

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, dapat dipastikan bahwa organisasi pemerintahan mengalami perubahan dan perkembangan yang terjadi di berbagai aspek. Mulai dari aspek sistem manajemen hingga perubahan pola pikir serta perilaku setiap organisasi. Salah satu unsur yang menjadi sumber daya utama organisasi yang dipengaruhi oleh perubahan pola pikir serta perilaku yaitu manusia atau sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya manusia dituntut supaya memiliki kualitas dalam bidang pengetahuan, keterampilan, kreatifitas, inovasi, serta kemampuan agar dapat merespon lingkungan organisasi yang terus berubah dengan baik. Suatu instansi dibentuk karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan pegawai yang terdapat di instansi tersebut. Tujuan instansi dapat tercapai karena upaya para pegawai yang terdapat dalam setiap instansi. Dengan kata lain keberhasilan atau pencapaian suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun organisasi. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, yaitu melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan kemampuan serta keahlian baru dalam bekerja agar apa yang mereka pelajari dan kuasai melalui pelatihan dapat menunjang kebutuhan pekerjaan mereka secara efektif.

Dinas Komunikasi dan Informatika yang berlokasi di jalan H.M.Said No.27 Medan merupakan salah satu Dinas Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang menjalankan fungsi serta tugas pokok sebagai pelaksana persoalan teknis maupun kebijakan baik hubungannya kedalam maupun kepentingann

publik, khususnya dibidang teknologi informasi dan komunikasi. Dengan mengemban tugas pokoknya tersebut, maka Diskominfo dituntut untuk cepat tanggap dalam memperhatikan serta mengikuti perkembangan saat ini. Dalam hal ini, sumber daya manusia (pegawai) merupakan bagian terpenting yang menjadi tolak ukur atau kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan atas tugas pokok tersebut. Pelatihan merupakan hal penting bagi peningkatan kinerja pada Diskominfo serta dapat membantu dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas pokok.

Dengan adanya pelatihan diharapkan Diskominfo Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan motivasi, wawasan, serta kehandalan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Diskominfo sedang melakukan usaha-usaha pengembangan komunikasi, informasi, media massa dan pemanfaatan teknologi. Tujuan dilaksanakannya pelatihan bagi pegawai tersebut adalah untuk meningkatkan hasil kinerja. Hasil kinerja yang diharapkan yaitu dapat menciptakan hasil dan kualitas, yang dapat, meningkatkan keahlian serta pengembangan inovasi. Perencanaan pelatihan khususnya bagi struktural Diskominfo didasarkan atas kajian kebutuhan pelatihan yang akurat dan tepat waktu. Selain itu, perencanaan pelatihan dilakukan dengan memperhatikan penggunaan teknologi pelatihan yang inovatif, mudah dipahami dan tepat guna dengan menerapkan prinsip peningkatan mutu yang berkesinambungan. Dengan adanya pelatihan ini dianggap menarik karena terkait pada penerapan pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi khususnya bagi pegawai struktural di Diskominfo Medan Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan ini diperlukan dalam sebuah organisasi khususnya bagi Dinas Pemerintahan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis para pegawai sehingga mampu memaksimalkan pekerjaannya juga dapat meningkatkan kinerja khususnya bagi Diskominfo Medan Provinsi Sumatera Utara.

Pelatihan dilakukan bukan hanya untuk pegawai baru, namun juga untuk pegawai lama. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian

aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar, jadi pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Selain pelatihan, keterlibatan pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat, antusias, memiliki komitmen dan memberi usaha lebih untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan keterlibatan dari pegawainya, sehingga pegawai dapat dikatakan keterlibatan apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, bekerja sama kepada rekan kerja, mengeluarkan ide-ide terbaik dan komitmen/bertanggung jawab atas tugas-tugas demi kesuksesan suatu organisasi yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan keberlanjutan organisasi di masa mendatang. Dalam melakukan tugas setiap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika selalu membutuhkan arahan dan bimbingan, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, untuk mencapai standarisasi tersebut dibutuhkan keterlibatan pegawai sebagai alat ukur keberhasilan pelayanan tugas. Dengan kata lain pelatihan dan keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil

dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022-2023

Unsur penilaian kinerja	2022	2023	Perbandingan	Keterangan
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	50,37	45,55	Turun	Tingkat Kinerja : Sangat Baik =91-100 Baik=76-90 Cukup=60-75
Orientasi pelayanan	82	76	Turun	
Integritas	83	75	Turun	
Komitmen	85	76	Turun	
Disiplin	80	75	Turun	
Kerja Sama	80	75	Turun	
Rata-rata	410	377	Turun	
Rata-rata penilaian kinerja	82,00	75,50	Turun	

