



## **Pelatihan dan Keterlibatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Universitas Sumatera Utara**

### ***Training and Job Involvement in Improving the Performance of the State Civil Apparatus University of North Sumatra***

**Elvan Rifiyanto Pane & Muslim Wijaya\***

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Pendahuluan; Fakultas Matematika dan IPA USU adalah instansi pendidikan, untuk menciptakan tempat kerja yang efektif dan efisien diperlukan usaha dalam mencapai tujuan tersebut. Dari observasi yang dilakukan fenomena masalah yang terjadi dalam keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja ASN di Fakultas Matematika dan IPA USU. Metode dilakukan secara asosiatif menggunakan sampel 68 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik. Hasil dari penelitian ini Menunjukkan bahwa: (1) secara parsial pelatihan dalam meningkatkan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara. (2) secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara (3) secara simultan Pelatihan dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.

**Kata kunci:** Kinerja; Keterlibatan Kerja; Pelatihan.

#### **Abstract**

*Preliminary; The USU Faculty of Mathematics and Science is an educational institution, to create an effective and efficient workplace, efforts are needed to achieve these goals. From the observations made, the phenomenon of problems that occur in job involvement and job training causes decreased performance. Destination; to determine the effect of training and overwork on the performance of ASN at the USU Faculty of Mathematics and Natural Sciences. Method; conducted associatively using a sample of 68 respondents. The data analysis technique used statistical analysis. The results of this study indicate that: (1) partially training in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN), Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of Sumatra North. (2) partially work involvement has an effect on improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN), Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of North Sumatra (3) Simultaneously Training and work involvement in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN), Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of Sumatra North.*

**Keywords:** Performance; Training; Job Involvement

**How to Cite:** Pane, E. R., & Wijaya, M. (2021). Pelatihan dan keterlibatan kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2) 2021: 104-116



## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Sumber Daya Manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Setiap Universitas pada dasarnya memiliki tujuan yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang telah tersedia secara benar. (Paningrum, R. & Usman, A, 2016; Purba M, 2014).

Pelatihan dan keterlibatan kerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. (Harahap, S. & Alpi M, 2017; Faustyna, F. 2015).

Suatu universitas betapapun kecilnya adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas universitas ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu universitas, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas (Sitohang, & Wulandari, 2020; Yonata, et al., 2020; Prasada, 2020; Latief, et al., 2019; Haryati, et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral didalam aktivitas universitas. Tanpa faktor sumber daya manusia, maka seluruh elemen lainya tidak akan bermanfaat bagi universitas. (Ovami, D. 2017; Hefrizal, M. 2018).

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi perusahaan. (Nasution, D. 2019; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2010). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Untuk memiliki sumber daya manusia yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh universitas bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga sumber daya manusia yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan target universitas. Universitas juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang pegawai, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur dan targetan kerja yang ada di universitas. (Atika, a. 2018; Syahrial, H. & Robica, D. 2014).

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

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

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU adalah instansi pendidikan, untuk menciptakan tempat kerja yang efektif dan efisien diperlukan usaha dalam mencapai tujuan tersebut. Dari observasi yang dilakukan peneliti di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU fenomena masalah yang terjadi dalam keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Masalah keterlibatan kerja yang terjadi adalah para pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan pegawai lain.

Para pegawai juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu. Selain masalah keterlibatan kerja, masalah pelatihan pegawai yang dilakukan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU kurang, kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk ASN dalam pengembangan diri pegawai menyebabkan kinerja pegawai menurun, pihak fakultas menyediakan sarana pelatihan namun tidak maksimal untuk mengembangkan diri pegawainya terutama pegawai lama atau senior mereka lebih sulit mengerjakan tugas yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Seharusnya pihak fakultas memberikan program pelatihan lebih bagi pegawai senior agar mereka tidak merasa tertinggal, apabila mereka merasa tertinggal maka kinerja pegawai akan lama kelamaan semakin menurun. Berdasarkan uraian di atas, maka pentingnya penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam USU.

## METODE PENELITIAN

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

**Populasi.** Seluruh pegawai pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang ASN. **Sampel,** Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 68 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.

**Teknik Pengumpulan Data:** Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden; Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait kepegawaian untuk memberikan data tambahan yang di perlukan; Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara.

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

Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

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

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

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

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

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

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

**Uji Regresi Linier Berganda**, dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi untuk tiga predictor (variabel independen):

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

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan spss, yaitu Histogram dan Grafik Normality Probability Plot. Uji multikolinearitas ditunjukkan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,160:2011).

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

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

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

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (  $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$  ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## **HASIL**

Uji Validitas dilakukan untuk memenuhi kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrument) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Syarat validitas data jika nilai  $r$  hitung >  $r$  table. Nilai  $r$  tabel untuk  $N = 68$  dengan derajat kebebasan  $df = N - 1 = 67$  adalah 0,244 yang didapatkan dari harga kritik Product moment untuk  $\alpha = 0,05$ . Berikut ini hasil tabulasi  $r$  hitung uji validitas setiap pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas **Uji Reliabilitas**

Variabel	Pertanyaan	N	r hitung	r table	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	68	0,589	0,244	Valid
	2	68	0,812	0,244	Valid
	3	68	0,766	0,244	Valid
	4	68	0,795	0,244	Valid
	5	68	0,777	0,244	Valid
	6	68	0,827	0,244	Valid
	7	68	0,777	0,244	Valid
	8	68	0,756	0,244	Valid
	9	68	0,788	0,244	Valid
	10	68	0,791	0,244	Valid
Ketrlibatan Kerja (X2)	1	68	0,776	0,244	Valid
	2	68	0,809	0,244	Valid
	3	68	0,759	0,244	Valid
	4	68	0,797	0,244	Valid
	5	68	0,712	0,244	Valid
	6	68	0,710	0,244	Valid
Kinerja (Y)	1	68	0,598	0,244	Valid
	2	68	0,742	0,244	Valid
	3	68	0,670	0,244	Valid
	4	68	0,795	0,244	Valid
	5	68	0,784	0,244	Valid
	6	68	0,789	0,244	Valid
	7	68	0,721	0,244	Valid
	8	68	0,810	0,244	Valid
	9	68	0,736	0,244	Valid
	10	68	0,691	0,244	Valid

Pengujian reliabilitas pada umumnya dikenakan untuk pengujian stabilitas instrumen dan konsistensi internal instrument. Berikut ini dapat dilihat nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kinerja) pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan X3

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,923	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,851	Reliabel
Kinerja	0,903	Reliabel

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorv smirnov test.

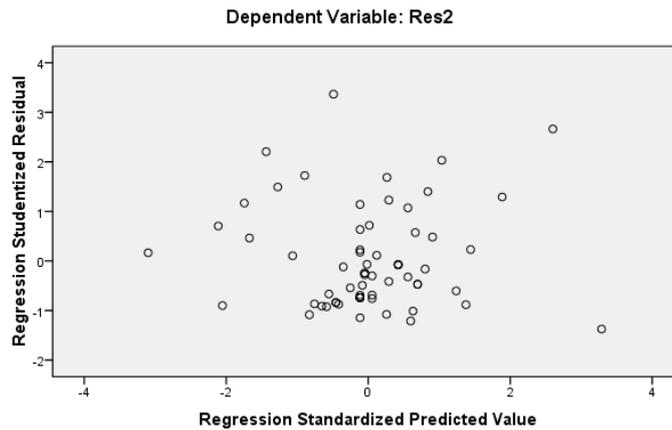
- a. Jika nilai Asymp sig> 0.05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp sig> 0.05 maka data berdistribusi tidak normal

Uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3

**Uji Multikolinieritas**

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala Multikolinieritas, yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF (Variance Inflated Factor) < 10, maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala Multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**



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

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

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

a. Dependent Variable: Y

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dalam satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplott dapat dilihat pada gambar 5.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.129	3.488		1.471	.146
X1	.130	.100	.123	1.297	.199
X2	1.197	.158	.718	7.583	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

### Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Uji lainnya untuk menentukan variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan nilai karena Sig. > 0,05. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menggunakan SPSS.

