



### PENGARUH PELATIHAN DAN PERLENGKAPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

Riki Andreas Simbolon<sup>1</sup>, Yuni Pratikno<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530))  
rikiamsimbolon@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan perlengkapan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik. Jumlah responden sebanyak 74 pegawai, dan data dianalisis menggunakan uji <i>t</i>, uji <i>F</i>, serta koefisien determinasi (<math>R^2</math>) untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil uji <i>t</i> menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (<math>X_1</math>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (<math>Y</math>) dengan nilai <i>t</i> hitung 5,538 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,992 (<math>5,538 &gt; 1,992</math>). Variabel Perlengkapan Kerja (<math>X_2</math>) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai <i>t</i> hitung 7,388 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,992 (<math>7,388 &gt; 1,992</math>). Secara simultan, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa Pelatihan dan Perlengkapan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai <i>F</i> hitung lebih besar dari <i>F</i> tabel dan signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Nilai <math>R^2</math> sebesar 0,720 menunjukkan bahwa 72% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 28% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	<b>Kata Kunci:</b> Pelatihan, Perlengkapan Kerja dan Kinerja Pegawai
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.517	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )



### PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangat penting guna mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu, mengingat persaingan yang semakin ketat di antara organisasi yang ada, ini secara alami mendorong organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Sehingga nantinya SDM yang memadai akan mendukung organisasi untuk berkembang dan maju.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Kepolisian Daerah Sumatera Utara memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam menegakkan hukum pada bidang-bidang kriminalitas khusus seperti kejahatan korupsi, kejahatan siber (cyber crime), pelanggaran hak kekayaan intelektual, dan tindak pidana pencucian uang. Beban kerja yang tinggi dan kompleksitas kasus yang ditangani menuntut setiap pegawai untuk memiliki kinerja yang tinggi, responsif, akurat, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai.

Namun, dalam kenyataannya, kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda Sumatera Utara masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil observasi dan laporan internal, ditemukan adanya fenomena seperti keterlambatan dalam penyelesaian kasus, rendahnya tingkat kepuasan

masyarakat terhadap pelayanan, serta tidak optimalnya pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP). Fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pelatihan dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai, masih ditemukan berbagai hambatan dalam proses penanganan kasus, seperti keterlambatan penyelesaian laporan, kurangnya kecepatan dalam merespons laporan masyarakat, serta terhambatnya proses investigasi karena keterbatasan sarana dan prasarana kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor perlengkapan kerja menjadi salah satu aspek krusial yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai.

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan kompetensi pegawai. Pegawai yang mendapatkan pelatihan secara berkala dan relevan dengan tugasnya cenderung memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih baik. Akan tetapi, masih terdapat pegawai yang belum mengikuti pelatihan terbaru atau pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan spesifik bidang tugasnya. Hal ini berpotensi menghambat efektivitas kerja dan pengambilan keputusan dalam menangani kasus-kasus yang kompleks.

Salah satu faktor penyebabnya

adalah pelatihan yang diadakan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan karena kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja. Sehingga masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan standar kerja seorang yang di tetapkan. Dengan program pelatihan yang diberikan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja bekerja. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan karyawannya karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang harus menggunakan perlengkapan yang tidak sesuai standar, sudah usang, atau bahkan harus bergantian dalam menggunakan alat kerja yang seharusnya bersifat individual. Hal ini tidak hanya menghambat proses kerja, tetapi juga berdampak pada motivasi kerja, kecepatan respons, serta kualitas hasil penyelidikan yang dilakukan. Sebagai instansi penegak hukum yang dituntut untuk bekerja secara profesional dan transparan, perlengkapan kerja yang lengkap dan modern merupakan kebutuhan mutlak. Tanpa dukungan perlengkapan yang memadai, pegawai akan kesulitan dalam mengoptimalkan

potensi dan kompetensinya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai sejauh mana pelatihan dan perlengkapan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Ditreskrimsus Polda Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut dan menjadi dasar bagi perumusan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

## LANDASAN TEORI

### a. Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai menjalankan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Menurut Ilyas dalam Wibasuri

(2021), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016:481) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut, Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, dukungan sarana dan prasarana kerja, serta lingkungan kerja. Dukungan perlengkapan kerja yang memadai menjadi salah satu unsur penting dalam menunjang terciptanya kinerja yang optimal.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:48) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta dukungan fasilitas kerja yang tersedia.

#### **b. Pelatihan Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2021:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk

melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Zainal Dkk (2019:164) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Widodo (2018:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Simamora (2016), pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk pegawai baru, tetapi juga untuk pegawai lama agar mereka tetap dapat mengikuti perkembangan tugas dan teknologi.

Menurut Robert dalam Sinambela (2016:170) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan

pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sementara itu, menurut Mondy dan Noe (2017), pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kepada pegawai kemampuan tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini atau untuk persiapan jabatan berikutnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, guna menunjang kinerja yang lebih optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas. Beberapa para ahli pelatihan atau *training* dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan.

### c. **Perlengkapan Kerja**

Perlengkapan kerja merupakan bagian dari sarana dan prasarana kerja yang disediakan oleh organisasi untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Perlengkapan kerja dapat berupa alat fisik, teknologi, dan fasilitas penunjang yang digunakan langsung

dalam proses kerja. Perlengkapan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam mendukung kelancaran proses kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Perlengkapan kerja mencakup segala jenis alat, fasilitas, sarana, dan prasarana yang digunakan oleh pegawai untuk menunjang pelaksanaan tugasnya agar lebih efektif, efisien, dan produktif.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari didalam perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Dengan adanya fasilitas kerja berarti para karyawan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mencapai

standar kehidupan yang layak dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas.

Dalam pandangan Moekijat (2016:48), perlengkapan kerja adalah bagian dari fasilitas kerja yang meliputi peralatan utama dan pendukung yang digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Perlengkapan kerja dapat bersifat manual maupun otomatis, bergantung pada jenis dan kompleksitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian oleh Saragih dan Siregar (2020) yang berjudul "*Pengaruh Sarana dan Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai*", ditemukan bahwa ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri,

bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 283 anggota pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Utara. dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 74 responden yakni anggota pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

### Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang

tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kepulauan Riau.

## 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di

dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√)

## Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat

input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
  - b) Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Suatu kuesioner dinyatakan valid

apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier

berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

**Keterangan:**

- $\hat{Y}$  = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Pelatihan
- $X_2$  = Perlengkapan Kerja
- $a$  = Koefisien konstanta
- $b_1$  = Koefisien regresi Pelatihan
- $b_2$  = Koefisien regresi dari Perlengkapan Kerja

**1. Teknik Pengujian Hipotesis**

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

**a. Uji t**

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

t = Statistik uji korelasi

( $t_{hitung}$ )

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas  
N = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### c. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X<sub>1</sub>" dan "X<sub>2</sub>" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

#### Keterangan:

K<sub>d</sub> = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.11, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,647 + 0.276 X_1 + 0.537 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta  $a = 14.647$ , dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan, Perlengkapan Kerja bernilai nol maka Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 14.647.
- Koefisien regresi Pelatihan  $b_1 = 0.276$ , dapat diartikan bahwa jika nilai pelatihan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.276.
- Koefisien regresi Perlengkapan Kerja  $b_2 = 0.537$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Perlengkapan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.537.

### Uji t

#### 1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 3.892, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 74$  sebesar 1.992. Jadi  $3.892 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa

Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 2. Pengaruh Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 7.682, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 74$  sebesar 1.992. Jadi  $7.682 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji F

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 91.196 dimana lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  untuk  $N = 74$  sebesar 2.73 atau  $91.196 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Koefisien Determinasi.

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square

sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72% Pelatihan ( $X_1$ ) dan Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 5.538, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 74$  sebesar 1.992. Jadi  $5.538 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. Terdapat pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 7.388, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 74$  sebesar 1.992. Jadi  $7.388 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Perlengkapan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) sebesar

7.388, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 74$  sebesar 1.992. Jadi  $7.388 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72% Pelatihan ( $X_1$ ) dan Perlengkapan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber

- Daya Manusia.
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan*

- Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. *Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi*

- Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).
- Umam, Khaerul. 2022. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19-28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam *MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326-343