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara 2022-2023

Data tabel 1.1 kinerja seorang pegawai akan baik bila pegawai memiliki keahlian yang tinggi. Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu pada tahun 2022 dan tahun 2023. Pada tahun 2022 jumlah rata-rata kinerja pegawai sebesar 82,00 yang mana hasilnya diperoleh dari hasil rata-rata dibagi dengan penilaian perilaku kerja dan pada tahun 2023 rata rata nilai kinerja mengalami penurunan dimana rata-rata kinerja pegawai sebesar 75,50 hasil ini juga diraih dari hal yang serupa yang mana hasil penilaian perilaku kerja dibagikan, dan juga dari hasil SKP tahunan Dinas tersebut terlihat mengalami penurunan prestasi kerja. Berdasarkan dari hasil penilaian prestasi kerja maka pegawai harus lebih meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih baik lagi. Peningkatan kinerja pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian instansi harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada instansi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dalam pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki pengaruh terhadap tujuan pelaksanaan tujuan instansi itu, seperti untuk meningkatkan

pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah pegawai	Kegiatan Pelatihan
1	Kepala Bidang	4 pegawai	1.Mengikuti pelatihan sosialisasi pelaksanaan pemberdayaan kelompok informasi masyarakat. 2.Mengikuti pelatihan pengelolaan kegiatan kehumasan. 3.Mengikuti pelatihan jiwa korsa bagi anggota KORPRI. 5.Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penilaian mandiri SPIP terintegrasi. 6.Mengikuti pelatihan sosialisasi implementasi e-Arsip terintegrasi.
2	Kepala Seksi	7 pegawai	1.Mengikuti pelatihan karakter kebangsaan Indonesia. 2.Mengikuti pelatihan pembinaan ideologi pancasila. 3.Mengikuti pelatihan pembentukan karakter berbasis pancasila. 4.Mengikuti pelatihan dan pembekalan asesor PMPRB. 5.Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penilaian mandiri SPIP terintegrasi. 6.Mengikuti pelatihan sosialisaii aplikasi e-absensi.

			<p>7.Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan standar pelayanan</p> <p>8.Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan peta proses bisnis instansi Pemerintahan</p>
3	Bendahara	1 pegawai	<p>1.Mengikuti pelatihan sosialisasi sistem dan prosedur penatausahaan keuangan.</p> <p>2.Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penatausahaan pembayaran.</p>
4	Pranata Komputer	1 pegawai	1.Mengikuti pelatihan pembinaan ideologi pancasila.
5	Staf	25 pegawai	<p>1.Mengikuti pelatihan sosialisasi pelaksanaan pemberdayaan kelompok informasi masyarakat.</p> <p>2.Mengikuti pelatihan revolusi mental</p> <p>3.Mengikuti pelatihan pemanfaatan dan meningkatkan daya saing.</p> <p>4.Mengikuti pelatihan karakter kebangsaan Indonesia.</p> <p>5.Mengikuti pelatihan sosialisasi aplikasi e-absensi.</p> <p>6.Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan peta proses bisnis instansi pemerintah.</p> <p>7.Mengikuti pelatihan dan pembekalan asesor PMPRB.</p> <p>8.Mengikuti pelatihan dan pembinaan ideologi pancasila.</p> <p>9.Mengikuti pelatihan pembentukan karakter berbasis pancasila.</p>

			10.Mengikuti pelatihan sosialisasi layanan online perizinan izin stasiun radio e-listening. 11.mengikuti pelatihan sosialisasi implementasi e-arsip terintegrasi.
	Jumlah pegawai	38 pegawai	