Uji Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Metode pengujian yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan

H0 = Tidak ada autokorelasi

H1 = Ada autokorelasi

Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Sebaliknya d tidak terletak antara dU dan (4-dU) hipotesis nol ditolak atau H1 diterima atau ada autokorelasi.

Dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 68, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1.5507 dan dU sebesar 1.6697

$$dU = 1.6697$$

$$4-dU = 4 - 1.6697 = 2,3303$$

Analisis regresi linear merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear sederhana ataupun regresi linier berganda pada intinya memiliki tujuan Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas. Adapun hasil regresi linear menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Uji Statistik**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
5.129	3.488		1.471	.146
.130	.100	.123	1.297	.199
1.197	.158	.718	7.583	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

### Koefisien Determinasi ( R<sub>2</sub> )

Koefisien determinasi adalah tingkat pengaruh variable pelatihan (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang dinyatakan dalam presentase (%). Presentase diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100% maka koefisien determinasi dari variabel tersebut menggunakan SPSS pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

### Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Estimasi Regresi Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.129	3.488		1.471	.146
	X1	.130	.100	.123	1.297	.199
	X2	1.197	.158	.718	7.583	.000

**Uji Simultan (Uji F)**

Hipotesis statistic menggunakan Uji F dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (5%). Sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha (5%). Berikut ini hipotesis pengaruh pelatihan (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Hi : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Berikut ini hasil uji F menggunakan SPSS pada Tabel 7.

**Tabel 7. Uji Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1356.445	2	678.222	57.493	.000 <sup>a</sup>
	Residual	766.776	65	11.797		
	Total	2123.221	67			

Uji F hasil perhitungan dari hasil SPSS tersebut dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5%,  $v_1 = k-1$ , dan  $v_2 = n-k$  sehingga F tabel adalah 3,99 dengan kriteria sebagai berikut:

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Hi : Memiliki pengaruh yang signifikan antara variable Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2)

**Uji Parsial (Uji T).** Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variable 111variable111nt terhadap 111variable dependen secara parsial atau sendiri – sendiri. Berikut ini hipotesis yang digunakan pada penelitian ini

Ho : Tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variable Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variable Kinerja (Y) secara parsial (sendiri-sendiri)

Hi : Memiliki pengaruh yang signifikan antara variable Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variable Kinerja (Y) secara parsial (sendiri-sendiri). Dapat dilihat pada Tabel 8.

T hasil perhitungan dengan SPSS selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{table}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 dan  $df = n-k$ , sehingga t tabel sama dengan -1,66827 <  $t_{hitung} < 1,66827$ .

Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan (Tabel 10) sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$

Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$

t hitung Pelatihan (X1) : 1,297 berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$

t hitung Keterlibatan Kerja (X2) : 7,583 tidak berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$

## PEMBAHASAN

**Uji Validitas.** Penyebaran kuisioner khusus uji validitas diberikan kepada 68 responden. Syarat minimum uji validitas dianggap memenuhi syarat jika nilai r hitung  $> r$  tabel. Nilai r tabel untuk  $N = 68$  dengan derajat kebebasan  $df = N - 2 = 66$  adalah 0,244 yang didapatkan dari harga kritik Product moment untuk  $\alpha = 0,05$ . Nilai r hitung  $> r$  tabel, maka data tersebut valid. Dapat dilihat dari tabel 1 tersebut nilai r hitung setiap pertanyaan lebih besar dari r tabel 0,224 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

**Uji Reliabilitas.** Berdasarkan tabel 2 diatas, maka semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Pelatihan (X1) sebesar  $0,923 > 0,60$ , untuk variabel Keterlibatan Kerja (X2) sebesar  $0,851 > 0,60$  dan variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,903 > 0,60$ . Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabel semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memenuhi karena sudah mendekati 1 ( $> 0,60$ ).

**Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas,** Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0.384 dan di atas nilai signifikan (0.05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas.** Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu X1 (Pelatihan) dan X2 (Keterlibatan Kerja) memiliki nilai Tolerance lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0.620 dan nilai VIF (Variance Inflated Factor) kurang dari 10 yaitu sebesar 1.612 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak tercapai problem multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas.** Pada gambar grafik 5 di atas, scattplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel pelatihan dan keterlibatan kerja.

**Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser.** Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser hasil signifikansi dari variabel X1 sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi dari variabel X2 sebesar 0,651 lebih besar dari 0,05 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 6 disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi.** Berdasarkan hasil SPSS tersebut diperoleh nilai Durbin-watson (d) sebesar 1,822 atau d terletak antara 1.6697 (dU) dan 2,3303 (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

**Uji Statistik.** Dari nilai-nilai hasil SPSS pada tabel 7 tersebut, diperoleh hasil perhitungan persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 5,129 + 0,130X1 + 1,197X2$$

Koefisien Determinasi (  $R^2$  )

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat

KD :

$$KD : (0,799)^2 \times 100\%$$

$$KD : 63,9\%$$

Sehingga besarnya pengaruh variabel pelatihan (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 63,9%.

**Uji Hipotesis. Uji Simultan (Uji F).** Uji F hasil perhitungan dari hasil SPSS pada tabel 9 tersebut dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5%,  $v_1 = k - 1$ , dan  $v_2 = n - k$  sehingga Ftabel 9 adalah 3,99. dengan kriteria sebagai berikut:

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Nilai F dalam di atas adalah  $57,493 > F_{tabel} 3,99$ . Apabila nilai F hitung lebih besar dari Ftabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

**Uji Parsial (Uji T).** Berdasarkan tabel 10 di atas t hasil perhitungan dengan SPSS selanjutnya dibandingkan dengan ttable dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 dan  $df = n-k$ , sehingga t tabel sama dengan  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$

Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

t hitung Pelat ihan (X1) : 1,297 berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$

t hitung Keterlibatan Kerja (X2) : 7,583 tidak berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$

Dapat disimpulkan t hitung variable Pelatihan tersebut berada diantara t tabel sehingga ho diterima. Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh tidak signifikan antara variabel Pelatihan cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja.

Dapat disimpulkan t hitung variable Keterlibatan Kerja tersebut tidak berada diantara t tabel sehingga ho ditolak. Bila terjadi penolakan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja.

### **Pembandingan Hasil Penelitian**

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.** Berdasarkan uji t (parsial) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,297 > 7,583$ ) dan nilai kolom signifikan  $0,199 > 0,05$ . Dapat disimpulkan t hitung variable Pelatihan tersebut berada diantara t tabel sehingga ho diterima. Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh tidak signifikan antara variabel Pelatihan cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja ASN di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara. Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang".

**Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja.** Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat dari perolehan nilai sehingga t tabel sama berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$  dan nilai kolom signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan suatu pengaruh signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja.. Hasil tersebut menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja ASN di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara. Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian Hijrah, Herman Sjahrudin, Heslina (2014) yang berjudul "Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar".

**Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja.** Pengujian Secara Simultan (Uji F) diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $57,493 > F_{tabel}$  adalah 3,99. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pelatihan dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Pelatihan dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja ASN. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Nanda Erisman (2019) dengan judul "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)".

