014:59)

2.1.3.3. Indikator Efikasi Diri

Adapun indikator dari efikasi diri (Fattah, 2017:63) ada 3, yaitu:

1. Besarnya (*magnitude*), dengan indikator: kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas mulai dari yang sederhana hingga yang sulit.
2. Kekuatannya (*strength*), dengan indikator: kuatnya keyakinan, kemampuan yang dimiliki.
3. Generalitas (*generality*), dengan indikator: kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu.

Menurut (Febriantini, 2011:202) efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan indikator:

1. Kepercayaan diri akan kemampuan dalam bekerja.
2. Kepercayaan diri untuk berhasil.
3. Kepercayaan diri untuk bersaing.
4. Kepercayaan diri untuk mengatasi rintangan.

5. Kepercayaan diri untuk menerima tantangan.
6. Kepercayaan diri untuk menanggung resiko.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

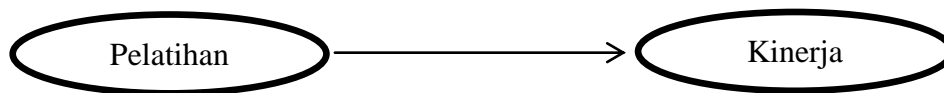
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Dimana dengan diadakannya pelatihan, pegawai dapat menambah dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam dunia kerja.

Pemberian pelatihan yang efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan waktu dan biaya efisien. Dimana ketika pelatihan sudah diadakan dan kinerja pegawai sudah baik, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih.

Hasil penelitian (Renaldy,dkk 2015:644) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Marjaya,dkk 2019:140) berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sahanggamu,dkk 2014:523) pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

Hasil penelitian yang dilakukan (Elizar,dkk 2018:57) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil penelitian (Rudhaliawan,dkk

2013:9), Sedangkan hasil penelitian (Syahputra,dkk 2019) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa pengaruh variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

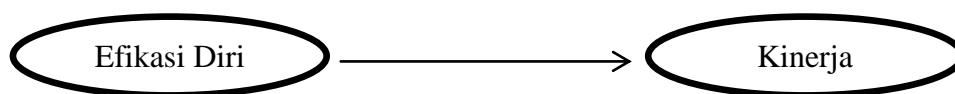
Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yakni efikasi diri. Jika pegawai memiliki efikasi diri yang rendah, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang buruk karena tidak akan mampu menyelesaikan tugas-tugas sulit yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi, pegawai akan memiliki kinerja yang baik karena pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat menyelesaikan masalah ataupun tugas-tugas yang sulit dengan yakin akan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian (Ardi,dkk 2017:170) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai yang di peroleh dari analisis jalur menunjukkan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Rimper,dkk 2014:422) pun sama hasilnya yakni Self Efficacy, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado.

Hasil penelitian (Febriantini, 2011) terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja. Hal ini menandakan bahwa kinerja akan meningkat jika efikasi diri ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan (Nurjati,dkk 2019:142) efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja. Dan hasil penelitian dari (Sebayang,dkk 2017:337) Self Efficacy di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 79,2% self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.

Sedangkan berdasarkan penelitian (Nurfajar,dkk 2018) variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

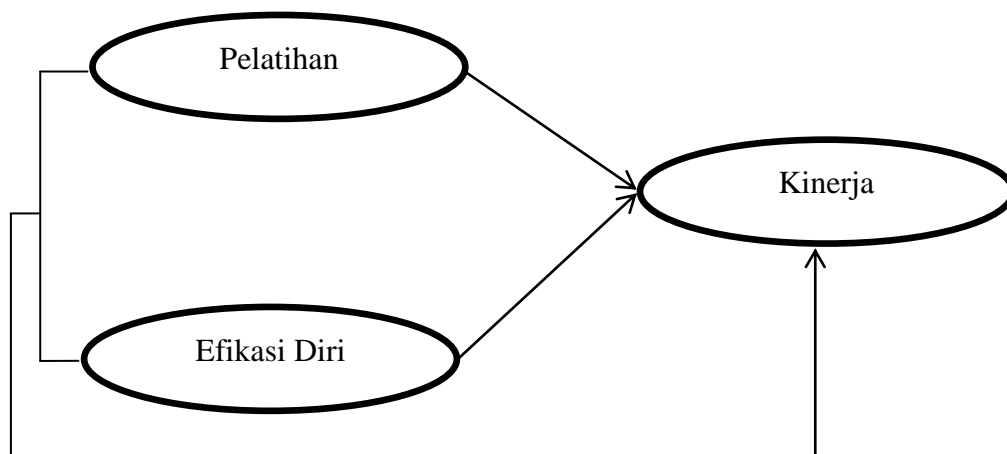


Gambar 2.2
Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh antara Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Arianty. N, 2014:147) Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dari perusahaan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian, dapat dilihat dari uraian hasil penelitian (Ardanti,dkk 2017) dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Didukung berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, dapat disajikan kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.3
Pengaruh antara Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

Menurut (Anshori,dkk 2009:45) hipotesis adalah pernyataan hubungan antara variabel dengan variabel, yang bersifat sementara atau bersifat dugaan, atau yang masih lemah. Dapat juga dinyatakan dalam kalimat lain, yakni: Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sementara, atau bersifat dugaan, atau yang bersifat masih lemah.

Berdasarkan dari rumusan masalah, penelitian terdahulu dan teori-teori yang ada, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Pelatihan dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution,dkk 2020) Dalam penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Jenis penelitian asosiatif atau hubungan merupakan jenis penelitian yang biasa digunakan dalam penelitian pendidikan dan sosial yang akan menganalisis hubungan atau korelasi antara variabel independen dengan dependen. (Carsel, 2018:79)

Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung atau numerik tertentu. (Juliandi,dkk 2016:85)

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, misalnya penelitian. Oleh karena itu, defenisi ini disebut juga defenisi kerja karena dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu. Defenisi ini disebut juga defenisi subjektif karena disusun berdasarkan keinginan orang yang akan melakukan pekerjaan. (Widjono, 2007:120)

3.2.1. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dari perusahaan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

| No. | Indikator |
|-----|-----------------------------|
| 1 | Masukan (<i>inputs</i>) |
| 2 | Keluaran (<i>outputs</i>) |
| 3 | Hasil (<i>outcomes</i>) |
| 4 | Manfaat (<i>benefits</i>) |
| 5 | Dampak (<i>impacts</i>) |

Sumber: (Bastian, 2005:267)

3.2.2. Pelatihan (X_1)

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki keterampilan dan pengetahuan pegawai dengan tujuan meningkatkan mutu kinerja karyawan.

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan

| No | Indikator |
|----|----------------------|
| 1 | Metode |
| 2 | Kemampuan instruktur |
| 3 | Sarana dan fasilitas |
| 4 | Peserta |

Sumber: (Rivai, 2004:324)

3.2.3. Efikasi Diri (X_2)

Efikasi diri adalah keyakinan setiap pegawai terhadap kemampuan mengkoordinasikan dan menyusun keterampilan serta kemampuan didalam mengerahkan motivasi, akal pikiran dan rangkaian tindakan untuk mencapai

tujuan, serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja individual.

Tabel 3.3
Indikator Efikasi Diri

| No. | Indikator |
|-----|---------------------------------|
| 1 | Kesulitan kerja |
| 2 | Kuatnya keyakinan dan kemampuan |
| 3 | Kemampuan menyelesaikan tugas |

Sumber: (Fattah, 2017:63)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang merupakan Lembaga Instansi Pemerintah non kementerian yang berlokasi di jalan Wiliem Iskandar Pasar V Barat No. 1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang..

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada tanggal 4 Maret 2020 sampai dengan 10 Mei 2020.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Januari (2020) | | | | Februari (2020) | | | | Maret (2020) | | | | April (2020) | | | | Mei (2020) | | | | Juni (Juli) | | | | Juli (2020) | | | |
|----|-----------------------|----------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|--------------|---|---|---|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengumpulan data awal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sujarweni, 2014) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang terdapat pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebanyak 72 orang.

Tabel 3.5
Data Daftar Susunan Pegawai BNNP tahun 2020 Tiap Bagian dan Bidang

| No. | Bagian dan Bidang | Jabatan | Jumlah Populasi Tiap Bagian dan Bidang |
|-----|-------------------|-----------------------|--|
| 1. | Bagian Umum | Kepala BNN Prov Sumut | 1 |
| | | Kabag Umum | 1 |

| | | | |
|----|---------------------------------|--|-----------|
| | | Kasubbag Administrasi Bag.Umum | 1 |
| | | Pengadministrasi Umum Subbag Administrasi | 1 |
| | | Bendahara Pengeluaran Subbag Administrasi | 1 |
| | | Penata Laporan Keuangan Subbag Administrasi | 2 |
| | | Pengolah Data Subbag Subbag Administrasi | 1 |
| | | Kasubbag SarPras Bag.Umum | 1 |
| | | Pengadministrasi Umum Subbag SarPras | 1 |
| | | Pengolah Data Subbag SarPras | 1 |
| | | Penata Usaha Barang Negara Milik Negara Subbag SarPras | 1 |
| | | Kasubbag Perencanaan Bag.Umum | 1 |
| | | Perencanaan Program Subbag Ren | 2 |
| | | Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum | 15 |
| 2. | Bagian Pemberantasan | Kepala Bid. Pemberantasan BNN Prov.SU | 1 |
| | | Penyidik Madya Bid. Pemberantasan | 1 |
| | | Penyidik Pratama Bid. Pemberantasan | 1 |
| | | Penyidik Muda Bid. Pemberantasan | 1 |
| | | Penyidik BNN Pertama Bid. Pemberantasan | 3 |
| | | Penyidik BNN Pertama Bid. Pemberantasan | 3 |
| | | Kasi Intelijen Bid. Pemberantasan | 1 |
| | | Analisis Intelijen Produk MudaSie Intelijen | 2 |
| | | Pengadministrasi Umum Bid. Pemberantasan | 1 |
| | | Analisis Intelijen Produk Mudasie Intelijen | 3 |
| | | Pengolah Data Sie Intelijen | 1 |
| | | Kasi Penyidikan Bid. Pemberantasan | 1 |

| | | | |
|---|---|--|-----------|
| | | Pengolah Data Sie Penyidikan | 1 |
| | | Kasi Pengawasan Tahanan dan Barang Bukti | 1 |
| | | Dokter Sie Wastahti | 1 |
| | | Pengadministrasi Umum Sie Wastahti | 2 |
| | | Pengelola Data Sie Wastahti | 1 |
| Jumlah Pegawai Pada Bidang Pemberantasan | | | 25 |
| 3. | Bidang Rehabilitasi | Kepala Bidang Rehabilitasi | 1 |
| | | Kasi Penguatan Lemb. Rehab Bid. Rehab | 1 |
| | | Konselor Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi | 2 |
| | | Fasiliator Rehabilitasi Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi | 3 |
| | | Asisten Konselor Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi | 1 |
| | | Perawat Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi | 1 |
| | | Kasi Pasca Rehabilitas Bid. Rehan | 1 |
| | | Fasiliator Rehabilitasi Sie Pasca Rehabilitasi | 2 |
| Jumlah Pegawai Pada Bidang Rehabilitasi | | | 12 |
| 4. | Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat | Kepala Bidang Pencegahan dan Dayamas | 1 |
| | | Penyuluh Narkoba Ahli Madya | 3 |
| | | Penyuluh Narkoba Ahli Muda | 2 |
| | | Kasi Pencegahan Bid. Cegah dan Dayamas | 1 |
| | | Penyuluh Narkoba Ahli Muda Sie Cegah | 2 |
| | | Pengadministrasi Umum Sie Pencegahan | 1 |
| | | Pengolah Data Sie Pencegahan | 3 |
| | | Kasi Dayamas Bid. Cegah dan Dayamas | 1 |
| | | Pnyuluh Narkoba Ahli Muda Sie Dayamas | 1 |

| | | | |
|--|---------------|--|-----------|
| | | Pengolah Data Sie Dayamas | 3 |
| | | Pengadministrasi Umum Sie Dayamas | 2 |
| Jumlah Pegawai Pada Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat | | | 20 |
| Populasi Pegawai BNN | | | |
| 5. | Bagian | Umum | 15 |
| | Bidang | Pemberantasan | 25 |
| | | Rehabilitasi | 12 |
| | | Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat | 20 |
| Jumlah Populasi | | | 72 |

Sumber: (Dokumen DSP BNNPSU diperoleh pada tanggal 17 Maret 2020)

3.4.2. Sampel

Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Peneliti menggunakan teknik sensus karena jumlah pegawai yang terdapat pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terdapat 72 pegawai dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua populasi untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sujarweni, 2014). Dengan demikian, penulis menggunakan seluruh dari populasi sebanyak 72 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Menurut (Sujarweni, 2014) sumber data adalah subjek dari mana asal penelitian itu diperoleh. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden berupa angket (*questioner*) atau

juga data hasil wawancara penulis dengan narasumber. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan berupa dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.2. Instrumen Penelitian

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih valid dan lebih mendetail tentang variabel yang ingin diteliti.

b. Studi Dokumentasi

Instrumen ini digunakan untuk dapat mendukung penelitian dan data yang didapat sebagai landasan dalam penelitian yang dilakukan.

c. Angket (*questioner*)

Instrumen ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab dan dari jawaban para responden digunakan untuk data penelitian.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checkbox*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6
Skala Likert's

| Pertanyaan | Bobot Nilai |
|---------------------|-------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: (Juliandi,dkk 2016:72)

Selanjutnya, setelah angket telah dibuat kemudian akan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2007:182)

Keterangan:

R_{xy} = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pertanyaan

Y = Skor Total Pertanyaan

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilsi Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilsi Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka

butir instrumen valid. Jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid (Juliandi,dkk 2016:79)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

| No. Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|-----------|--------------|-------------|--------|
| 1 | 0,692 | 0,232 | Valid |
| 2 | 0,668 | 0,232 | Valid |
| 3 | 0,768 | 0,232 | Valid |
| 4 | 0,724 | 0,232 | Valid |
| 5 | 0,696 | 0,232 | Valid |
| 6 | 0,668 | 0,232 | Valid |
| 7 | 0,721 | 0,232 | Valid |
| 8 | 0,661 | 0,232 | Valid |

Dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai keterlibatan karyawan kepada responden, 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X2)

| No. Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|-----------|--------------|-------------|--------|
| 1 | 0,396 | 0,232 | Valid |
| 2 | 0,490 | 0,232 | Valid |
| 3 | 0,639 | 0,232 | Valid |
| 4 | 0,596 | 0,232 | Valid |
| 5 | 0,677 | 0,232 | Valid |
| 6 | 0,746 | 0,232 | Valid |
| 7 | 0,705 | 0,232 | Valid |
| 8 | 0,672 | 0,232 | Valid |

Dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai keterlibatan karyawan kepada responden, 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

| No. Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|-----------|--------------|-------------|--------|
| 1 | 0,755 | 0,232 | Valid |
| 2 | 0,780 | 0,232 | Valid |
| 3 | 0,634 | 0,232 | Valid |
| 4 | 0,604 | 0,232 | Valid |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 5 | 0,650 | 0,232 | Valid |
| 6 | 0,728 | 0,232 | Valid |
| 7 | 0,709 | 0,232 | Valid |
| 8 | 0,659 | 0,232 | Valid |

Dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai keterlibatan karyawan kepada responden, 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2007:123)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrumen
k = Banyaknya Butir Pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir
 $\sigma 1^2$ = Varian Total

Kriteria pengujian menurut (Juliandi,dkk 2016:148) adalah sebagai berikut:

Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha > 0,6 maka reliable, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha < 0,6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

| Variable | Nilai Alpha | Status |
|---------------------|-------------|----------|
| Pelatihan (X1) | 0,847 | Reliabel |
| Efikasi Diri (X2) | 0,746 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.836 | Reliabel |

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ansofino, 2016:94) uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang teetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ansofino, 2016:94) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ansofino, 2016:94) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terjadi gejala multikolonieritas yang tinggi, standar eror koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan confidenceinterval kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji asumsi klasik multikolonieritas dapat dilakukan dengan jalan meregresi model analisis dan melakukan uji korelasi antara independen variable dengan menggunakan variance inflation factor (VIF).

Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi multikolonieritas.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2007:217)

Keterangan :

Y = Keputusan pembelian

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

x_1 = Pelatihan

x_2 = Efikasi Diri

e = Error

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji t

Menurut (Sugiyono, 2007:194) uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (**X**) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (**Y**). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Dimana :

t = Nilai hitung

r = Koefien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian :

- 1) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (**X**) dengan variabel terikat (**Y**).
- 2) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (**X**) dengan variabel terikat (**Y**)

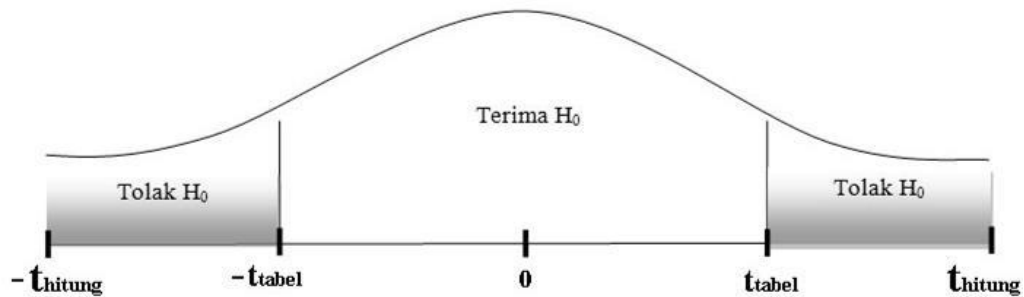
Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian:

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
- H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria pengujian hipotesis t

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.6.3.2. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2007:190) uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

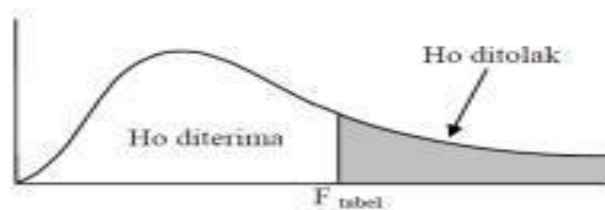
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian:

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pelatihan dan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pelatihan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 3.2
Kriteria pengujian hipotesis F

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2007:192) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah

menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D : koefisien determinasi

R : nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variable Independent terhadap variable dependent kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri 8 pertanyaan untuk variabel X1, 8 pertanyaan untuk variabel X2, dan 8 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah Pelatihan, variabel X2 adalah Efikasi Diri dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarakan ini diberi kepada 72 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*. Ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 (Pelatihan dan Efikasi Diri) maupun variabel Y (Kinerja Pegawai). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini.

4.1.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki Laki | 41 | 56,9 | 56,9 | 56,9 |
| Perempuan | 31 | 43,1 | 43,1 | 100,0 |
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase 56,9%, sedangkan frekuensi minoritasnya adalah responden perempuan yakni 31 orang dengan persentase 43,1%. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan pegawai.

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia
Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-29 | 25 | 34,7 | 34,7 | 34,7 |
| d 30-39 | 34 | 47,2 | 47,2 | 81,9 |
| 40-49 | 13 | 18,1 | 18,1 | 100,0 |
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 34,7%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang

berusia 30-39 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 47,2%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 40-49 sebanyak 13 orang dengan persentase 18,1%. Hal ini berarti pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S2 | 7 | 9,7 | 9,7 | 9,7 |
| S1 | 43 | 59,7 | 59,7 | 69,4 |
| Diploma 3 | 12 | 16,7 | 16,7 | 86,1 |
| SMA/SMK | 10 | 13,9 | 13,9 | 100,0 |
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan reponden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang dengan persentase 59%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 13 orang dengan persentase 16,7%, selanjutnya frekuensi responden dengan tingkat pendidikan mayoritas ketiga yaitu SMA/SMK sebanyak 10 orang dengan persentase 13,9% dan tingkat pendidikan responden terakhir yaitu S2 sebanyak 7 orang dengan persentase 9,7%. Dengan demikian pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Pelatihan (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Pelatihan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Pelatihan yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

| No Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|---|---------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 27 | 38 | 36 | 50 | 6 | 8 | 3 | 4 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 2 | 31 | 43 | 33 | 46 | 8 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 3 | 25 | 35 | 41 | 57 | 5 | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 4 | 28 | 39 | 33 | 46 | 11 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 5 | 33 | 46 | 30 | 42 | 8 | 11 | 1 | 1 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 6 | 31 | 43 | 30 | 42 | 11 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 7 | 29 | 40 | 25 | 35 | 13 | 18 | 5 | 7 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 8 | 28 | 39 | 33 | 46 | 9 | 12 | 2 | 3 | 0 | 0 | 72 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 50%, kurang setuju 8% dan tidak setuju 4%.
2. Jawaban responden tentang Pelatihan yang digunakan dengan metode yang dapat dengan mudah dimengerti oleh peserta, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 46% dan kurang setuju 11%.

3. Jawaban responden tentang Kualifikasi instruktur sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani, responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 57%, kurang setuju 7% dan tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 46% dan kurang setuju 15%.
5. Jawaban responden tentang Sarana dan Fasilitas dari perusahaan yang mendukung, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 42%, kurang setuju 11% dan tidak setuju 1%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam pelatihan, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 42% dan kurang setuju 15%.
7. Jawaban responden tentang Peserta pelatihan memiliki latar belakang bidang pekerjaan yang sama, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 35%, kurang setuju 18% dan tidak setuju 7%.
8. Jawaban responden tentang Peserta mengikuti pelatihan berdasarkan kebutuhan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 46%, kurang setuju 12% dan tidak setuju 3%.