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara 2023

Data Pelatihan diatas menunjukkan bahwa sebanyak 38 pegawai yang mengikuti pelatihan dari setiap bidang dan di suatu bidang memiliki bentuk pelatihan tersendiri suatu pelatihan yang efektif tentu akan mempengaruhi peningkatan hasil kinerja pada organisasi namun dalam kenyataannya tidak semua peserta yang dilaksanakan Diskominfo dapat mengikuti pelatihan tersebut dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai mengatakan bahwa jumlah seluruh pegawai sebanyak 72 pegawai dan yang hanya mengikuti pelatihan hanya sebanyak 38 pegawai hal tersebut dikarenakan para pegawai tersebut masih kurang ikut ambil partisipasi untuk mengikuti pelatihan sehingga hal itu dikhawatirkan akan menjadi hambatan bagi pegawai Diskominfo khususnya dalam melaksanakan program atau kegiatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan terhambatnya pelatihan maka keterlibatan pegawai juga ikut terhambat hal itu dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang tidak mau ikut terlibat dalam kegiatan pelatihan. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, pegawai yang tidak terlibat sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan menjadi kurang optimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu kegiatan tersebut dapat diukur dari bagaimana organisasi dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan rencana atau tujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewangga dan Rahardja (2022) menemukan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

Provinsi Jawa Tengah. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) menemukan hasil penelitian bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penjelasan di atas atau uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh pelatihan dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi atau penguatan teori tentang pengaruh pelatihan dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi Sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

2. Bagi Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika

Dapat menjadi evaluasi dan membantu dalam memahami pelatihan dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

4. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan khususnya dalam pelatihan dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Basri H (2015:29) Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Berikutnya dijelaskan oleh Siahaan R, dkk (2020:230) Pelatihan adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan spesifik yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan atau memperbaiki kinerjanya. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Berikutnya juga menurut Widodo, Thomas (2021:1) Pelatihan atau training adalah proses transformasi dari seseorang yang dinilai ahli dibidangnya kepada orang lain yang membutuhkannya, dalam proses transformasi itu diharapkan adanya perubahan pada tingkat pengetahuan, penyikapan, perilaku, kebiasaan, dan kinerja. Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat di simpulkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang digunakan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu tugas menjadi lebih baik lagi.

2.1.1.1 Jenis Pelatihan

Adapun jenis pelatihan menurut Hamali (2016:64) pelatihan terbagi menjadi dua sebagai berikut:

1. *In-House* atau *on-site training*, berupa pelatihan ditempat kerja (*on the job training*), seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (*video, tape, recorder* dan *satelit*), dan instruksi yang berbasis computer.
2. *External* atau *outside training* terdiri dari kursus, seminar yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan (*off the job training*).

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Berikut ini adalah tujuan yang di jelaskan oleh Irawati (2018), tujuan pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Adapun Indikator pelatihan yang dijelaskan Menurut Mangkunegara (2013:62), indikator-indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi peserta

Kualifikasi peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi pelatih (instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.2 Keterlibatan Pegawai

Menurut Adi dan Fithriana (2018:66) keterlibatan pegawai adalah mereka yang secara hardir merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta meningkatkan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat, antusias, memiliki komitmen dan memberi usaha lebih untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Ruky (2019:363) bahwa keterlibatan pegawai adalah konsep yang cukup sederhana untuk dipahami, tetapi begitu mudah untuk di implementasikan. Menurut Sahir,dkk (2020:85) keterlibatan pegawai adalah salah satu cara bagi suatu organisasi untuk mengukur hasil dari investasi yang telah mereka keluarkan demi

pengembangan sumber daya manusia. Menurut Rahmi (2018:70) Keterlibatan pegawai merupakan proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa keterlibatan pegawai menjadikan pegawai untuk mengerahkan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan instansi.

2.1.2.1 Faktor-faktor Keterlibatan Pegawai

Adapun factor-faktor yang keterlibatan pegawai menurut Suryaningrum dan Silvianita, (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor keterlibatan pegawai yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterlibatan seorang karyawan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan.