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pelatihan (X1), nilai thitung diperoleh dimana taraf signifikan 5%, nilai 1,297 berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$  dengan nilai kolom signifikan  $0,199 > 0,05$  maka dapat disimpulkan suatu pengaruh tidak signifikan antara variabel Pelatihan cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Variabel Keterlibatan Kerja dengan nilai signifikan 5% nilai 7,583 berada diantara  $-1,66827 < t_{hitung} < 1,66827$  dan nilai kolom signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan suatu pengaruh signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja cara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Berdasarkan nilai F dalam di atas adalah  $57,493 > F_{tabel} 3,99$ . Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Pelatihan (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Aryaningtyas, AuriliaTriani, (2013), *Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja*, Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.15 (NO. 1),23-32
- atika, a. (2018). ANALISA PENERBITAN DANA SUKUK TERHADAP KINERJA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 49-61. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1817>
- Aziz, Fathul Aminudin. (2012), *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bazionelos, N,(2004), *The big five of personality and work involvement*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Dessler, Gary, (2011), *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno,(2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Faustyna, F. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BELAWAN. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v1i2.1729>
- Ghozali, Imam, (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, S., & Alpi, M. (2017). E-ELEARNING DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI MENGAJAR DOSEN DI PERGURUAN TINGGI DI KOTA MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 4(1), 42 - 49. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i1.1243>
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, Malayu, (2012), *Manajemen Sumber Dayamanusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hefrizal, M. (2018). ANALISIS METODE ECONOMIC VALUE ADDED UNTUK MENILAI KINERJA KEUANGAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v4i1.1552>
- Henry, Simamora,(2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Hijrah, Herman Sjahrudin dan Heslina, (2014), *Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar, STIE YPBUP Bongaya
- Hiriyyappa, B,(2009), *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers.
- Hok, Thio Tjoen,(2014), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. Sosiohumaniora*. 16(No.2) 215-221

- Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Irawan, D.(2010). *Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskesdas 2007)*.Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from <http://www.lontar.ui.id/>[accessed 26 Maret 2015].
- Jusmailani. (2011), *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2014), *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Luthans, Fred,(2006),*Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi..Noe, Raymond A., Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K,(2007),*The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation*. *Public Administration Review*. Volume 67, Issue 1
- Nasution, D. (2019). PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71-80. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Ovami, D. (2017). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEUANGAN BANK KONVENSIONAL PADA BURSA EFEK INDONESIA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v3i1.422>
- Pakpahan, Edi Saputra, dkk, (2014), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*.Universitas Brawijaya, Malang.
- Paningrum, R., & Usman, A. (2016). IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PGN) TBK. MEDAN. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v2i1.1721>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Prasetyo, Yudha Novian,(2016),*Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang*. *Jurnal Teknik Mesin*, Tahun 24, No.2, Oktober 2016. Universitas Negeri Malang
- Prawirosentono, Suyadi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purba, M. (2014). PENGARUH PENJUALAN ADAPTIF DAN ORIENTASI SMART-WORKING TERHADAP KREATIVITAS STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS IBO DALAM MULTI LEVEL MARKETING PT ORIFLAME INDONESIA DI MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 21-28. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1397>
- Rivai, Veitzhal dkk. (2012), *Islamic Business And Economic Ethic Mengacu Pada Al- ur'an Dan Mengikuti Jejak Rosulullah Saw Dalam Bisnis, Keuangan Dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013), *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.
- Salinding, Rony,(2011), *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Saydam, Gouzali, (2006), *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan ProfesionalismeSDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian , Sondang P, (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitohang, A., & Wulandari, B. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share, terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 577-585. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.361>
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v5i2.2694>
- Srivastava, S., & Angelo, K. M,(2009),*Optimism, effects on relationship*. *Encyclopedia of human relationship*.
- Sudarmanto,(2009),*Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2012),*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,(2010),*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Syahrial, H., & Robica, D. (2014). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVINING PADA PT.PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 43-49. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1400>
- Wibowo, (2007),*Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594-600. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>