4.2.2. Efikasi Diri (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Efikasi Diri yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri (X2)

| No Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|------------------|------------------|----|--------|----|------------------|----|-----------------|----|---------------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 25 | 25 | 35 | 18 | 25 | 8 | 11 | 3 | 4 | 72 | 100% |
| 2 | 21 | 30 | 44 | 61 | 6 | 8 | 1 | 1 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 3 | 30 | 42 | 33 | 46 | 7 | 9 | 2 | 3 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 4 | 34 | 47 | 32 | 45 | 5 | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 5 | 27 | 38 | 39 | 54 | 5 | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 6 | 28 | 39 | 26 | 36 | 15 | 21 | 2 | 3 | 1 | 1 | 72 | 100% |
| 7 | 33 | 46 | 24 | 33 | 10 | 14 | 3 | 4 | 2 | 3 | 72 | 100% |
| 8 | 30 | 42 | 33 | 46 | 7 | 9 | 2 | 3 | 0 | 0 | 72 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Tingkat pekerjaan yang terlalu sulit, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 35%, kurang setuju 25%, tidak setuju 11% dan sangat tidak setuju 4%.
2. Jawaban responden tentang Penyesuaian diri dari pekerjaan yang dihadapi, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 61%, kurang setuju 8% dan tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang Kecermatan pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 46%, kurang setuju 9% dan tidak setuju 3%.
4. Jawaban responden tentang Keyakinan diri yang dimiliki, membantu setiap pegawai memiliki motivasi tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 45%, kurang setuju 7% dan tidak setuju 1%.

5. Jawaban responden tentang Tingkat keyakinan dalam menyelesaikan tugas, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 54%, kurang setuju 7% dan tidak setuju 1%.
6. Jawaban responden tentang Mengandalkan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 36%, kurang setuju 21%, tidak setuju 3% dan tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah dari atasan, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 33%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 46%, kurang setuju 9% dan tidak setuju 3%.

4.2.3. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No Pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|---|---------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 27 | 37 | 36 | 50 | 7 | 10 | 2 | 3 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 2 | 37 | 52 | 23 | 32 | 11 | 15 | 0 | 0 | 1 | 1 | 72 | 100% |
| 3 | 37 | 52 | 29 | 40 | 5 | 7 | 0 | 0 | 1 | 1 | 72 | 100% |
| 4 | 28 | 39 | 35 | 49 | 9 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 5 | 32 | 44 | 35 | 49 | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 100% |
| 6 | 22 | 31 | 29 | 40 | 17 | 24 | 3 | 4 | 1 | 1 | 72 | 100% |
| 7 | 28 | 39 | 21 | 29 | 15 | 21 | 5 | 7 | 3 | 4 | 72 | 100% |
| 8 | 34 | 47 | 34 | 47 | 3 | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 72 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Perusahaan mengadakan suatu kegiatan seperti pelatihan yang cukup bagi pegawai, responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 50%, kurang setuju 10% dan tidak setuju 3%.
2. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya , responden menjawab sangat setuju 52%, setuju 32%, kurang setuju 15% dan sangat tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang Pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dari kemampuan dan wawasan yang didapatkan dari kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 52%, setuju 40%, kurang setuju 7% dan sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Kuantitas kerja yang dimiliki sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 49% dan kurang setuju 12%.
5. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan arahan dari atasan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 49% dan kurang setuju 7%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dalam waktu singkat, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 40%, kurang setuju 24%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Pegawai menyelesaikan tugas tanpa bantuan pegawai yang lainnya, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 29%, kurang setuju 21%, tidak setuju 7% dan sangat tidak setuju 4%.

8. Jawaban responden tentang Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 47%, kurang setuju 4% dan tidak setuju 2%.

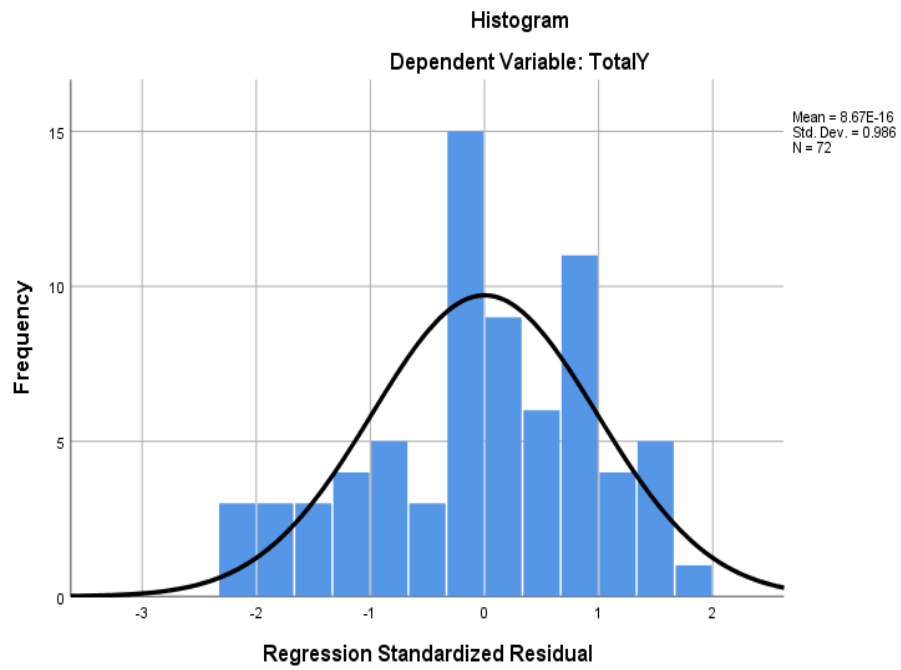
4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

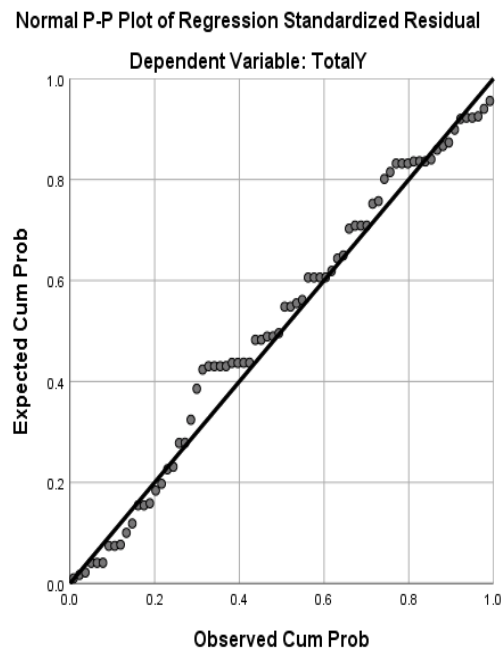
Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

4.3.1.1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dibawah ini adalah hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan Uji *grafik histogram* dengan menggunakan program SPSS:



Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot Standardized

4.3.1.2. Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik multikolonieritas dapat dilakukan dengan jalan meregresi model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variable dengan menggunakan variance inflation factor (VIF). Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai $VIF \geq 10$ dan nilai tolerance value $\leq 0,1$ maka terjadi multikolonieritas. Hasil dalam uji multikolonieritas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .379 | 2.521 | | .150 | .881 | | |
| | Pelatihan | .346 | .091 | .328 | 3.823 | .000 | .545 | 1.836 |
| | Efikasi Diri | .654 | .095 | .594 | 6.914 | .000 | .545 | 1.836 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 2020

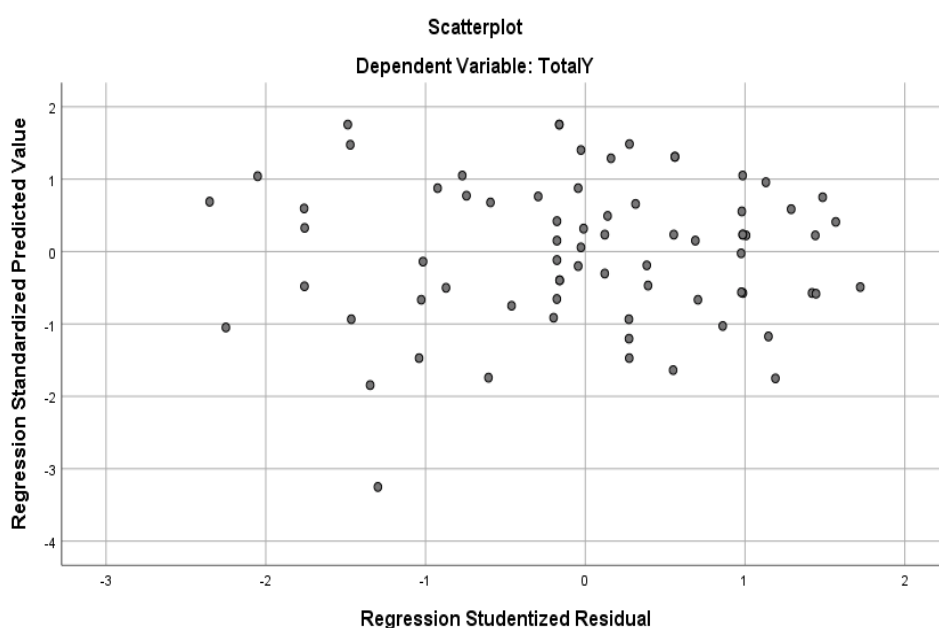
Jika dilihat pada tabel 4.7 diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Efikasi Diri (X2) telah terbebas dari multikolonieritas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 yaitu $0,545 \geq 0,1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,836 \leq 10$.

4.3.1.3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians

residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas ataupun teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.3.1.4. Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi

konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .379 | 2.521 | | .150 | .881 |
| | Pelatihan | .346 | .091 | .328 | 3.823 | .000 |
| | Efikasi Diri | .654 | .095 | .594 | 6.914 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,223 + 0,346 X_1 + 0,654 X_2$$

Keterangan:

- Nilai $a = 14,223$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X_1), dan Efikasi Diri (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 14,223.
- Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,346$ menunjukkan apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Povinsi Sumatera Utara 34,6%.

Kontribusi yang diberikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,6% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.10 diatas.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,654$ menunjukkan bahwa Efikasi Diri mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara sebesar 65,4%. Kontribusi yang diberikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,4% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.10 diatas.

4.3.2. Uji Hipotesis

4.3.2.1. Uji t

Uji t yang dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9
Uji t (Hipotesis 1)

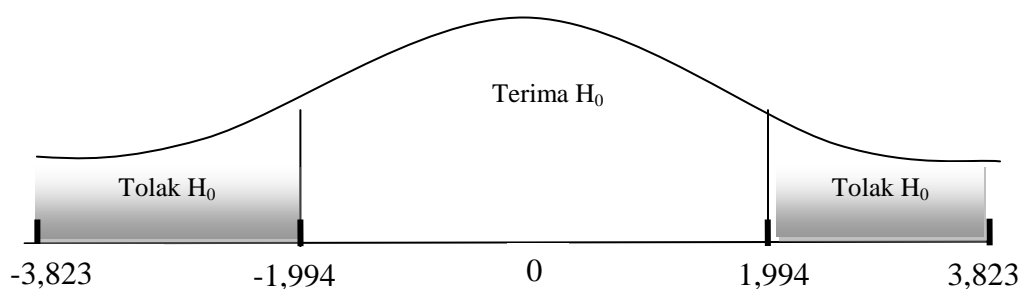
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .379 | 2.521 | | .150 | .881 |
| | Pelatihan | .346 | .091 | .328 | 3.823 | .000 |
| | Efikasi Diri | .654 | .095 | .594 | 6.914 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah Dari SPSS 2020

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

Pada tabel di atas terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja dengan didapatkan hasil nilai $t_{hitung} 3,823 \geq t_{tabel} 1,994$ dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

b. Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

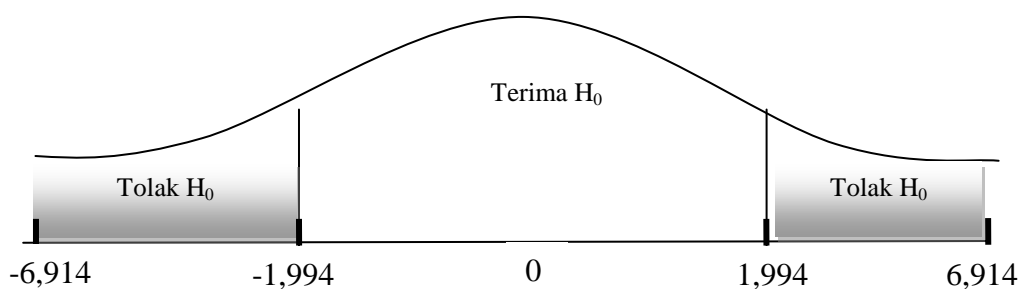
Tabel 4.10
Uji t (Hipotesis 2)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| | | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .379 | 2.521 | | .150 | .881 |
| | Pelatihan | .346 | .091 | .328 | 3.823 | .000 |
| | Efikasi Diri | .654 | .095 | .594 | 6.914 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah dari SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 6,914 \geq t_{tabel} 1,994$ dengan probabilitas sig. $0,001 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

4.3.2.2. Uji Simultan (F)

Uji statistik F atau simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama dapat berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Uji F (Hipotesis)

ANOVA^a

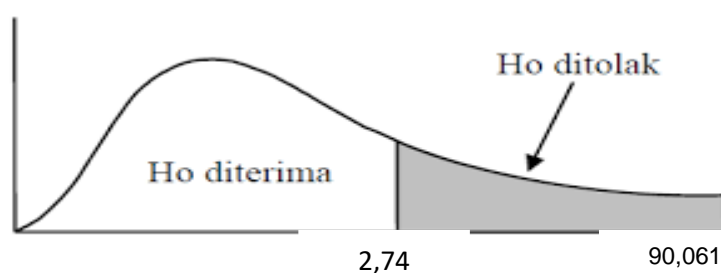
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 981.378 | 2 | 490.689 | 90.061 | .000 ^b |
| | Residual | 375.941 | 69 | 5.448 | | |

| | | | | |
|-------|----------|----|--|--|
| Total | 1357.319 | 71 | | |
|-------|----------|----|--|--|

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pelatihan
 Sumber: Data Diolah dari SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh dari Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 90,061 \geq f_{tabel} 2,74$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol. H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Efikasi Diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)
 Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Efikasi Diri terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .850 ^a | .723 | .715 | 2.33419 |

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dari SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.12, hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,723 hal ini menunjukkan arti bahwa sama dengan 72,3% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Pelatihan dan Efikasi diri cukup untuk dapat menjelaskan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 72,3%, dan sisanya 27,7% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,823 \geq 1,994$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dengan kinerja karyawan

Hasil penelitian (Marjaya,dkk 2019:140) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Elizar,dkk 2018:57) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian yang terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan

bahwa $t_{hitung} 6,914 > t_{tabel} 1,994$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan (Nurjati,dkk 2019:142) yang berjudul Pengaruh *Person Job Fit* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi menunjukkan Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan hasil penelitian dari (Sebayang,dkk 2017:337) yang berjudul Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia menunjukkan *Self Efficacy* di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 79,2% *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian yang terdahulu telah dikemukakan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni adanya pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.3. Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dengan nilai $f_{hitung} 9,615 \geq f_{tabel} 2,73$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dan disiplin kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardanti,dkk 2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan dan Efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh dari pelatihan dan efikasi diri yaitu sebesar 72,3%, dan sisanya 27,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain ataupun factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih dapat memberikan pelatihan tidak hanya kepada pegawai yang bekerja di luar kantor saja, karena

pelatihan juga diperlukan untuk pegawai yang bekerja didalam kantor untuk menambah wawasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Mengenai Efikasi Diri pegawai sebaiknya ditingkatkan lebih baik lagi dimana ketika adanya pekerjaan yang banyak atau pun sulit yang diberikan oleh perusahaan, pegawai harusnya lebih optimis dan yakin pada dirinya sendiri bahwasannya dirinya mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tepat pada target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketika pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi, bukan hanya perusahaan saja yang dapatkan keuntungannya tetapi diri pegawai tersebut merasakan manfaatnya.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai harusnya perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai dan pegawai pun harus bias membangun meningkatkan efikasi dirinya agar dapat membantu kinerja perusahaan meningkat dan tercapai tujuan dari perusahaan.

5.3. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti hanya menggunakan variabel atau factor pelatihan dan efikasi diri. Sedangkan banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ansofino, A. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163–172.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Yudi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing. Medan.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *14*(2), 144–150.
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Erlangga.
- Carsel, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Dewi, P. K. (2012). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(2), 184–208.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Febriantini, E. (2011). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Pengambilan Keputusan Dengan Kinerja (Studi Pada Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 199–208. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga

Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Hidayah, N., & Atmoko, A. (2014). *Landasan Sosial Budaya dan Psikologis Pendidikan: Terapannya di Kelas*. Malang: Penerbit Gunung Samudera.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengelolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Kristiyani, T. (2016). *Self-Regulated Learning Konsep, Implikasi, dan Tantangannya Bagi Siswa di Indonesia*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuntung, A. (2018). *Terapi Perilaku Kognitif pada Pasien Hipertensi*. Malang: Wineka Media.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Mulyadi, M. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35–46. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Nurjati, M. R. B., Syahroni, B., & Kartono, K. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(32), 133–144.

- Rampersad, H. K. (2005). *Total Performance Scorecard Konsep Manajemen Baru: Mencapai Kinerja dengan Integritas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Batam: CV Penerbit Qiara Media.
- Razak, A. Z. A. (2006). *Memimpin Diri Sendiri*. Kuala Lumpur: PTS Millennia Sdn. Bhd.
- Renaldy, M., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6345>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.4067/S0370-41062014000600008>
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Saryadi, S., & Rahayu, I. (2018). Penguatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Self Efficacy, Motivasi dan Komitmen Kerja. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2018*, 14–23.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy

- Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 335–345.
- Sembiring, J. J. (2010). *Smart HRD Perusahaan Tenang, Karyawan Senang*. Jakarta: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudiro, A. (2011). *Perancang Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB PRESS).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Widjono. (2007). *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Grasindo.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Ambar Wulan
NPM : 1605160154
Tempat dan Tanggal Lahir : Rimo, 15 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 (Tiga) Dari 4 (Empat) Bersaudara
Alamat : Desa Sukarejo, Kec. Simpang Kanan,
Kab. Aceh Singkil
No. Telephone : 082276643560
Email : ambarwulan997@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Aman
Nama Ibu : Kamsini
Pekerjaan Ayah : Petani
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Desa Sukarejo, Kec. Simpang Kanan,
Kab. Aceh Singkil
No. Telephone : 081269649545

3. Data Pendidikan Formal

- a. SD Negeri Sukarejo Tamat Tahun 2009
- b. SMP Negeri 3 Simpang Kanan Tamat Tahun 2012
- c. SMA Negeri 1 Simpang Kanan Tamat Tahun 2015
- d. Tercatat sebagai Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, 2 Agustus 2020

AMBAR WULAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dan pernyataan dengan cermat, sebelum anda mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \surd

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
4. Usia Responden : a. 18-30 Tahun
b. 31-40 Tahun
c. 41-50 Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. D3
c. S1
d. S2
6. Masa Kerja : a. 2-5 Tahun

b. 6-10 Tahun

c. 11-15 Tahun

Keterangan :

SS : Sangat Setuju : Nilai 5

S : Setuju : Nilai 4

N : Netral : Nilai 3

TS : Tidak Setuju : Nilai 2

STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Pelatihan)

| No | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|-----------------------------|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Metode | | | | | | |
| 1 | Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Pelatihan yang digunakan dengan metode yang dapat dengan mudah dimengerti oleh peserta | | | | | |
| Kemampuan Instruktur | | | | | | |
| 3 | Kualifikasi instruktur sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani | | | | | |
| 4 | Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan | | | | | |
| Sarana dan Fasilitas | | | | | | |
| 5 | Sarana dan Fasilitas dari perusahaan yang mendukung | | | | | |
| 6 | Perusahaan menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam pelatihan | | | | | |

| Peserta | | | | | |
|---------|--|--|--|--|--|
| 7 | Peserta pelatihan memiliki latar belakang bidang pekerjaan yang sama | | | | |
| 8 | Peserta mengikuti pelatihan berdasarkan kebutuhan pekerjaan | | | | |

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Efikasi Diri)

| No | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|--|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kesulitan Kerja | | | | | | |
| 1 | Pekerjaan yang saya miliki terlalu sulit | | | | | |
| 2 | Saya menyesuaikan diri dari pekerjaan yang dihadapi | | | | | |
| 3 | Saya memiliki kecermatan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan | | | | | |
| Kuatnya Keyakinan dan Kemampuan | | | | | | |
| 4 | Keyakinan diri yang saya miliki, membantu saya memiliki motivasi tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Saya sangat yakin dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| Kemampuan Menyelesaikan Tugas | | | | | | |
| 6 | Saya mengandalkan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | | | | | |
| 7 | Saya selalu bernisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah dari atasan | | | | | |
| 8 | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target | | | | | |

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja)**

| No | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----------------------------------|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Masukan (<i>inputs</i>) | | | | | | |
| 1 | Perusahaan mengadakan suatu kegiatan seperti pelatihan yang cukup bagi pegawai | | | | | |
| 2 | Perusahaan menyediakan apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |
| Keluaran (<i>outputs</i>) | | | | | | |
| 3 | Pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dari kemampuan dan wawasan yang didapatkan dari kegiatan yang diadakan oleh perusahaan | | | | | |
| Hasil (<i>outcomes</i>) | | | | | | |
| 4 | Kuantitas kerja yang dimiliki sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan | | | | | |
| 5 | Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan arahan dari atasan | | | | | |
| Manfaat (<i>benefits</i>) | | | | | | |
| 6 | Pegawai dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dalam waktu singkat | | | | | |
| Dampak (<i>inpacts</i>) | | | | | | |
| 7 | Pegawai menyelesaikan tugas tanpa bantuan pegawai yang lainnya | | | | | |
| 8 | Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 33 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 30 |
| 42 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 56 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 59 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 31 |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 34 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 72 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |

| Efikasi Diri (X2) | | | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| No. | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | Total |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 30 |
| 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 26 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 31 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 35 |
| 42 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 47 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 51 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 26 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 33 |
| 53 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 37 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 32 |

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Keterangan:

1. Jenis Kelamin

Laki-laki : 41
Perempuan : 31

2. Umur

a. 20 - 29 Tahun : 25
b. 30 - 39 Tahun : 34
c. 40 - 49 Tahun : 13

3. Pendidikan

a. S2 : 7
b. S1 : 43
c. Diploma 3 : 12
d. SMA/SMK : 10

| Nomor Responden | Karakteristik Responden | | |
|-----------------|-------------------------|------|------------|
| | Jenis Kelamin | Umur | Pendidikan |
| 1 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 1 | 2 |
| 7 | 1 | 1 | 2 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 8 | 1 | 1 | 2 |
| 9 | 1 | 1 | 2 |
| 10 | 1 | 1 | 2 |
| 11 | 1 | 1 | 2 |
| 12 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 1 | 3 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | 1 | 1 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 1 | 3 | 2 |
| 18 | 1 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 1 | 1 |
| 21 | 2 | 2 | 1 |
| 22 | 2 | 3 | 1 |
| 23 | 2 | 3 | 1 |
| 24 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | 1 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 1 | 1 | 3 |
| 29 | 2 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 3 | 3 |
| 31 | 2 | 2 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 3 |
| 33 | 1 | 2 | 3 |
| 34 | 1 | 1 | 3 |
| 35 | 1 | 1 | 3 |
| 36 | 2 | 1 | 3 |
| 37 | 2 | 1 | 3 |
| 38 | 2 | 1 | 3 |
| 39 | 2 | 1 | 3 |
| 40 | 2 | 2 | 1 |
| 41 | 1 | 2 | 1 |
| 42 | 1 | 2 | 1 |
| 43 | 1 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 3 | 2 |
| 45 | 2 | 3 | 2 |
| 46 | 2 | 2 | 2 |
| 47 | 1 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 6 |
| 49 | 2 | 1 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 6 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 51 | 2 | 2 | 6 |
| 52 | 1 | 3 | 2 |
| 53 | 1 | 3 | 6 |
| 54 | 1 | 2 | 2 |
| 55 | 2 | 2 | 6 |
| 56 | 2 | 1 | 2 |
| 57 | 1 | 1 | 6 |
| 58 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 1 | 2 | 6 |
| 60 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 3 | 6 |
| 62 | 2 | 2 | 2 |
| 63 | 2 | 3 | 2 |
| 64 | 2 | 2 | 6 |
| 65 | 2 | 2 | 6 |
| 66 | 1 | 2 | 2 |
| 67 | 1 | 1 | 2 |
| 68 | 1 | 1 | 2 |
| 69 | 1 | 1 | 2 |
| 70 | 1 | 2 | 2 |
| 71 | 1 | 3 | 2 |
| 72 | 1 | 1 | 2 |

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki Laki | 41 | 56,9 | 56,9 | 56,9 |
| Perempuan | 31 | 43,1 | 43,1 | 100,0 |
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-29 | 25 | 34,7 | 34,7 | 34,7 |
| 30-39 | 34 | 47,2 | 47,2 | 81,9 |
| 40-49 | 13 | 18,1 | 18,1 | 100,0 |
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.6 | Pearson | .303** | .254* | .457** | .428** | .691** | 1 | .345** | .303** | .668** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .032 | .000 | .000 | .000 | | .003 | .010 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X1.7 | Pearson | .330** | .365** | .458** | .401** | .417** | .345** | 1 | .567** | .721** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .002 | .000 | .000 | .000 | .003 | | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X1.8 | Pearson | .307** | .335** | .462** | .352** | .307** | .303** | .567** | 1 | .661** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .004 | .000 | .002 | .009 | .010 | .000 | | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Total X1 | Pearson | .692** | .668** | .768** | .724** | .696** | .668** | .721** | .661** | 1 |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | TotalX2 |
|------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X2.1 | Pearson | 1 | .412** | .027 | .063 | .018 | .099 | .023 | .027 | .396** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .821 | .597 | .878 | .409 | .847 | .821 | .001 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.2 | Pearson | .412** | 1 | .105 | .200 | .149 | .143 | .288* | .165 | .490** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .378 | .093 | .213 | .230 | .014 | .167 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.3 | Pearson | .027 | .105 | 1 | .328** | .565** | .460** | .376** | .400** | .639** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .821 | .378 | | .005 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.4 | Pearson | .063 | .200 | .328** | 1 | .553** | .356** | .266* | .383** | .596** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .597 | .093 | .005 | | .000 | .002 | .024 | .001 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.5 | Pearson | .018 | .149 | .565** | .553** | 1 | .501** | .299* | .479** | .677** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .878 | .213 | .000 | .000 | | .000 | .011 | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .008 | .003 | .000 | | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y.6 | Pearson | .415** | .501** | .239* | .413** | .437** | 1 | .556** | .301* | .728** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .043 | .000 | .000 | | .000 | .010 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y.7 | Pearson | .466** | .374** | .226 | .310** | .454** | .556** | 1 | .242* | .709** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .056 | .008 | .000 | .000 | | .040 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y.8 | Pearson | .463** | .517** | .569** | .403** | .361** | .301* | .242* | 1 | .659** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .010 | .040 | | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Total Y | Pearson | .755** | .780** | .634** | .604** | .650** | .728** | .709** | .659** | 1 |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

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

HASIL RELIABILITAS

Pelatihan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .847 | 8 |

Efikasi Diri

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .746 | 8 |

Kinerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .836 | 8 |

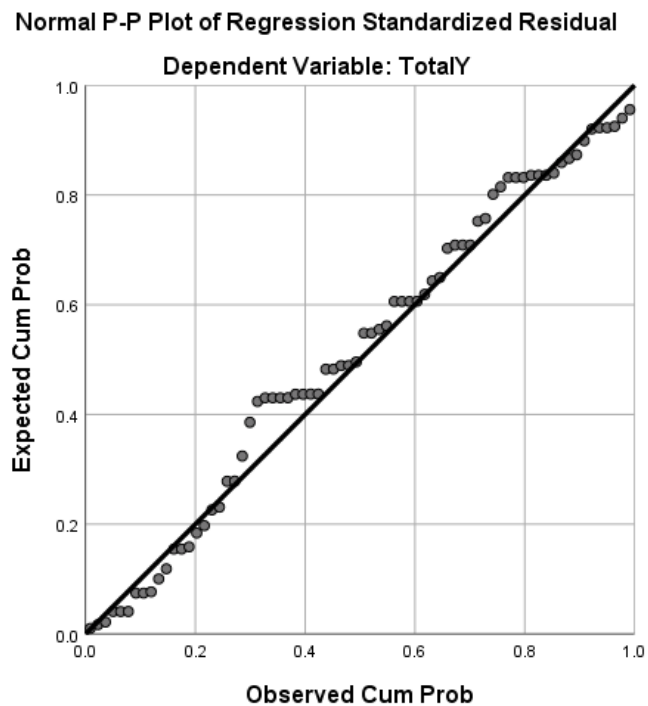
HASIL PENGUJIAN SPSS

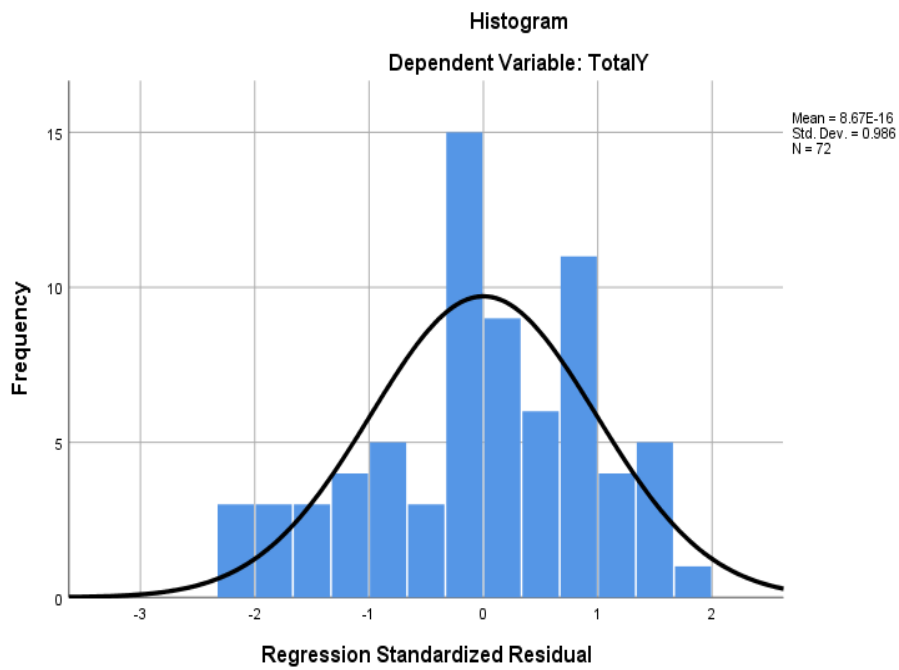
Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|--------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| Model | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | .379 | 2.521 | | .150 | .881 | | |
| | Pelatihan | .346 | .091 | .328 | 3.823 | .000 | .545 | 1.836 |
| | Efikasi Diri | .654 | .095 | .594 | 6.914 | .000 | .545 | 1.836 |

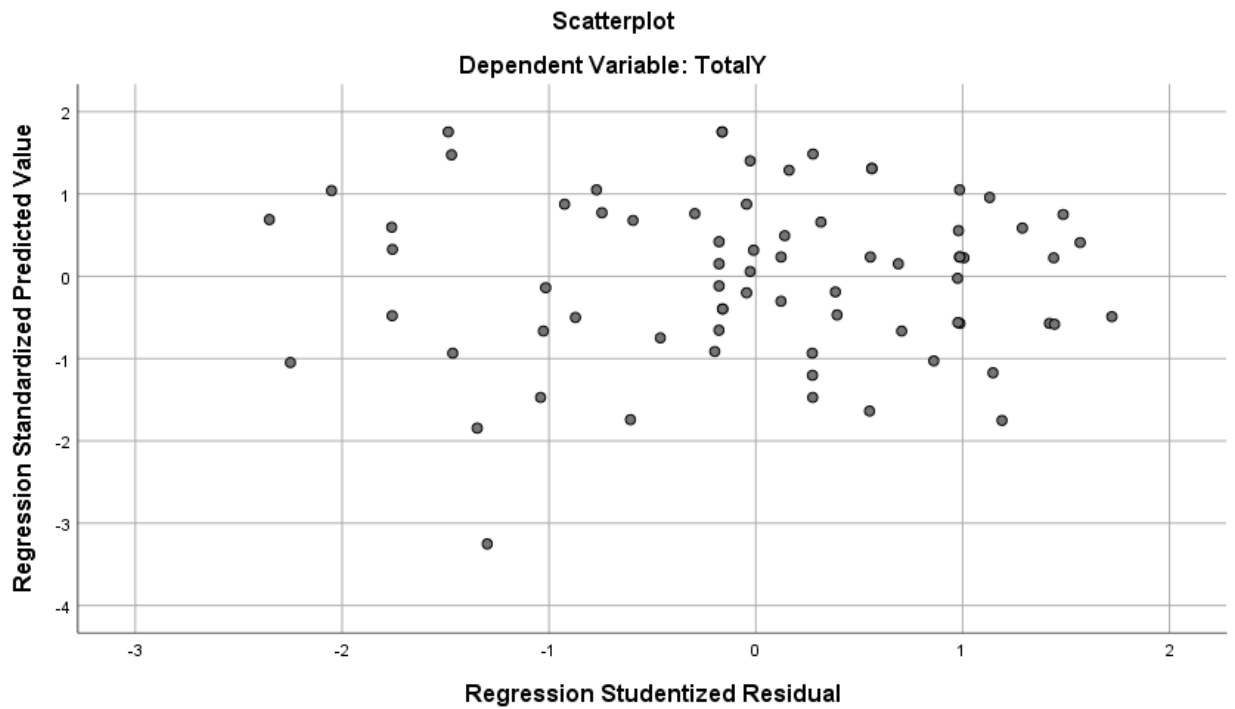
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Normalitas





Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .379 | 2.521 | | .150 | .881 |
| | Pelatihan | .346 | .091 | .328 | 3.823 | .000 |
| | Efikasi Diri | .654 | .095 | .594 | 6.914 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah SPSS 2020

Hasil Uji F

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 981.378 | 2 | 490.689 | 90.061 | .000 ^b |
| | Residual | 375.941 | 69 | 5.448 | | |
| | Total | 1357.319 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pelatihan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| | | Model Summary ^b | | | |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .850 ^a | .723 | .715 | 2.33419 | |

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |

TABEL DISTRIBUSI T

| 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 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |

| | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 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 | 1.98798 | 2.36998 | 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 | 0.67720 | 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 |

TABEL DISTRIBUSI R

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |

| | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |

| | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 48 | 0.2353 | 0.278 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |

| | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1150 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 04 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AMBAR WULAN
N P M : 1605160154
Semester : X (Eks)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal **:04 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Rajab 1441 H
04 Maret 2020 M

Dekart ✓

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



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

Jl. Kap. Mochtar Basri No. 1 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

Pada hari ini Rabu, 17 Juni 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa:

Nama : Ambar Wulan
N.P.M. : 1605160154
Tempat / Tgl.Lahir : Rims, 15 Juni 1997
Alamat Rumah : Desa Sukarejo No. 34 Aceh Singkil
Judul/Proposal : Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui: *)

| Item | Komentar |
|------------|---|
| Judul | OK |
| Bab I | Fenomena masalah belum kelihatan dan belum kelihatan research gapnya |
| Bab II | Perbanyak teori di bab 2 minimal 2 teori setiap sub bab |
| Bab III | Pertanyak jurnal desen |
| Lainnya | Gunakan Mendeeey dengan benar |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Rabu, 17 Juni 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

Dr. JUMRIZEN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

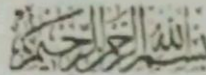
Pembimbing

Dr. JUMRIZEN, S.E., M.Si.



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

Jl. Kapdi. Muliyil Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220230



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Rabu, 17 Juni 2020 menerangkan bahwa:

Nama : Ambar Wulan
N.P.M. : 1605160154
Tempat / Tgl. Lahir : Rime, 15 Juni 1997
Alamat Rumah : Desa Sukarejo No. 34 Aceh Singkil
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Medan, Rabu, 17 Juni 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si.

Pembanding

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ella menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1150 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 09 Rajab 1441 H
04 Maret 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BNN Provinsi Sumatera Utara
Jln. Williem Iskandar V Barat 1 No.1 A Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : AMBAR WULAN
Npm : 1605160154
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1968/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 15 Dzulqaidah 1441 H
Lamp. : - 07 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Narkotika Nasional Provsu
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ambar Wulan**
N P M : **1605160154**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :

1. Pertinggal.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor : B/177 /III/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Riset

Medan, 18 Maret 2020

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Tempat

1. Rujukan :

- a. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- b. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
- c. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- d. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1150/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal 04 Maret 2020 Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

2. Berdasarkan rujukan tersebut diatas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka kepentingan akademis mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ambar Wulan
NPM : 1605160154
Jurusan : Manajemen
Judul : "Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

3. Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNNP Sumatera Utara tidak keberatan dan menyetujui pelaksanaan Riset, selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan Riset tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.
4. Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.



Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.H.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : Sket/1809/VII/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Atrial, S.H.
Pangkat / Gol. : Brigjend Pol / IV-d
NRP : 63060964
Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Ambar Wulan
NPM : 1605160154
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : "Pengaruh Pelatihan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan Riset di BNNP Sumatera Utara tanggal 24 Juli 2020. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 29 Juli 2020

Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.H.