3. Hubungan tim dan rekan kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterlibatan pegawai.

4. Pelatihan dan pengembangan karir

Pelatihan dan pengembangan dalam proses keterlibatan pegawai karena membantu pegawai untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan pegawai yang memotivasi seseorang pegawai untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi.

2.1.2.2 Indikator Keterlibatan Pegawai

Adapun indicator keterlibatan pegawai menurut Rahmi (2018:71) keterlibatan pegawai yaitu:

1. Partisipasi kerja,
Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan pegawai dalam hal operasional pada sebuah organisasi dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keberhasilan organisasi
Keberhasilan organisasi dapat diartikan sebagai turut adilnya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Pencapaian tujuan
Seperti menggunakan perencanaan, pengarahan, perorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Berdasarkan dari Huseno, T. (2016:86) kinerja pegawai adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikutnya dijelaskan dari Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020:9) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Asnawi, M. A. (2019:9) kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu, hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja. Berdasarkan dari pendapat Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.1 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Berikut adalah factor-faktor kinerja pegawai yang dijelaskan Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya pegawai yang memiliki kecerdasan dan keterampilan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan tumpuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pada variabel variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Theda Arafa Dewangga, Edy Rahardja (2022)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah).	Pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2), Kompetensi (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
2	Senda Yunita	Pengaruh Pelatihan Dan	Pelatihan (X1),	Regresi Linear	Pelatihan berpengaruh

	Leatemia (2018)	Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)	Pengalaman Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Berganda	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik di Maluku.
3	Evi Oktaviani, Ika Suhartanti Darmo (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan
4	Andi Prastistha Silen (2016)	Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)	Modal Psikologi (X1), Keterlibatan Pegawai (X2), Keputusan Kerja (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	Regresi Linear Berganda	Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Wahyu Putri Agustin (2020)	Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan	Keterlibatan Pegawai (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara	(Y1)		pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
--	--	--	------	--	---

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian. Menurut Sugiono (2016:447) kerangka berpikir adalah sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada populasi yang berbeda.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan menyebutkan bahwa pelatihan memberikan peran penting dalam membangun kompetensi pegawai baru dalam melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Pelatihan yang efektif adalah kebijakan intervensi yang dirancang untuk mencapai pembelajaran yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan diharapkan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja pegawai menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

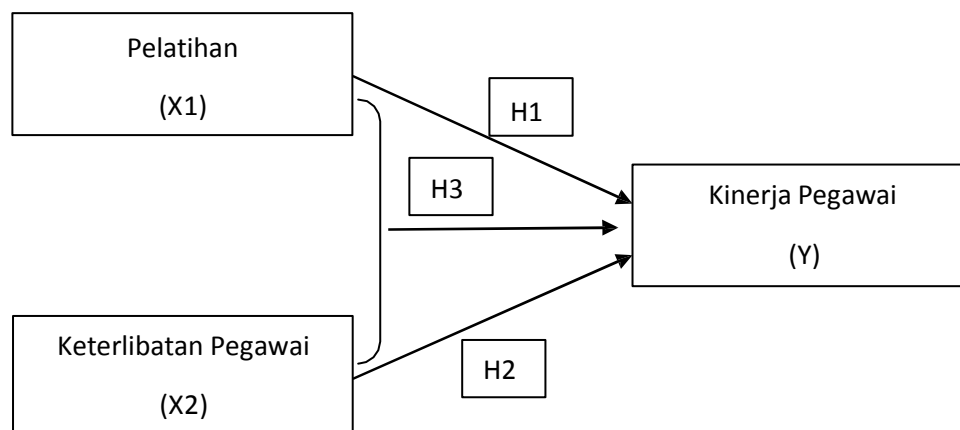
Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Dewangga dan Rahardja (2020), Leatemia (2018), dan Oktaviani dan Darmo (2017) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, seorang pegawai yang terikat memiliki rasa antusias dan komitmen dalam pekerjaannya. Menurut Sagala (2018) menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dapat menciptakan kesuksesan bagi instansi melalui peningkatan kinerja pegawai, berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Silen (2016) dan Agustin (2020) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, pelatihan dan keterlibatan pegawai memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan ini dapat digambarkan secara sederhana melalui kerangka berpikir tersebut pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya masih diragukan dan dibuktikan terlebih dahulu. Berdasarkan kerangka teoritis yang berada diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika.
- H₂: Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika.
- H₃: Pelatihan dan keterlibatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuiser sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif merupakan hubungan antara variabel. Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang beralamat Jl. HM.Said No.27, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Penelitian ini dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan selesai. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 38 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menentuka sampel dengan teknik sampel jenuh yang dimana teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel anggota populasi menjadi sampel. Sampel

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 38 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.3 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya atau lapangan yang merupakan data empirik, data empirik yang dimaksud disini adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informasi yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Salah satunya kepala bagian atau intasi pemerintah yang terkait dalam penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kajian pustaka, buku-buku atau literature yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen atau arsip, dan laporan yang bersumber dari instansi terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara.

1. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang nantinya akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara untuk di isi

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan Tanya jawab kepada salah satu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3. Studi Pustaka

Data yang didapatkan peneliti berdasarkan dari buku, jurnal artikel dan skripsi yang memiliki hubungan dengan topic pembahasan dimana buku, jurnal, artikel dan skripsi yang diperoleh dari perpustakaan dan internet.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 3.1
Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu.	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatihan Menurut Mangkunegara (2013:62)	Skala Likert
Keterlibatan Pegawai (X2)	Menurut Rahmi (2018:70) Keterlibatan pegawai merupakan proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.	1. Partisipasi kerja 2. Keberhasilan organisasi 3. Pencapaian tujuan Menurut Rahmi (2018:71)	Skala Likert
Kinerja	Menurut Peraturan	1. Orientasi pelayanan	Skala

Pegawai (Y)	Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.	2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja sama Berdasarkan dari Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Tentang Kinerja Pegawai.	Likert
-------------	---	---	--------

Sumber : diolah oleh penulis, 2023

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2016

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur.. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$.

Sebagian dasar pengambilan keputusan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $r > r_{table}$, dengan taraf signifikan 0,05 maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r < r_{table}$, dengan taraf signifikan 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,6$ kurang handalnya instrumen. Selain itu *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi regresi berganda adalah suatu alat analisis atau peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas terhadap satu variabel

terikat. Data yang akan diperoleh dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan memperhatikan *Asymp.Sig (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau yang disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melihat ada pola tertentu yang teratur, Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu y yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah mutikolinieritas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang

tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1

3.7.3 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) Metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti jika ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak membuat kesimpulan untuk populasi. Pada metode ini dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan variabel dan mencari hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi.

2. Analisis Data

Metode analisis untuk menjawab hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara pelatihan (X_1), keterlibatan pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model yang digunakan adalah model persamaan regresi linier berganda, adapun model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja pegawai

a = Koefisien regresi kinerja pegawai

X_1 = Pelatihan

X_2 = Keterlibatan pegawai

b_1 = Koefisien regresi pelatihan

b_2 = Koefisien regresi keterlibatan pegawai

e = Error/Galat

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji positif dan signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerapkan variasi-variasi dependen.

a. Pelatihan (X1)

a. $H_0 : b_1 = 0$, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

b. $H_1 : b_1 \neq 0$, pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Apabila thitung > ttabel dan nilai signifikan, $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila thitung > ttabel dan nilai signifikan > $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Keterlibatan pegawai (X2)

a. $H_0 : b_2 = 0$, keterlibatan pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. $H_1 : b_2 \neq 0$, keterlibatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila thitung > ttabel dan nilai signifikan < $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya keterlibatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila thitung > ttabel dan nilai signifikan > $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya keterlibatan pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak dan H_1 diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 : diterima dan H_1 ditolak jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_1 : Pelatihan dan keterlibatan pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H_0 : Pelatihan dan keterlibatan pegawai secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu pelatihan dan keterlibatan pegawai untuk menjelaskan variasi atau keberagaman variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Jika R^2 semakin mendekati satu variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil.