



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

PENGARUH METODE PELATIHAN, MATERI
PELATIHAN, DAN KOMPETENSI PELATIH
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TUBAN

Skripsi

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

Fifa Oktafiana
NIM B04217014

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya 2021

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fifa Oktafiana

NIM : B04217014

Prodi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan

Alamat :Dusun Jahulu RT 08/RW03 Desa Sumberan, Kecamatan Bancar,
Kabupaten Tuban, Jawa Tuban

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Kompetensi Pelatih Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Tuban, 01 Januari 2021

Yang Menyatakan



Fifa Oktafiana

B04217014

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Fifa Oktafiana

NIM : B04217014

Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan,
Dan Kompetensi Pelatih Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Tuban

Skripsi ini

telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 01 Januari 2021

Menyetujui

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'I' followed by a series of loops and a checkmark-like flourish.

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph.D

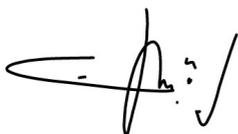
NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Dan Kompetensi Pelatih Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban

Telah diuji dan dinyatakan lulus di depan para tim penguji skripsi pada tanggal 15 Januari 2021.

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji II



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 15 Januari 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FIFA OKTAFIANA
NIM : B04217014
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : fifa.oktafiana18@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH METODE PELATIHAN, MATERI PELATIHAN, DAN KOMPETENSI
PELATIH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TUBAN

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Januari 2021

Penulis



(Fifa Oktafiana)

ABSTRAK

Fifa Oktafiana, 2020, Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Kompetensi Pelatih Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah. Dibawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling tinggi/dominan dan paling rendah serta digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di Kementerian Agama Kab. Tuban pada masa yang akan datang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Selain itu, peneliti menguji data menggunakan teknik analisis data pengujian asumsi klasik dan juga uji regresi linier berganda untuk membuktikan tujuan dari penelitian. Penelitian ini berhasil menjawab tujuh rumusan masalah mengenai metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih. Penjelasannya sebagai berikut :

Pertama, adanya pengaruh secara signifikan dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara simultan. ketiga variabel tersebut memperoleh *p value* sebesar 0,006. *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan pada metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara parsial. Ketiga variabel tersebut memperoleh nilai *p value* $0,006 < 0,05$. *Ketiga*, variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih mendapatkan nilai koneksi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,465. Nilai 0,465 menyatakan bahwa ketiga variabel memiliki nilai hubungan yang sedang. *Keempat*, metode pelatihan memiliki korelasi sebesar 0,454, materi pelatihan memperoleh nilai korelasi sebesar 0,365 dan

kompetensi pelatih memperoleh hasil korelasi sebesar 0,398. Hal tersebut menyatakan bahwa nilai korelasi metode pelatihan menunjukkan kontribusi sedang. Sedangkan nilai korelasi materi pelatihan menunjukkan kontribusi rendah/lemah, dan nilai korelasi kompetensi pelatih menunjukkan kontribusi rendah/lemah. *Kelima*, nilai hubungan paling tinggi/dominan antara ketiga variabel adalah metode pelatihan karena metode pelatihan mendapatkan nilai 0,465. *Keenam*, nilai hubungan paling rendah diantara ketiga variabel adalah materi pelatihan hal tersebut dikarenakan materi pelatihan mendapatkan nilai 0,365. *Ketujuh*, kinerja pegawai dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di masa mendatang, karena SEE lebih kecil dibandingkan Std. Deviation, dengan perbandingan 2,426 < 2,664

Kata kunci : Metode pelatihan, materi pelatihan, kompetensi pelatih, kinerja pegawai

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
1. <i>Manfaat Teoritis</i>	9
2. <i>Manfaat Praktis</i>	9
E. Definisi Operasional	9
1. <i>Metode Pelatihan</i>	10
2. <i>Materi Pelatihan</i>	10
3. <i>Kompetensi Pelatih</i>	11
4. <i>Kinerja Pegawai</i>	11
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14

B. Kerangka Teori	17
1. <i>Metode Pelatihan</i>	17
2. <i>Materi Pelatihan</i>	23
3. <i>Kompetensi Pelatih</i>	28
4. <i>Kinerja Pegawai</i>	33
C. Paradigma Penelitian.....	42
1. <i>Hubungan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai</i>	42
2. <i>Hubungan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai</i>	42
3. <i>Hubungan Kompetensi Pelatih Terhadap Kinerja Pegawai</i>	43
D. Hipotesis Penelitian.....	44

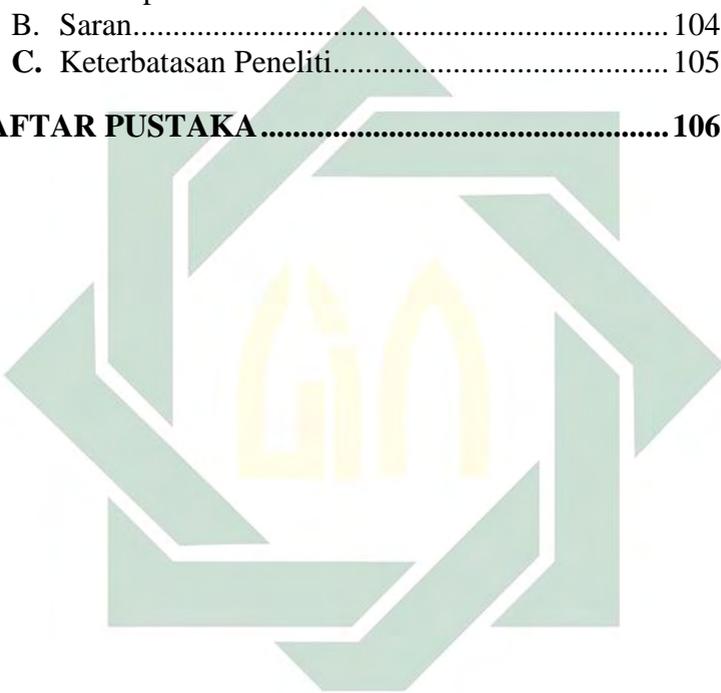
BAB III METODE PENELITIAN 46

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	47
1. <i>Populasi</i>	47
2. <i>Sampel dan Teknik Sampling</i>	47
D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian	48
E. Tahap-tahap Penelitian.....	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Validitas dan Reabilitas Data.....	54
1. <i>Uji Validitas</i>	54
2. <i>Uji Reliabilitas</i>	58
3. <i>Teknik Analisis Data</i>	61

BAB IV HASIL PENELITIAN..... 66

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	66
1. <i>Sejarah KEMENAG Tuban</i>	66
2. <i>Visi dan Misi KEMENAG Tuban</i>	66
3. <i>Struktur Organisasi KEMENAG Tuban</i>	67

B. Penyajian Data	68
C. Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	104
C. Keterbatasan Peneliti.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106

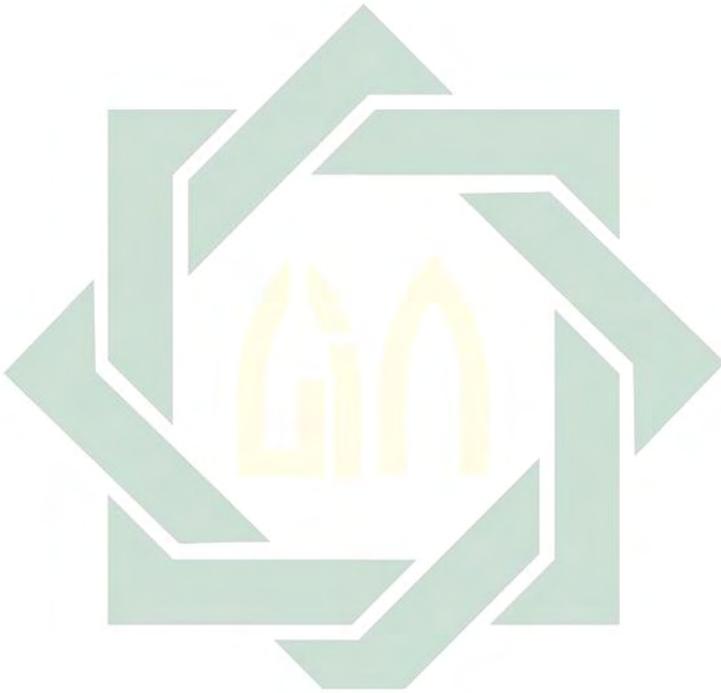


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai-Nilai <i>r Product Momen</i>.....	55
Tabel 3.2 Hasil Validitas Variabel X1.....	56
Tabel 3.3 Hasil Validitas Variabel X2.....	56
Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel X3.....	57
Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel Y.....	58
Tabel 3.6 <i>Reliability Statistics X1</i>.....	59
Tabel 3.7 <i>Reliability Statistics X2</i>.....	60
Tabel 3.8 <i>Reliability Statistics X3</i>.....	60
Tabel 3.9 <i>Reliability Statistics Y</i>.....	61
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedtisisitas Glejser.....	71
Tabel 4.4 <i>Descriptive Statistics</i>.....	72
Tabel 4.5 <i>Correlation</i>.....	73
Tabel 4.6 <i>Variabels Entered/Removed</i>.....	75
Tabel 4.7 <i>Model Summary</i>.....	75
Tabel 4.8 ANOVA.....	77
Tabel 4.9 <i>Coefficients</i>.....	78
Tabel 4.10 Makna Kekuatan Hubungan.....	74

DAFTAR GAMBAR

Tabel 4.1 Struktur Organisasi67
Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedatisitas <i>Scatterplot</i> 70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan proses yang terdiri dari suatu tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian yang dijalankan untuk memenuhi sasaran yang sudah ditentukan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lain.¹ Pengertian lain dari manajemen adalah suatu proses menentukan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif serta efisien.² Proses pelaksanaan manajemen akan mendapatkan hasil maksimal dengan melaksanakan salah satu fungsi dari manajemen. Salah satu fungsi manajemen adalah *organizing* (pengorganisasian).

Organizing merupakan penyusunan bentuk organisasi yang disesuaikan dengan tujuan organisasi, sumber daya yang ada pada organisasi, dan lingkungan dalam organisasi.³ Untuk mencapai tujuan dari organisasi, maka organisasi harus mampu melakukan pengorganisasian secara baik. Karena fungsi *organizing* bukan hanya untuk mengatur sumber daya saja, namun juga untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Pengorganisasian merupakan suatu fungsi manajemen dan merupakan proses yang dinamis, sedangkan organisasi

¹ Semuel Batlajery, *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambot Kab. Merauke*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Volume.VII, No. 2, Oktober 2016 hal 135-155

² Syamsudin, *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, JURNAL IDARAH, VOL. I, No. 1 Juni 2017

³ Saefrudin, *Pengorganisasian Dalam Manajemen*, Jurnal al-Hikmah volume 5 no. 2 Oktober 2017

merupakan wadah atau alat yang bersifat statis.⁴ Salah satu fungsi yang terdapat dalam organizing atau pengorganisasian adalah pelatihan pegawai.

Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting untuk kemajuan lembaga atau organisasi. Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses atau kegiatan memperbaiki keterampilan kerja pegawai yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan dari organisasi.⁵ Berdasarkan sumber lain, Pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana yang bertujuan untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku keterampilan melalui pengalaman pembelajaran guna mencapai kinerja yang lebih efektif.⁶ Pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai, memaksimalkan keahlian pegawai yang sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar pegawai baru agar berkompeten dalam bidangnya, membantu memecahkan permasalahan operasional, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pada pribadi.⁷ Hal tersebut sudah dijelaskan dalam Al-Quran dalam Q.S Al-Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ
خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

⁴ Ahmad Fatah, *Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2012) hal 21

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012) Bab 3

⁶ Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 20017) hal 88

⁷ Meldona, *Manajemen SDM Perpektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009) hal 234

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memuliakan anak keturunan Adam dengan akal pikiran dan Allah telah menundukkan segala perasaran, serta Allah telah melebihi manusia di atas makhluk ciptaan Allah lainnya.⁸ Islam mendorong untuk melaksanakan pelatihan kerja yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perkembangan pribadinya supaya dapat meningkatkan kinerja, serta Islam sangat mendorong umatnya untuk giat dan bersungguh-sungguh serta memuliakan pekerjaan. Dalam suatu lembaga perlu diadakan suatu program pelatihan, karena dengan program pelatihan akan menjamin keahlian pegawai yang terlatih dan terdidik. Selain itu, lembaga perlu dilaksanakan program pelatihan karena harus mengatasi tantangan baru yang bakal terjadi pada sebuah lembaga, secara teknologi, pengetahuan ataupun keahlian. Supaya pelatihan dapat berjalan secara efektif, lembaga harus memilih sebuah metode yang tepat untuk diterapkan dalam sebuah pelatihan.

Metode pelatihan merupakan cara atau langkah yang ditempuh dalam sebuah pelatihan. Dalam program pelatihan, lembaga harus menggunakan metode yang tepat atau mampu menyesuaikan dengan situasi lembaga dan kondisi lingkungan lembaga.⁹ Pemilihan metode pelatihan sangat penting bagi

⁸ Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia

⁹ Rizaldi Aga Pratama, Mohamad Djudi Muksam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik*

suatu lembaga karena dengan metode pelatihan yang tepat akan terbentuk perilaku pegawai yang bisa sesuai dengan keinginan atau sesuai dengan budaya lembaga. Metode yang digunakan sebuah lembaga dalam program pelatihan adalah metode *on the job training* dan metode *off the job training*.¹⁰

Keefektifan dalam pelatihan tidak hanya ditentukan dengan metode pelatihan yang tepat, tetapi pemilihan materi pelatihan juga perlu diperhatikan. Menurut Kasmir yang dikutip oleh Rizaldi menyatakan bahwa “Materi pelatihan merupakan bahan ajar atau materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.”¹¹ Supaya pelatihan dapat berjalan secara optimal, perlu disiapkan secara matang tentang materi pelatihan. Sama dengan metode pelatihan, pemilihan materi pelatihan juga harus sesuai dengan pekerjaan pegawai dan kebutuhan pegawai. Dengan materi pelatihan yang tepat, maka akan menghasilkan pegawai yang unggul dan berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam pelatihan tentunya tidak terlepas dari instruktur atau pelatih (trainer). Keberhasilan pelatihan ditentukan dari banyak faktor, namun yang lebih dominan adalah kompetensi dari instruktur pelatihan. Menurut Wibowo yang dikutip oleh Henny berpendapat bahwa “Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan ataupun tugas berdasarkan keterampilan pada pengetahuan dan

Gula Pesanteren Baru Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012)

¹¹ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 No. 2 September 2018

keterampilan dan didukung oleh sikap kerja pada pekerjaan tersebut.”¹² Peranan pelatih sangat diperlukan dalam perkembangan dan perubahan organisasi karena dengan instruktur yang berkompentensi, maka para peserta pelatihan akan memperoleh pengetahuan yang lebih jelas mengenai pekerjaanya.

Jika pelatihan berjalan secara efektif, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil atau output dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai seorang pegawai.¹³ Sedangkan menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Rizaldi, mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan tanggung jawab kepadanya”.¹⁴ Pelatihan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, karena jika pegawai yang disertai tugas dan tanggungjawab memiliki kemampuan atau skill yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sedangkan kemampuan atau skill pegawai yang tinggi akan didapat dari keberhasilan program pelatihan itu sendiri.

Untuk memperbaiki kinerja pegawai, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban menerapkan program

¹² Henny Syafitri, Yuni Candra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kec.Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 No 1, Januari 2017

¹³ Lia Riatika Tanujaya, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departement Produksi Pt Cornet Crownn*, Jurnal AGORA Vol. 3, Nomor. 1, (2015).

¹⁴ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Volume. 62 Nomor. 2 September 2018

pelatihan kerja bagi pegawainya. Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban merupakan lembaga yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pembinaan kehidupan beragama serta melahirkan tata kelola pemerintahan yang profesional, jujur, bersih dan melayani.¹⁵ Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban harus bisa membawa prestasi dan profesional agar dapat dipercayai oleh pemerintah dan masyarakat Tuban. Selain itu, bertambah besar amanah yang diberikan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pembinaan toleransi dalam kehidupan beragama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban berupaya untuk mendapat SDM yang memiliki kreatifitas dan dan inspiratif. Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka perlu diadakan sebuah program pelatihan kerja.

Pelatihan kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai adalah aset yang harus diperhatikan bagi suatu lembaga. Oleh karena itu, pegawai harus diberikan pelatihan agar dapat terbantu dalam melaksanakan tugasnya. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban, pelatihan dilakukan dengan cara *Off The Job Training* yaitu dengan cara sosialisasi. Adapun pelatihan kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban yaitu pelatihan budaya kerja, pelatihan administrasi, dan lain-lain. Pelatihan budaya kerja sendiri bertujuan agar pegawai mampu memahami pekerjaannya dan dapat mengenal budaya kerja yang ada di kantor, seperti jam bekerja dan sebagainya.¹⁶ Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban, pelatihan kerja dilaksanakan dengan perencanaan yang matang, seperti pemilihan metode, materi, dan juga pelatih. Hal tersebut

¹⁵ <https://kemenagtuban.wordpress.com/profil/>

¹⁶ Wawancara Pegawai Kantor Kemenag Tuban, 14 Desember 2020

bertujuan agar pelatihan berjalan secara efektif. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kompetensi Pelatih/Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban secara simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban secara parsial?
3. Berapa besar hubungan penilaian metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban secara simultan?
4. Berapa besar hubungan penilaian metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban secara parsial?
5. Berapakah analisa regresi, apakah metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih dapat memprediksi tingkat kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban secara simultan?
6. Manakah variabel yang mempunyai hubungan tertinggi antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban?

7. Mana variabel yang memiliki hubungan terendah antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban secara simultan
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban secara parsial
3. Untuk mengetahui nilai hubungan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban secara simultan
4. Untuk mengetahui nilai hubungan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban secara parsial
5. Untuk mengetahui analisa regresi metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih dapat membaca tingkat kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban secara simultan
6. Untuk mengetahui variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban
7. Untuk mengetahui variabel yang memiliki hubungan terendah antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat di harapkan mempunyai manfaat dalam bidang ilmu manajemen secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut merupakan manfaat dari penelitian :

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini memiliki manfaat yaitu untuk mengembangkan keilmuan manajemen secara umum maupun secara khusus mengenai pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

2. Praktis

Hasil dari penelitian ini memiliki manfaat yaitu untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam instansi, bahwa penilaian metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih dapat menunjang instansi dalam kemajuannya, sehingga penilaian metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih juga dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja dari masing-masing pegawai.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang berdasarkan sifat-sifat hal yang bisa teliti. Definisi operasional menunjuk alat pengambilan data yang sesuai digunakan untuk memperkirakan suatu variabel.¹⁷

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan arti variabel penelitian. Menurut Singarimbun yang dikutip oleh Ridwan memberikan pengertian mengenai definisi operasiional adalah unsur penelitian yang

¹⁷ Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah* (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah.2015) hal 2

memberikan petunjuk bagaimana variabel tersebut diukur.¹⁸ Berdasarkan uraian tersebut, peneliti lebih mudah mengukur variabel yang ada sesuai dengan judul penelitian mengenai “*Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Kompetensi Pelatih terhadap Kinerja Pegawai*”, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara atau langkah yang ditempuh dalam sebuah pelatihan. Ada beberapa metode yang digunakan oleh sebuah lembaga dalam program pelatihan, antara lain metode *on the job training* dan metode *off the job training*.¹⁹ Namun tidak semua metode pelatihan dapat diterapkan dalam lembaga. metode pelatihan harus disesuaikan dengan budaya lembaga. hal tersebut bertujuan agar pelatihan dapat berjalan secara optimal.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yaitu materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.²⁰ Materi pelatihan harus dibuat sesuai dengan kebutuhan lembaga. materi pelatihan bisa dibentuk

¹⁸ Ridwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. (Bandung: Alfabeta.2009) hal 281.

¹⁹ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad judi Muszam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Study Pada Pegawai tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bissnis (JAB)|Vol. 62 No. 2 September 2018*

²⁰ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Study Pada Pegawai tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 2 September 2018*

berdasarkan materi yang telah ada ataupun materi yang memang sudah dipahami oleh pelatih atau instruktur.

3. Kompetensi Pelatih

Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki individu atau seseorang yang berkaitan dengan kausal dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan. Sedangkan pengertian pelatih atau instruktur merupakan orang yang akan memberikan atau menyampaikan materi pelatihan.²¹

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan tanggung jawab kepada pegawai tersebut.²² Kinerja dapat diartikan penilaian kinerja pegawai bisa diketahui berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan skill, kemampuan, dan motivasi yang tinggi.²³ Artinya dalam penilaian kinerja ada standar yang telah ditetapkan.

F. Sistematika Pembahasan

²¹ Henny Syafitri, Yuni Candra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kec.Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 No 1, Januari 2017

²² Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 2 September 2018

²³ Ibid

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun menjadi lima. Lima bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan tentang latarbelakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIK

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang dipergunakan dalam pembahasan masalah mengenai variabel penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang sesuai, kerangka teori, pola penelitian, dan asumsi (hipotesis) penelitian. Pada bab ini juga berisikan tentang kajian pustaka, yang meliputi: metode pelatihan, materi pelatihan, kompetensi pelatih, dan kinerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, ilustrasi/sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, tahap penelitian, metode pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data. Pembahasan ini disajikan supaya dapat memberi gambaran secara lengkap tentang metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini diharapkan bisa menjawab rumusan masalah yang telah disusun.

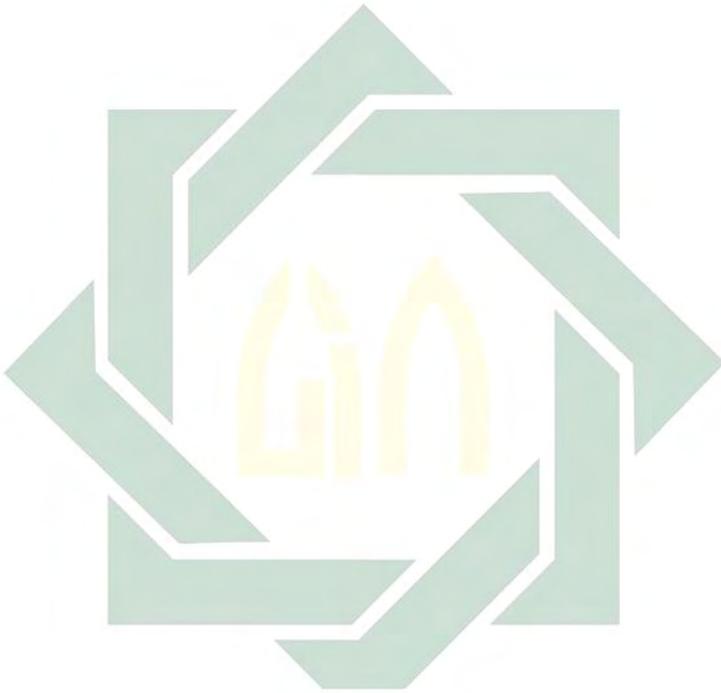
BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai profil dari tempat penelitian yaitu pada Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban dan hasil penelitian yang disesuaikan dengan lapangan. Pada bab ini juga menjelaskan tentang penyajian

data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi penutup yang menjelaskan mengenai simpulan, saran, serta keterbatasan peneliti.



BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu menjadi acuan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian. Peneliti menggunakan beberapa referensi jurnal untuk memperoleh penelitian lama yang sesuai/relevan. Hasil dari penelitian terdahulu yaitu berikut ini:

1. Penelitian terdahulu berjudul “*Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*”

Penelitian ini ditulis oleh Rizaldi Aga Patama dan Mohamad Djudi Muksam. Mereka ialah mahasiswa dari fakultas ilmu administrasi UB. Penelitian ini adalah penelitian yang membuktikan hubungan kausal antara variabel dependen dan independen. Subyek dari penelitian terdahulu adalah PT Perkebunan Nusantara X yaitu Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. metode pengambilan sample yang dipakai adalah teknik *proporsional random sampling* dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dengan 78 responden.²⁴

Persamaan penelitian ini adalah variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah pada

²⁴Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol 62 Nomor. 2 September 2018*

obyek penelitian. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

2. Penelitian terdahulu berjudul "*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*". Penelitian ini ditulis oleh Lia Riantika Tanujaya. Ia merupakan mahasiswa Program Manajemen Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya. Subyek dari penelitian ini adalah PT Coronet Crown.²⁵

Jurnal ini meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari jurnal ini membuktikan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Coronet Crown.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada variabel X adalah pelatihan kerja. Persamaan lain juga terdapat pada variabel Y yaitu kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat pada variabel X yaitu motivasi kerja. Perbedaan lain dari penelitian ini juga terdapat dalam objek yang diteliti. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Coronet Crown, penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

²⁵ Lia Riantika Tanujaya, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Pt Coronet Crown*, Jurnal AGORA Vol. 3, Nomor. 1, (2015)

3. Penelitian terdahulu berjudul “*Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*”. Penelitian ini ditulis oleh Leni Martina Jonet dan Mochamad Djudi Mukhzam. Mereka adalah mahasiswa dari Fakultas Ilmu Administerasi UB Malang. Subjek penelitian terdahulu yaitu pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.²⁶

Jurnal ini meneliti tentang pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kinerja dari pegawai. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa metode pelatihan dan materi pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel X metode pelatihan dan materi pelatihan. Persamaan lain terdapat pada variabel Y yaitu kinerja pegawai. Adapun perbedaannya yaitu dalam segi objek yang diteliti. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, sedangkan penelitian sekarang di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

4. Penelitian terdahulu berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adaro Energy Tbk*”. Penelitian ini ditulis oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto. Mereka adalah mahasiswa dari Magister jurusan

²⁶ Leni Martina Jonet, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 54 No. 1 Januari 2018

Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta. Objek dari penelitian ini adalah PT Adaro Energy Tbk.²⁷

Jurnal ini meneliti pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Output dari penelitian ini membuktikan kompetensi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Persamaan dari penelitian ini pada variabel Y yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel X yaitu kompetensi. Selain itu, objek penelitian terdahulu dilakukan di PT Adaro Energy Tbk, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

B. Kerangka Teori

1. Metode Pelatihan

a. Pengertian Metode Pelatihan

Metode pelatihan juga dapat diartikan ketepatan tata cara penyampaian materi yang akan digunakan selama pelatihan berlangsung. Metode pelatihan terdiri dari berbagai macam, namun penggunaan metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan suatu lembaga. Metode pelatihan merupakan cara atau langkah yang digunakan dalam suatu pelatihan.²⁸

²⁷ Ilman, Eny Ariyanto. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adaro Energy Tbk*. Jurnal Telaah Bisnis Volume 16 Nomor 12, Desember 2015

²⁸ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol 62 Nomor. 2 September 2018

Lembaga atau lembaga haruslah cermat dalam memilih metode yang akan digunakan dalam pelatihan. Metode pelatihan akan sangat menentukan keefektifan dalam program pelatihan. Dengan metode pelatihan tertentu, pelatihan diharapkan dapat berjalan secara maksimal. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan ketrampilan bagi pegawai, mengasah kemampuan pegawai, menambah pengetahuan baru, menambah loyalitas, dan memahami lingkungan kerja.²⁹ Dijelaskan dalam Al-Quran dalam Q.S Al-Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاَهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ
خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah memuliakan anak keturunan Adam dengan akal pikiran dan Allah telah menundukkan segala prasarana, serta Allah telah melebihi manusia diatas makhluk ciptaan Allah lainnya.³⁰ Manusia telah diciptakan oleh Allah dengan akal pikiran. Oleh karena itu, manusia harus mengasah kemampuan yang dimilikinya agar dapat meningkatkan pengetahuan.

b. Macam-macam Metode Pelatihan

²⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusiia (Teori dan Praktik* . (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017) hal 131

³⁰ Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia

Metode pelatihan dipilih dan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dalam lembaga. Berikut ini adalah beberapa metode yang bisa digunakan bagi lembaga dalam pelaksanaan pelatihan³¹:

a) *On the Job Training*

On the job training dapat diartikan sebagai metode pelatihan dengan intruksi pekerjaan. *On the job training* dilakukan dengan ditempatkan pada kondisi pekerjaan riil dibawah arahan dari pegawai yang lebih memiliki pengalaman atau pelatih.

b) Rotasi pekerjaan

Instruktur atau pelatih memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya agar mendapatkan variasi kerja.

c) Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah atau presentasi video pada *off the job training* dilakukan dengan cara mengandalkan komunikasi dengan memberikan model. Ceramah ialah pendekatan yang terkenal karena menawarkan sisi material dan ekonomis dalam suatu organisasi. Namun, dari segi partisipasi dan umpan balik yang sangat rendah.

d) Pelatihan *vestibulie*

Beberapa lembaga menggunakan metode pelatihan *vestibulie* supaya pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin. Cara ini memungkinkan adanya partisipasi serta memberikan materi yang bermakna berkenaan dengan lembaga serta umpan baliknya.

c. Sub Variabel dan Indikator Metode Penelitian

³¹ Meldona, *Manajemen SDM Perspektif Integratif*. (Malang: UIN-Malang Pres, 2009), hal 253

Beberapa indikator dari metode pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Harmonisasi dengan kegiatan di lapangan³²

Dalam kegiatan pelatihan harus ada rasa harmonisasi atau sebuah ikatan emosional yang kuat agar tercipta sebuah kerjasamadalam pekerjaan juga untuk keberlanjutan yang baik dilapangan. Adapun indikator dari harmonisasi pelatihan adalah:³³

1. Interest (menarik)

Sebuah pelatihan harus direncanakan sebaik mungkin dan dijalankan secara menarik. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami materi pelatihan.

2. Sesuai lingkungan kerja

Pelatihan yang dijalankan pada sebuah lembaga atau lembaga harus disesuaikan dengan lingkungan dari lembaga agar berjalan dengan efektif.

3. Kenyamanan

Kenyamanan merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam segala hal, termasuk dalam pelaksanaan program pelatihan. Jika peserta pelatihan merasa nyaman, tentu pelatihan akan berjalan dengan efektif.

³² Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BJB Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Tahun 2016

³³ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol 62 Nomor. 2 September 2018

b. Fasilitas³⁴

Fasilitas ruangan praktik yang digunakan dalam pelatihan harus memadai agar tercipta rasa nyaman. Selain itu, fasilitas yang memadai juga akan berpengaruh terhadap terciptanya efektifitas dan tidak membuat peserta pelatihan menjadi jenuh atau bosan. Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:^{35 36}

1. Ruang

Ruang yang digunakan untuk pelaksanaan program pelatihan harus disesuaikan dengan metode yang diterapkan pada pelatihan. Ruang yang memadai akan memberikan kenyamanan bagi peserta pelatihan.

2. Perlengkapan Penunjang

Perlengkapan penunjang adalah segala jenis peralatan pendukung untuk proses pelatihan.

3. Alat komunikasi

Alat komunikasi alat untuk menyampaikan pesan dari seorang pelatih atau instruktur kepada peserta pelatihan.

³⁴ Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BANK BJP Kantor Cab. Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume. 9 Nomor 1 Tahun 2016

³⁵ Iqbal Krisdayanto, dkk. *Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen di Cafe Lina Putra NET Bandung*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

³⁶ Sri Wahyuni, *Pengaruh Motipasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Prov. SulTeng*. E- Jurnal Katalogis, Vol 2 Nomor 1, Januari 2014

c. Kesesuaian waktu³⁷

Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pelatihan yang efektif. Waktu yang terlalu lama akan membuat peserta pelatihan merasa jenuh sedang waktu yang sangat pendek atau singkat juga akan mempengaruhi kemaksimalannya dalam menyampaikan materi pelatihan. Indikator dari kesesuaian waktu adalah sebagai berikut:³⁸

1. Jadwal Pelatihan

Jadwal pelatihan merupakan rentetan waktu atau kegiatan yang akan dilaksanakan dalam proses pelatihan. Tujuan dibuat jadwal adalah agar pelatihan dapat berjalan secara runtut dan jelas.

2. Ketepatan Alokasi Waktu

Ketepatan alokasi waktu dibutuhkan saat pelatihan agar pelatih maupun peserta dapat menghasilkan pelatihan yang efektif.

3. Kesesuaian waktu dengan penyampaian materi.

Waktu harus disesuaikan dengan penyampaian materi. Waktu yang lama akan membuat peserta jenuh dan waktu yang terlalu singkat akan berpengaruh terhadap kemaksimalan penyampaian materi pelatihan.

³⁷ Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BJP Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

³⁸ Dwi Endah Nur Jannah, *Manajemen Pelatihan di Lembaga CRIZTAL INDONESIA MANAJEMEN*. Jurnal Administrasi Perkantoran

2.Materi Pelatihan

a. Pengertian Materi Pelatihan

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Rizaldi, “materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan”.³⁹ Materi pelatihan harus dibuat bergantung terhadap isi pelatihan, desain instruksional, serta alat bantu pelatihan. Oleh karena itu, materi pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan lembaga dan tujuan dari lembaga agar dapat meningkatkan ketrampilan pegawai.

Pemilihan materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan dari lembaga. Kualitas isi pelatihan harus diperhatikan karena jika pelatihan memuat materi yang sesuai dengan tujuan organisasi maka akan semakin efektif kegiatan pelatihan tersebut. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan sangat mempengaruhi keefektifan dalam pelatihan. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Qashas ayat 26:⁴⁰

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنِّي خَشِيتُ مِنَ الْغَيْبِ

اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

³⁹ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018

⁴⁰ Azizah Nur Rahmayani, *Pengaruh Pelatihan Sumber daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo*. Jurnal JESTT Vol. 1 No.1 Januari 2014

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa seorang pegawai dipilih berdasarkan kekuatan mental dan fisik ketika melakukan pekerjaan dan dapat dipercaya. Hal itu dapat dihasilkan melalui pelatihan dan ketika pegawai memperoleh materi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan memiliki kekuatan mental dan dapat dipercaya.

b. Strategi Pemilihan Materi Pelatihan

Kesuksesan pelatihan tergantung pada strategi berikut :⁴¹

- 1) Penentuan tujuan pelatihan
Tujuan dari pelatihan wajib mengarah terhadap kinerja pegawai serta bisa diukur secara kuantitatif. Tujuan pelatihan yang baik seharusnya lebih berorientasi terhadap tindakan dan disesuaikan pada lingkungan kerja.
- 2) Menyediakan manual pelatihan
Manual pelatihan harus disesuaikan dengan konsep pelatihan serta istilah-istilah teknis untuk memberi kesan perbaikan kualitas adalah hal yang sangat penting.

⁴¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen SDM Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: PT Grafiindo Persada, 2015) hal 158

- 3) Isi pelatihan harus berisi komponen teknik dan perilaku
Komponen teknis dari pelatihan dan pengimplementasian kualitas berisi prinsip, konsep dan teknik pengembangan SDM.

c. Sub Variabel dan Indikator Materi Pelatihan

Indikator dari materi pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Kurikulum materi pembelajaran^{42 43 44}

Materi yang akan disampaikan pada kegiatan pelatihan harus sesuai dengan dunia kerja yang akan diterjuni oleh calon pegawai. Selain itu, materi dalam pelatihan juga harus disesuaikan dengan tujuan dari suatu organisasi agar pegawai atau pegawai mampu memahami dengan baik tujuan atau goal dari organisasi. Adapun indikator dari kurikulum pelatihan adalah sebagai berikut:⁴⁵

1. Sesuai Komponen Peserta

⁴² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen SDM Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: PT Grafiindo Persada, thn 2015) haln 158

⁴³ Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BJB Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Tahun 2016

⁴⁴ Fatmasari Endayanni, dkk. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Study pada PT. Bprrs Bumi Rinjyani Kapanjen)*. Jurnal Administrasi Bissnis Volume 25 Nomor. 1 Agustus 2015

⁴⁵ Rizaldi Aga Pratama, Mohamad Djudi Muksam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018

Kurikulum dari materi pembelajarang harus disesuaikan dengan dunia kerja dari peserta pelatihan agar peserta dapat menambah wawasan terkait dunia pekerjaannya.

2. Sesuai Lingkungan Kerja

Kurikulum dari materi pembelajarang harus disesuaikan dengan lingkungan kerja dari peserta pelatihan.

3. Sesuai Tujuan

Materi yang disampaikan oleh pelatih harus sesuai dengan tujuan dari lembaga atau lembaga untuk meningkatkan kemampuan dari pegawai.

b. Relevansi isi pembelajaran^{46 47 48}

Seseorang yang berbeda tingkat pendidikannya pasti akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda. Oleh karena itu, materi yang diberikan dalam program pelatihan harus disesuaikan dengan peserta pelatihan. Hal tersebut bertujuan agar peserta pelatihan mampu memahami materi dengan baik. Isi pembelajaran juga harus disesuaikan dengan

⁴⁶ Burhanudin Yusuf, *Manajemen SDM Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015) hal 158

⁴⁷ Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BNP Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volum. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

⁴⁸ Fatmasari Endayyani, dkk. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Study pada PT. Bprss Bumi Rinjani Kapanjen)*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume. 25 Nomor. 1 Agustus 2015

topik pembelajaran. Indikator dari relevansi isi pembelajaran adalah sebagai berikut: ⁴⁹

1. Sesuai Kebutuhan

Isi pembelajaran harus disesuaikan dengan dunia kerja dari peserta pelatihan agar peserta dapat menambah wawasan terkait dunia pekerjaannya

2. Relevan dengan Pekerjaan

Isi dari materi pelatihan harus relevan atau sesuai dengan pekerjaan dari peserta pelatihan.

3. Sesuai Tujuan Pelatihan

Materi yang disampaikan oleh pelatih harus sesuai dengan tujuan dari lembaga atau lembaga untuk meningkatkan kemampuan dari pegawai.

c. Kesesuaian materi dengan penunjang penyelesaian masalah dalam pekerjaan ^{50 51}

Dalam lembaga pasti akan dihadapkan dengan berbagai konflik atau masalah. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dalam program pelatihan, materi yang disampaikan harus mampu menjadi penunjang untuk menyelesaikan masalah

⁴⁹ Isa Baroka Trawadani, dkk. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT BRI Cabang Lumajang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vo 29 No.1 2015

⁵⁰ Watie Rahmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BANK BJB Kanttor Cb Suci Bamdung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

⁵¹ Fatmasari Endayyani, dkk. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai (Study pada PT. Bprs Bumi Rinjani Kepanjen)*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume. 25 Nomor. 1 Agustus 2015

dalam suatu pekerjaan. Indikator dari kesesuaian terhadap masalah pekerjaan adalah:⁵²

1. Memudahkan

Dengan adanya pelatihan, pegawai diharapkan agar mampu menyelesaikan masalah dengan mudah.

2. Sesuai masalah atau konflik

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan konflik atau masalah yang ada di dunia kerja. Tujuannya yaitu agar pegawai mampu mendapat penyelesaian masalah dari hasil pelatihan.

3. Meningkatkan keterampilan

Salah satu tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan. Dengan pegawai yang memiliki keterampilan tinggi akan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan.

3. Kompetensi Pelatih

a. Pengertian Kompetensi Pelatih

Menurut Wibowo yang dikutip oleh Henny Safitri, kompetensi yaitu suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang oleh keterampilan atas pengetahuan serta ketrampilan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut.⁵³ Sedangkan

⁵² Isa Baroka Trawadani, dkk. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT BRI Cadang Lumajang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vo 29 No.1 2015

⁵³ Henny Safitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kec. Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017

pengertian pelatih atau instruktur merupakan tenaga pengajar yang akan memberikan atau menyampaikan materi pelatihan.⁵⁴

Lembaga harus mempertimbangkan pelatih atau instruktur. Jika lembaga tidak memiliki pelatih yang berpengalaman, maka lembaga bisa mengambil pelatih dari luar lembaga. pelatih yang berpengalaman maka akan dapat dipercaya atau amanah. Seperti penjelasan dalam Q.S An-Nisa' ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

“sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan dengan adil. sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi Maha Melihat”

Allah Swt. memberitahukan bahwa Dia memerintahkan agar amanat-amanat itu disampaikan kepada yang berhak menerimanya.⁵⁵Lembaga harus benar-benar memperhatikan kompetensi dari seorang pelatih agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif.

b. Sub Variabel dan Indikator Kompetensi Pelatih

⁵⁴ Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 136

⁵⁵ www.ibnukatsironline.com

Dalam meningkatkan pembelajaran, maka indikator dari kompetensi pelatih adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*knowlage*)^{56 57}

Pengetahuan dapat diartikan sebagai kesadaran dalam bidang kognitif. Pelatih harus memiliki pengetahuan yang luas. Selain itu, pelatih juga harus menguasai isi dari materi pelatihan. Indikator dari pengetahuan adalah sebagai berikut:⁵⁸

1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang yang diperoleh melalui masa kerja yang telah di tempuh dalam pekerjaan tertentu. Seorang pelatih harus memiliki pengalaman kerja yang luas agar dapat menguasai materi.

2. Berprestasi

Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dari pekerjaannya. Seorang pelatih harus memiliki prestasi yang bagus dalam pekerjaannya.

3. Ketenangan

⁵⁶ Henny Safitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemn dan Kewirausahaan, Vol. 8 Nomor. 1, Januari 2017

⁵⁷ Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BJB Cabang Suci Bandung*. Jurnnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

⁵⁸ Isa Baroka Tawardani, dkk. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Lumajang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vo 29 No.1 2015

Seorang pelatih harus memiliki ketenangan yang bagus dan tidak mudah emosi. Peserta pelatihan akan mudah dapat menerima materi jika seorang pelatih dapat mengontrol emosinya.

b. Kemampuan (*skill*)^{59 60}

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh seorang pelatih dalam menyampaikan isi dari materi pelatihan. Indikator dari kemampuan adalah sebagai berikut:⁶¹

1. Kemampuan berkomunikasi

Seorang pelatih harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik agar peserta pelatihan mampu memahami isi materi dan tidak mudah bosan dalam melaksanakan pelatihan.

2. Kreatif

Kreatif diartikan sebagai kemampuan membuat atau menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang lain.

3. Inovatif

Inovatif adalah sikap mencurahkan segala kemampuan yang

⁵⁹ Heny Shafitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8 Nomor. 1, Januari 2017

⁶⁰ Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BANK BJB Cabang Suci Bamdung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

⁶¹ Arini, dkk. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara Jombang*. Jurnal Administrasi Bisnis Tahun 2015

ada pada diridan berfikir untuk menciptakan hal yang belum pernah ada sebelumnya.

c. Personality atau karakter^{62 63}

Personality atau karakter yang dimiliki oleh seorang pelatih harus baik, sehingga peserta pelatihan dapat menangkap dan memahami isi dari materi pelatihan. Adapun indikator dari personality atau karakter adalah:⁶⁴

1. Kesabaran

Sikap sabar harus dimiliki seorang pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan agar proses pelatihan berjalan dengan efektif dan kondusif.

2. Ramah

Ramah merupakan sikap mudah bersosialisasi dengan orang lain. Seorang pelatih harus ramah kepada peserta pelatihan agar terciptanya keharmonisan dalam suatu pelatihan.

3. Menarik

Seorang pelatih harus mampu menarik peserta agar peserta merasa

⁶² Henny Safitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kanttor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8 Nomor. 1, Januari 2017

⁶³ Watie Rahmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BANK BJP Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

⁶⁴ Arini, dkk. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Perkebunan Nusantara Jombang*. Jurnal Administrasi Bisnis Tahun 2015

nyaman dan proses pelatihan akan berjalan dengan efektif.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai pasti ingin melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh lembaga. Penilaian kinerja pegawai biasanya dilakukan oleh pihak manajemen lembaga. Kinerja pegawai yaitu hasil kerja dari pegawai secara kualitas maupun kuantitas yang telah diperoleh dari seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberi oleh lembaga.⁶⁵ Secara sederhana pengertian dari kinerja adalah :

*“Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu periode tertentu”.*⁶⁶

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai bisa diketahui berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan

⁶⁵ Rizaldi Agha Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Study Pada Pegawai tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Volume. 62 Nomor. 2 September 2018*

⁶⁶ Lia Riantika Tanujaaya, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Pt Coronet Crown, Jurnal AGORA Vol. 3, Nomor. 1, (2015)*

skill, kemampuan, dan motivasi yang tinggi.⁶⁷ Artinya dalam penilaian kinerja ada standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang mampu mencapai standar tersebut berarti memiliki kinerja yang baik, dan pegawai yang belum mampu mencapai standar tersebut berarti dapat dikatakan memiliki kinerja yang kurang baik.⁶⁸ Dalam bekerja, seseorang harus menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Insyirah ayat 6-8:⁶⁹

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

Bahwa (sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kelapangan). Nabi SAW banyak sekali mengalami kesulitan dan hambatan dari orang-orang kafir kemudian beliau mendapat kelapangan, yaitu setelah beliau mengalami kemenangan atas mereka.⁷⁰ Ayat diatas menjelaskan bahwa apabila dalam kesusahan, jika kita ingin keluar dari kesusahan tersebut

⁶⁷ Lia Riantika Tanujaaya, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Cornet Crown, Jurnal AGORA Volume. 3, Nomor. 1, (thn 2015)

⁶⁸ Ibid

⁶⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Edisi Tahun 2002 (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002)

⁷⁰ Tafsir Jalalain diakses melalui <https://tafsirq.com/94-al-insyirah/ayat-6>

maka kita harus sabar dan tekun ketika bekerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka kita harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lainnya.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kerja dapat memberikan manfaat yang baik bagi lembaga maupun pegawai. Penilaian kinerja merupakan bagian dari manajemen sdm, maka harus dilaksanakan secara maksimal. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting dalam pencapaian target dari suatu lembaga.

Berikut adalah beberapa tujuan penilaian kinerja bagi lembaga :⁷¹

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Lembaga akan melihat kelemahan dan sistem yang digunakan lembaga dari penilaian terhadap kinerja. Dengan mengetahui kelemahan, maka lembaga akan melakukan perbaikan.
2. Keputusan penempatan
Pegawai yang memiliki kinerja baik perlu diperhatikan supaya kinerja tidak menurun atau tetap mempertahankan kinerja. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai kinerja kurang baik maka perlu dipindahkan ke bidang atau unit yang lain.
3. Perencanaan dan pengembangan karier
Hasil dari penilaian kinerja pegawai digunakan untuk menentukan jenjang karier dari seseorang. Pegawai yang mengalami

⁷¹ Lia Riantika Tanujaaya, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Cornet Crown, Jurnal AGORA Volume. 3, Nomor. 1, (2015)

peningkatan kinerja akan dilaksanakan promosi jabatan sesuai peratur lembaga. begitu pula pegawai yang mempunyai hasil penilaian kinerja kurang baik atau bahkan semakin memburuk, maka akan memperoleh penurunan karier atau demoosi.

4. Penyesuaian kompensasi

Hasil dari penilaian kinerja pegawai akan digunnakan untuk kebutuhan penyesuaian kompensasi terhadap pegawai. Penyesuaian kompensasi dapat dilaksanakan dengan meningkatkan intensif, gaji pokok, bonus, tunjangan atau kesejahteraan lain sesuai dengan hasil kerja dari pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja baik maka akan akan mendapatkan peningkatan kompensasi sesuai dengan peraturan lembaga. Pegawai yang memiliki hasil kinerja yang kurang baik makan tidak akan mendapatkan tambahan kompensasi.

5. Budaya kerja

Pegawai tidak bisa bekerja dengan seenaknya saj, tapi harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Artinya, kinerja bisa merubah budaya kerja ke ranah penghargaan kualitas dan kuantitas kerja serta bisa merubah budaya kerja pegawai.

c. Sub Variabel dan Indikator Kinerja

Untuk mengukur hasil kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa indikator yaitu ; kualitas, kuantitas, dan waktu. Indikator tersebut yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja seorang pegawai.

Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing indikator :

1. Kualitas (mutu)^{72 73 74}

Pengukuran kinerja pegawai bisa diketahui berdasarkan mutu pekerjaan yang diperoleh pegawai dari suatu proses. Kualitas yaitu tingkatan proses atau hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang hampir sempurna. Apabila kualitas kerja rendah berarti mempunyai kinerja yang rendah. Begitu sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan tinggi maka kinerjanya juga tinggi.

Menurut Bitner dan Zeithaml yang dikutip oleh Widi Yulini, kualitas kerja dapat dihasilkan melalui program pelatihan dan pengembangan dalam suatu lembaga.⁷⁵ Adapun indikator kualitas kerja menurut Hasibuan yang dikutip oleh Cewirdani adalah sebagai berikut.⁷⁶

⁷² Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 208

⁷³ Leni Martina Jonet, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Pegawai Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sby*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Volume. 54 Nomor. 1 Januari 2018

⁷⁴ Oxy, heru susiilo. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizensip Behaviour pada Pegawai PT X- Unit Usaha Pabrik Gula di Modjopanggung Tulungagung*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume. 64 Nomor. 1 November 2018

⁷⁵ Widi Yulini, *Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Pt Pasar Raya Sree Ratu Semarang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

⁷⁶ Cewirdani, dkk. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kec. Kuranji*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017

a. Potensi diri

Potensi diri dapat diartikan sebagai kekuatan, kemampuan, baik yang sudah terwujud ataupun yang belum terwujud. Potensi diri yang dimiliki oleh seorang pegawai belum tentu sepenuhnya dapat terlihat ataupun digunakan secara maksimal. Potensi diri yang dimiliki seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

b. Hasil kerja optimal

Setiap pegawai wajib mempunyai kinerja yang optimal. Pegawai harus mampu memberi hasil kerja terbaik terhadap lembaga. Hasil kerja yang optimal bisa dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.

c. Proses kerja

Kemampuan dari seorang pegawai dapat dilihat dari proses kerjanya. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dalam membuat perencanaan kerja, kreatif dalam menjalankan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, dan dapat melakukan tindakan untuk perbaikan.

2. Kuantitas (jumlah)^{77 78 79}

⁷⁷ Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 208

⁷⁸ Leni Martina Jonet, Mochamad Judi Mukzam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) SBY*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 54 No. 1 Januari 2018

⁷⁹ Oxy, heru susilo. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizensip Behavior pada Karyawan PTP X- Unit Usaha Pabrik Gula Mojopangong Tulungagung*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume. 64 Nomor. 1 November 2018

Untuk mengukur kinerja dari seorang pegawai dapat juga diketahui dari jumlah yang dicapai maupun jumlah aktifitas yang bisa terselesaikan sesuai dengan target yang diberi oleh lembaga.⁸⁰ kuantitas adalah produksi yang dihasilkan oleh pegawai yang bisa diketahui dalam bentuk mteri maupun jumlah pekerjaan yang terselesaikan.⁸¹ Pencapaian kuantitas yang diharapkan oleh lembaga merupakan jumlah suatu pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target atau yang melebihi target yang sudah ditentukan oleh lembaga. Dalam pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan.⁸²

Beberapa indikator dari kuantitas adalah

- .83
- a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
- Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat atau sesuai dengan target yang diberi dari suatu lembaga.

⁸⁰ Ana Saatul Fitriyah, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai KSPS Tunas Arta Mandiri Cabang Kediri Tahun 2017*. Jurnal Ekonomi Vol. 1 Tahun 2017

⁸¹ Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok: PT Raja Grafiindo Persada, 2017), hal 209

⁸² Leni Martia Jonet, Mochamad judi Muksam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sby*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 54 No. 1 Januari 2018

⁸³ Watie Rahmawati, *Pengaruh Pelatian dan Motivasi Kerja Terhadp Kinerja Pegawai PT BANK BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasran Jasa Volume. 9 Nomor. 1 Tahun 2016

b. Kerapian dalam menyelesaikan tugas

Kerapian dalam menyelesaikan tugas juga menjadi hal yang harus diperhatikan bagi pegawai. Suatu pekerjaan tidak harus selesai dengan cepat namun juga harus rapi.

c. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam pekerjaannya. Hasil kerja harus sesuai dengan target dari sebuah lembaga.

3. Ketepatan Waktu^{84 85 86}

Pekerjaan tertentu biasanya telah diberikan batas pengerjaan untuk menyelesaikan pekerjaannya bagi sebuah lembaga. Batas waktu dapat berupa batas waktu minimal dan batas waktu maksimal. Jika pegawai dapat menuntaskan kegiatan sesuai dengan target yang diberikan oleh lembaga, karyawan tersebut dapat dipastikan memiliki hasil kerja yang optimal. Demikian apabila pegawai tidak mampu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan oleh lembaga, dapat dipastikan pegawai tersebut memiliki kinerja yang kurang bagus.

⁸⁴ Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 208

⁸⁵ Leni Marina Jonet, Mochamad judi Mukzam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sby*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 54 No. 1 Januari 2018S

⁸⁶ Oxy, heru susilo. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organisational Citzensip Behavior pada Karyaawan PTP X- Unit Usaha Pabrik Gula di Mojopanggung Tulungagung*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 64 No. 1 November 2018

Ketepatan waktu dapat diartikan dimana hasil produksi dapat diselesaikan atau dapat dicapai sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan oleh lembaga. Indikator dari waktu sendiri adalah sebagai berikut :⁸⁷

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan ketepatan waktu dari seorang pegawai dalam catatan kehadiran secara keseluruhan. Pegawai yang selalu tepat waktu dalam absensi dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik, dan begitu pula dengan sebaliknya.

b. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan

Ketepatan dalam menyelesaikan tugas dapat dijadikan patokan dalam mengukur hasil kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan oleh lembaga tentunya akan mempunyai kinerja yang baik, begitupun sebaliknya.

c. Membuat target waktu penyelesaian pekerjaan

Seorang pegawai akan memperoleh hasil kerja yang bagus jika pegawai tersebut mampu membuat target waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan oleh lembaga.

⁸⁷ Lie Riantika Tanuyaya, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di Departement Produksi Pt Cornet Crown*, Jurnal AGORA Vol. 3, Nomor. 1, (2015)

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan metode pelatihan dengan kinerja pegawai.

Metode pelatihan merupakan cara-cara atau teknik yang digunakan oleh lembaga dalam melaksanakan program pelatihan. Metode pelatihan akan sangat menentukan keefektifan dalam suatu program pelatihan pegawai. Metode pelatihan juga akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai macam kondisi. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan juga budaya organisasi.⁸⁸

Kesuksesan pelatihan dapat tercapai apabila lembaga menggunakan metode yang tepat dalam program pelatihan. Salah satu tujuan dari pelatihan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai.⁸⁹Oleh karena itu metode pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Hubungan Materi Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Rizaldi, “materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan”.⁹⁰Materi pelatihan harus diambil tergantung

⁸⁸ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 No. 2 September 2018

⁸⁹ Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 141

⁹⁰ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 No. 2 September 2018

pada isi pelatihan, desain instruksional, dan alat bantu dari pelatihan. Artinya materi pelatihan harus sesuai dengan kondisi lingkungan lembaga.

Materi pelatihan akan sangat menentukan keefektifan pelatihan. Jika materi pelatihan tepat dengan tujuan lembaga, maka akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Kualitas pegawai merupakan salah satu indikator dari kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas tinggi berarti memiliki kinerja yang baik, dan begitu pula sebaliknya.

3. Hubungan Kompetensi Pelatih Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo yang dikutip oleh Henny Safitri, kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan oleh keterampilan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut pada pekerjaannya.⁹¹ Sedangkan pengertian pelatih atau instruktur merupakan seseorang yang nantinya akan menyampaikan materi pelatihan.⁹² Pelatih harus memiliki sikap yang profesional dan berpengalaman.

Hasil pelatihan yang sangat baik dapat dipengaruhi oleh kompetensi pelatih. Jika dalam pelatihan tidak didukung dengan pelatih yang profesional, maka pelatihan tidak akan berjalan secara optimal. Dengan demikian, maka kualitas pegawai tidak akan meningkat. Jika pegawai memiliki kualitas yang rendah maka akan memiliki kinerja yang buruk, dan

⁹¹ Henny Safitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kec. Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017

⁹² Kasmir. *Manajemen SDM*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 136

pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi berarti memiliki kinerja yang baik.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya, atau ringkasan dari kesimpulan teoritis yang didapat dari tinjauan pustaka.⁹³

1. Hipotesis 1

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara metode pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara metode pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

2. Hipotesis 2

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

3. Hipotesis 3

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

4. Hipotesis 4

H1 : Ada pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja

⁹³ Nanang Mrtono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2010) hal 25

pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

H0 : Tidaka ada pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

5. Hipotesis 5

H1 : Metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih bisa dijadikan prediksi tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

H0 : Metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih tidak dapat menjadi prediksi tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian dengan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan.⁹⁴ dalam penelitian kuantitatif, paradigma teori dipakai untuk menemukan masalah pada penelitian, menemukan hipotesis, menemukan metodologi, menemukan konsep-konsep, serta menemukan alat-alat analisis data.⁹⁵ Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, menguji teori serta mencari generalisasi yang memiliki nilai prediksi.

Peneliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan judul “Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Kompetensi Pelatih terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban”. Peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Nanang Martono, “hipotesis asosiatif adalah hipotesis yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih baik secara eksplisit maupun implisit.”⁹⁶ Penelitian asosiatif memiliki tiga bentuk yaitu hubungan kausal, hubungan simetris dan hubungan timbal balik.⁹⁷ Berdasarkan

⁹⁴ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program spss*, (Djogyakarta:Gava Media. 2010), hal 6

⁹⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana. 2011), hal 39

⁹⁶ Nanang Martono, *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*, (Djogyakarta:Gava Media. 2010), hal 25

⁹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabita, 2010), hal 36

permasalahan yang diambil, penelitian ini mengarah pada hubungan kaussal. Hubungan kausal adalah hubungan yang menyatakan sebab akibat dari variabel *dependen* dan variabel *independen*.⁹⁸Topik dari penelitian ini adalah metode pelatihan, materi pelatihan, kompetensi pelatih, dan kinerja pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu lokasi dimana penelitian ini berlangsung untuk mendapatkan data-data yang diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti memillih obyek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban yang berada di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo 47, Latsari, Kec. Tuban, Kab. Tuban, Jatim 62314.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan dari obyek penelitian yang bisa berupa tumbuhan, manusia, udara, hewan, sikap hidup, gejala, nilai, peristiwa atau kejadian dan lainnya, sehinga obyek-objek tersebut bisa dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian.⁹⁹ Dalam penelitian ini, jumlah popolasi yaitu keseluruhan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban yang berjumlah 65 orang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel yaitu bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang nantinya akan ditelliti. Sample juga bisa diartikan

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2010) hal 37

⁹⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana. 2011), hal 109

sebagai bagian dari suatu anggota populasi yang dipilih menggunakan aturan sehingga bisa mewakili populasi.¹⁰⁰ Pada teori Isac dan Michel yang dikutip Muslih dan Sri Isswati pada table penentuan jumlah sampel¹⁰¹, apabila populasi 65 responden lalu dengan taraf signiffikan 5%, hasilnya adalah 55 responden. Jadi, peneliti mengambil 55 responden untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Kita dapat menggunakan beberapa teknik sampling ketika melakukan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sample yang dilakukan dengan tidak melihat strata yang ada dalam populasi Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.¹⁰²

D. Variabel, Sub-Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk mengukur strategi pada variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih, peneliti mengambil indikator sebagai berikut :

	Sub Variabel	Indikator
Variabel Metode Pelatihan (X1)	Harmonisasi metode pelatihan	Menarik
		Sesuai lingkungan kerja
		Kenyamanan

¹⁰⁰ Nanang Martono, *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*, (Djogyakarta:Gava Media.thn 2010), hal 15

¹⁰¹ Ibid, hal 21

¹⁰² Ibid, hal 16

Variabel Mteri Pelatihan (X2)	Fasilitas	Ruangan
		Perlengkapan penunjang
		Alat komunikasi
	Kesesuaian waktu	Jadwal pelatihan
		Ketepatan Alokasi Waktu
		Kesesuaian penyampaian materi
	Kesesuaian kurikulum	Sesuai komponen peserta
		Sesuai lingkungan kerja
		Sesuai tujuan lembaga
	Relevansi isi pembelajaran	Sesuai kebutuhan
		Relevan dengan npekerjaan
		Sesuai tujuan pelatihan
Kesesuaian dengan masalah	Memudahkan	
	Sesuai konflik	

		Meningkatkan keterampilan
Variabel Metode Pelatihan (X3)	Pengetahuan	Berpengalaman luas
		Prestasi
		Ketenangan
	Kemampuan	Kemampuan komunikasi
		Kreatif
		Inovatif
	Karakter	Sabar
		Ramah
		Menarik
	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas
Hasil kerja optimal		
Proses kerja		
Kuantitas		Kecepatan menyelesaikan tugas
		Kerapian menyelesaikan tugas

		Hasil kerja
	Ketepatan waktu	Kehadiran
		Ketepatan menyelesaikan pekerjaan
		Membuat target waktu

E. Tahap-tahap Penelitian

Tahap penelitian pada “Pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban” adalah sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

Tahapan ini dapat diawali dari mencari suatu masalah yang nantinya akan dijadikan bahan untuk penelitian. Namun, dalam menentukan masalah harus dilakukan studi kepustakaan untuk mendapat gambaran serta landasan teori ketika pengerjaan, menyusun, serta mempersiapkan tehnik yang akan digunakan pada penelitian. Selanjutnya, peneliti harus konsultasi dengan dosen pembimbing terkait judul skripsi yang dipakai.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap ini, peneliti memutuskan jumlah responden, peneliti harus mengurus perizinan untuk melakukan penelitian di lembaga atau lembaga. Kemudian peneliti

mendapatkan ijin untuk melaksanakan penelitian ditempat penelitian.

c. Tahap Pengolahan Data

Tahapan pengolahan data adalah tahapan terakhir pada penyusunan skripsi. Di bawah merupakan tahap yang dilakukan oleh penelliti dalam pengolahan data :

1. Peneliti melakukan perhitungan score (skoring) terhadap hasil yang sudah diisi oleh responden.
2. Menghitung dan membuat tabulasi data, lalu peneliti menyajikan data dalam bentuk table.
3. Melakukan analisis dengan metode statistik.
4. Peneliti menyusun laporan penelitian, kesimpulan dan saran.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahapan yang paling penting. Pengumpulan data mempunyai tujuan untuk memecahkan rumusan masalah serta mencari jawaban dari hipotessis yang sudah ditentukan. Saat melakukan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan kuesoioner (angket) serta dokumentasi dibawah ini :

a) Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seprangkat pertanyaan atau pernyataan ke. para responden untuk dijawab.¹⁰³ Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 55 responden. Kuesioner yang

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2010), hal 142

digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Angket skala likert yaitu skala yang dipakai untuk mempresetasikan sifat individu, pendapat, sikap, dan persepsi mengenai fenomena sosial. Skala likert pula yang paling banyak dipakai dalam riset berupa survei.¹⁰⁴ Dalam skala likert, variabel diukur dan dijelaskan melalui indikator-indikator variabel, lalu indikator dapat dijadikan tolak ukur dalam penyusunan item-item instrumen yang bisa berbentuk pertanyaan maupun pernyataan.

Peneliti membuat kuesioner atau angket tertutup dalam melakukan penelitian. Angket tertutup merupakan jenis angket dimana setiap pernyataan sudah disediakan jawaban, jadi responden tinggal menentukan jawaban sesuai dengan keadaan responden. Cara menjawab atau memberi nilai dalam angket ini adalah dengan memberikan tanda *checklist* dalam lembar jawaban yang sudah disediakan.

Berikut adalah jawaban dari pernyataan pengukur setiap likert :

- | | |
|----------------------|----------|
| a. Sangat Baik | = skor 5 |
| b. Baik | = skor 4 |
| c. Netral | = skor.3 |
| d. Tidak Baik | = skor 2 |
| e. Sangat Tidak Baik | = skor 1 |

Peneliti membuat angket atau kuesioner melalui dimensi dan indikator dari masing-masing variabel. Peneliti

¹⁰⁴ Maryuliana, dkk. *Sistem Informasi Angket Pengukuran Scale Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan di SMA Menggunakan Skale Likert*, Jurnal Transistor Elektrol dan Informatik, Volume. 1, Nomor. 2, Oktober 2016, hal 1-12

menghasilkan 38 pernyataan. Kuesioner ditujukan kepada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Kuesioner yang dibuat peneliti berisi nama, alamat, nomor telepon, usia, jabatan, dan lama bekerja.

Setelah peneliti ke lapangan, peneliti menyerahkan angket kepada bagian humas untuk disampaikan kepada pegawai. Namun, peneliti hanya mendapatkan 38 responden. Kemudian peneliti terjun langsung ke lapangan dengan menemui pegawai secara langsung. Akhirnya peneliti berhasil mendapatkan 55 responden. Sehingga peneliti menggunakan 55 responden sebagai sampel penelitian.

b) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pembuktian dalam jenis sumber apapun baik berbentuk tulisan, gambar, ataupun karya-karya monumental dari seseorang.¹⁰⁵ Dokumen yang bisa diambil dari penelitian ini yaitu sejarah dan profil dari Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. bentuk dokumentasi yaitu berupa web resmi, foto, dan brosure.

G. Teknik Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas terhadap poin-poin instrumen pernyataan dari kuesioner bertujuan untuk mengukur kevalidan data dari hasil angket atau kuesioner. Uji validitas merupakan proses untuk mengukur sejauh mana alat tersebut bisa mengukur hal yang akan diukur. Hal itu memiliki tujuan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki validitas yang

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Djogkarta : Gava Media, 2014), hal 240

tinggi di dalam pengukuran angket atau kuisioner. Penelitian dikatakan valid apabila terjadi persamaaan diantara data yang telah dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dalam obyek penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *persen product moment*. Uji validitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai dari r tabel dengan nilai r hitung. Uji validitas menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika r hitung > r tabel berarti dinyatakan valid.

Berikut merupakan nilai *r product moment*:

Tabel 3.1

Nilai-nilai *r product moment*:

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	47	0,288
2	48	0,284
3	49	0,281
4	50	0,279
5	55	0,266

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat r table pada 2 sisi dengan sig 0,05 dengan responden 55 mendapatkan r tabel sejumlah 0,266. Hasil dari pengujian validitas instrumen menggunakan *spss versi 16* adalah berikut ini.

Tabel 3.2

Tabel validitas metode pelatihan (X1)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,403	0,266	Valid
X1.2	0,481	0,266	Valid
X1.3	0,504	0,266	Valid
X1.4	0,437	0,266	Valid
X1.5	0,494	0,266	Valid
X1.6	0,455	0,266	Valid
X1.7	0,519	0,266	Valid
X1.8	0,411	0,266	Valid
X1.9	0,485	0,266	Valid

Berdasarkan analisis berikut membuktikan bahwa, item metode pelatihan dikatakan valid, karena semua item diatas menunjukkan skor diatas 0,266. Hal itu membuktikan kevalidan dari item pernyataan sejumlah 9 sehingga bisa dilanjutkan untuk bahan penelitian.

Tabel 3.3
Tabel validitas materi pelatihan (X2)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,519	0,266	Valid
X2.2	0,589	0,266	Valid
X2.3	0,455	0,266	Valid
X2.4	0,509	0,266	Valid
X2.5	0,437	0,266	Valid
X2.6	0,501	0,266	Valid
X2.7	0,516	0,266	Valid
X2.8	0,609	0,266	Valid
X2.9	0,410	0,266	Valid

Berdasarkan hasil analisis berikut membuktikan bahwa, item materi pelatihan dikatakan valid, karena semua item diatas menunjukkan skor diatas 0,266. Hal itu membuktikan kevalidan dari utem pernyataan sejumlah 9 sehingga bisa dilanjutkan untuk bahan penelitian.

Tabel 3.4
Tabel validitas kompetensi pelatih (X3)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,355	0,266	Valid
X3.2	0,443	0,266	Valid
X3.3	0,369	0,266	Valid
X3.4	0,449	0,266	Valid
X3.5	0,457	0,266	Valid
X3.6	0,374	0,266	Valid
X3.7	0,364	0,266	Valid
X3.8	0,655	0,266	Valid
X3.9	0,527	0,266	Valid

Berdasarkan hasil analisis berikut membuktikan bahwa, item kompetensi pelatih dikatakan valid, karena semua item diatas menunjukkan skor diatas 0,266. Hal itu membuktikan kevalidan dari item pernyataan sejumlah 9 sehingga bisa dilanjutkan untuk bahan penelitian.

Tabel 3.5

Tabel validitas kinerja karyawan (Y)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,634	0,266	Valid.
Y2	0,607	0,266	Valid.
Y3	0,621	0,266	Valid.
Y4	0,496	0,266	Valid.
Y5	0,533	0,266	Valid.
Y6	0,571	0,266	Valid.
Y7	0,519	0,266	Valid.
Y8	0,604	0,266	Valid.
Y9	0,538	0,266	Valid.

Berdasarkan hasil analisis berikut membuktikan bahwa, item kinerja pegawai dikatakan valid dan semua item diatas menunjukkan skor diatas 0,266. Hal itu membuktikan kevalidan dari item pernyataan sejumlah 9 sehingga bisa dilanjutkan untuk bahan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang bisa digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Instrumen dinyatakan reliabel yaitu jika digunakan dalam berkali-kali untuk mengukur suatu obyek yang sama maka akan diperoleh data yang konsisten atau sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini memakai alpha cronbach yang dipakai untuk menghitung reliabilitas dari test yang memiliki pilihan “benar” atau “salah”, “ya” atau “tidak”. Uji signifikan dilakukan dalam taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih dari e kritis.

1. Hasil uji reliabilitas pada metode pelatihan (X1)

Variabel metode pelatihan mempunyai 9 pernyataan yang akan dilakukan uji reliabilitas. Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas variabel metode pelatihan.

Tabel 3.6

Reliability Statistics
metode pelatihan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	9

Dari tabel tersebut bisa dilihat nilai Cronbach's Alpha dari variabel metode pelatihan yaitu 0,616. Sedangkan nilai r kritis senilai 0,6 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dan jumlah N 55. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa nilai alpha cronbach lebih besaar dari 0,6 artinya variabel metode pelatihan dikatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai bahan penelitian.

2. Hasil uji reliabilitas pada materi pelatihan (X2)

Variabel materi pelatihan mempunyai 9 pernyataan yang akan dilakukan uji reliabilitas. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel materi pelatihan.

Tabel 3.7

Reliability Statistics
Materi pelatihan (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	9

Dari tabel tersebut bisa dilihat nilai Cronbach's Alpha dari variabel materi pelatihan yaitu 0,631. Sedangkan nilai r kritis senilai 0,6 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dan jumlah N 55. Berdasarkan penjelasan diatas nilai alpha cronbach lebih besaar dari 0,6 artinya variabel materi pelatihan dikatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai acuan dalam penelitian.

3. Hasil uji reliabilitas pada kompetensi pelatih (X3)

Variabel kompetensi pelatih mempunyai 9 pernyataan yang akann dilakukan uji reliabilitas. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas variabel kompetensi pelatih.

Tabel 3.8

Reliability Statistics kompetensi pelatih (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	9

Dari table tersebut bisa dilihat nilai Cronbach's Alpha dari variabel kompetensi pelatih yaitu 0,671. Sedangkan nilai r kritis senilai 0,6 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dan jumlah N 55. Berdasarkan penjelasan diatas nilai alpha cronbach lebih besaar dari 0,6 artinya

variabel kompetensi pelatih dikatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai acuan penelitian..

4. Hasil uji reliabilitas pada kinerja pegawai (Y)

Variabell kinerja pegawai mempunyai 9 pernyataan yang akann dilakukan uji reliabilitas. Berikut merupakan hasil dari pengujian reliabiliitas variabel kinerja pegawai.

Tabel 3.9

Reliability Statistics
kinerja karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	9

Dari tabel tersebut bisa dilihat nilai Cronbacch's Alpha dari variabel kinerja pegawai yaitu 0,739. Sedangkan nilai r kritis senilai 0,6 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dan jumlah N 55. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa nilai alpha cronbach lebih besaar dari 0,6 artinya variabel kinerja pegawai dikatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai acuan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Uji analisiss data kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan statistik.¹⁰⁶Langkah selanjutnya setelah mengumpulkan data responden yaitu mengelompokan data sesuai variabel, jenis responden,tabelasi data, serta melakukan perhitungan

¹⁰⁶ Muslih Ansori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif (Surabaya: Pusat Penerbit dan Percetakan Unair, 2009), hal 116

untuk menguji yang telah ditentukan sebelumnya. Data dari responden tersebut selanjutnya diuji menggunakan model statistik yang pakai peneliti.

1. Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas data)

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk membuktikan apakah data telah berdistribusi normal atau tidak dan apakah pada model regresi, variabel dependen atau independen. Distribusi yang paling baik yaitu distribusi normal. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal dilihat dari penyebaran data dalam sumbu diagonal dalam grafik.¹⁰⁷ Pada penelitian ini, untuk melihat kenormalan distribusi data memakai kolmogrov-smirnov tes. Dasar keputusannya adalah berikut :

- a. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka bisa diambil kesimpulan bahwa berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikan $<0,05$ maka bisa diambil kesimpulan berdistribusi tidak normal¹⁰⁸

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mencari tahu apakah model regresi ditemui ada hubungan anatar variabel independent. Model dari regresi yang baik adalah yang bebas dari

¹⁰⁷ Ridwan dan Sonarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal 108.

¹⁰⁸ Angita Denziana, dkk, *Coorporate Financial Performanse Efects Of Macro Ekonomik Factors Againt Stok Return*, *Jurnal Akuntan dan Keuangan*, Vol. 5, Nomor. 2, Sept 2014, hal 17-40 190

corelasi antar variabel independent.¹⁰⁹ Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas pada model regresi dengan cara melakukan analisis nilai toleran dan varian influencee factore (VIF).

3. Uji Heteroskedastisitas

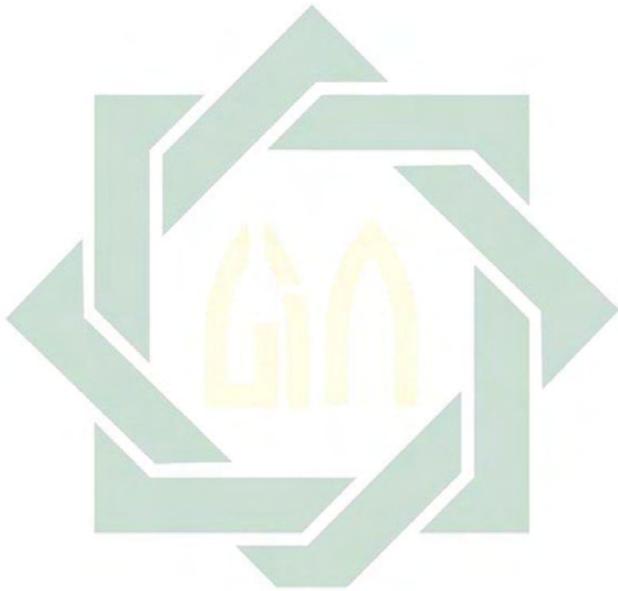
Uji heteroksedastisitas beryujuan untuk mencari tahu modell regresi, apakah terdapat persamaan dan perbedaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada persamaan, maka dikatakan homokesdatisitas dan jika terdapat perbedaan, maka dikatakan heteroksedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang bebas dari heteroskedasitas. Jika membentuk pola tertentu dalam grafik scater plot berarti terjadi heteroksedasitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar di bawah dan diatas nilai 0 dalam sumbu Y, maka tidak terjadi heteroksedasitas.¹¹⁰

4. Uji Regresi Linier Berganda

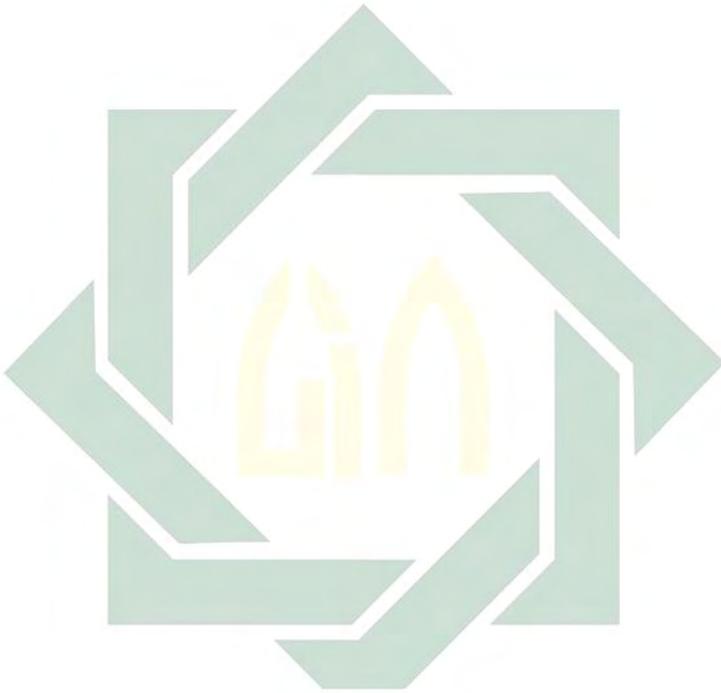
Uji regresi linier berganda yaitu uji yang dilaksanakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Selain itu, uji ini juga bisa digunakan untuk memprediksi atau meramal nilai dari suatu variabel

¹⁰⁹ Ari Apiyono, Abdulah Tamam, Analisis Overreaction Pada Saham Lembaga Manufactur Di BEI Periode, Jurnal Nomima, Volume II, No II, 2013, hal 76-96

¹¹⁰ Haslinda, Jamaludin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standarr Biaya Sebagai Variabel Moderat Pada Pemerintahan Daerah Kab. Wajo, Jurnal Ilmiah Akuntan Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21



2) jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak (hubungan “ X_1, X_2, X_3 dengan Y ” yaitu **tidak signifikan**)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban

Kementerian Agama lahir pada 3 Januari 1946 dan hingga saat ini diperingati sebagai hari amal bhakti kementerian agama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban pertama kali berdiri di lingkungan sekitar Masjid Agung Tuban.¹¹²

Kabupaten Tuban merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Jawa Timur yang ibu kotanya berada di Kota Tuban. Kabupaten Tuban dikenal sebagai bumi Wali karena Tuban merupakan salah satu Kota yang menjadi pusat penyebaran agama Islam di daerah Jawa. Namun beberapa orang menjuluki Tuban sebagai kota toak karena Tuban adalah penghasil minuman legen dan toak. Adapun beberapa wisata yang sering dikunjungi oleh orang adalah makam Sunan Bonang, makam Syekh Maulana Ibrahim Asmoroqondi, sunan bejagung, dll.

Pada tahun 1975 berubah menjadi Kadepag Kab. Tuban. Kepala kantor departemen agama Islam Kab. Tuban pada saat itu adalah Sujuti Cholil dan berkantor di Masjid Agung Tuban. Pada tahun 2010 Kantor Departemen Agama Kabupaten Tuban berganti menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

2. Visi dan Misi¹¹³

a. VISI

¹¹² <https://kemenagtuban.wordpress.com/profil/>

¹¹³ <https://kemenagtuban.wordpress.com/profil/>

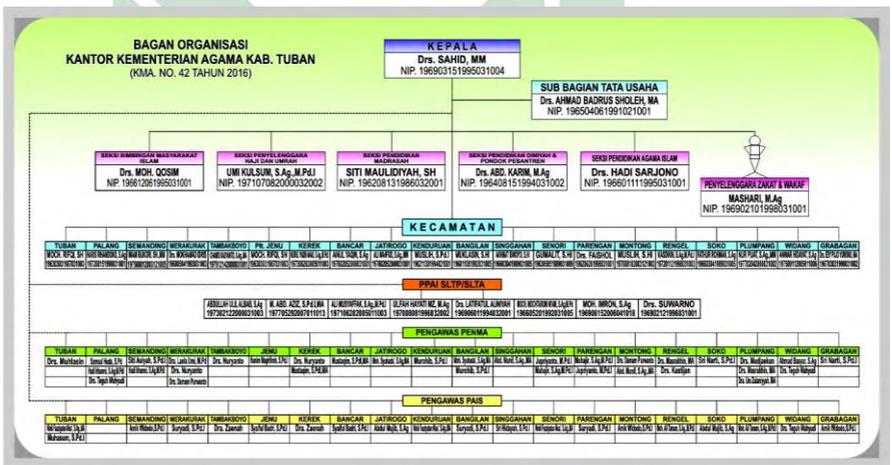
Terwujudnya masyarakat kabupaten Tuban yang taat beragama , inklusif, toleran, rukun, berpendidikan, mandiri, sejahtera lahir dan batin.

b. MISI

1. Meningkatkan kualitas pembinaan kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas wawasan beragama
3. Meningkatkan kualitas peminan toleran dalam kehidupan beragama
4. Meningkatkan kualitas pembinaan sesama dan antar umat
5. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan RA, Madrasah, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan
6. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah
7. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, integritas, bersih dan melayani

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



B. Penyajian Data

1. Hasil uji asumsi klasik

Setelah melakukan uji validitas serta uji reliabilitas, maka selanjutnya adalah uji asumsi klasik. Uji ini dilaksanakan agar data sample yang diolah bisa benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik mencakup berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk melihat data-data yang ada telah terdistribusi independen dan normal. Kenormalan distribusi data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29671619
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.085
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		.687

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *one sampel kolmogorov smirnov* diatas adalah menunjukkan bahwa signifikansi variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 ($0,687 > 0,05$). Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa variabel metode

pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah ada corelasi dalam regresi antaar variabel independent. Syarat dari model tersebut yaitu tidak terjadi multikoleniaritas. Analisis dari nilai *Toleran* dan *Varian Influence Factor* (VIF) digunakan untuk menguukur ada atau tidak multikoleniaritas dalam model regresi. Regresi dinyatakan bebas dari uji multikolinieritas apabila besar VIF < 10 serta nilai *toleran* > 0,01.

Tabel 4.2
Coefficients^a

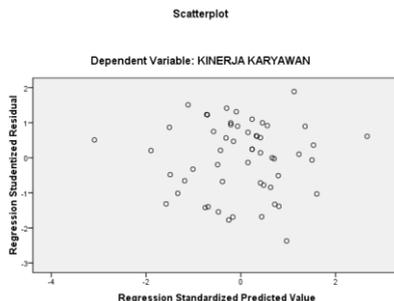
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance.	VIF.
1	(Constant)		
	METODE PELATIHAN	.665	1.504
	MATERI PELATIHAN	.550	1.817
	KOMPETENSI PELATIH	.792	1.262

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil dari uji multikolinieritas dengan *tolerance* dan VIF diatas menunjukkan bahwa nilai dari variabel metode pelatihan dan kompetensi pelatihan adalah 0,792 lebih besar dari 0,01 dan 1,262 lebih kecil dari 10. Sehingga variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih bisa dilakukan uji selanjutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi adakah perbedaan atau persamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi dinyatakan baik jika tebebas dari heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas bisa diketahui dengan membentuk pola tertentu dalam grafik *scatterplot*. Tidak ada heterokedastisitas apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Uji heterokedastisitas dengan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *spss* versi 16 yaitu sebagai berikut:



Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak yang menyebar diatas dan dibawah angka nol, titik-titik tidak hanya diatas dan dibawah saja, dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui hal tersebut memenuhi uji asumsi klasik pada model regresi, yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain menggunakan scatterplot, peneliti juga menggunakan uji heterokedastisitas glejser. Uji ini memiliki tujuan untuk meyakinkan dalam suatu penelitian. Uji glejser juga bisa digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dengan cara meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes) terhadap variabel independent. Dasar dari pengambilan keputusannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil uji heterokedastisitas glejser

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Metode pelatihan	0,867	Tidak terjadi heterokedastisitas
Materi pelatihan	0,751	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompetensi pelatih	0,513	Tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel tersebut bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya heterokedastisitas. Variabel metode pelatihan memiliki nilai $\text{sig } 0,867 > 0,05$. Variabel materi pelatihan nilai $\text{sig } 0,751 > 0,05$. sedangkan variabel kompetensi pelatih memiliki nilai $\text{sig } 0,513 > 0,05$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga bisa dilakukan uji selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda juga bisa memprediksi atau mencari nilai suatu variabel dependen yang berdasar variabel independent. Hasil dari uji regresi linier berganda adalah berikut ini.

a. Descriptive statistics

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	40.1091	2.66439	55
METODE PELATIHAN	38.9273	2.25958	55
MATERI PELATIHAN	38.5091	2.32437	55
KOMPETENSI PELATIH	38.0182	1.90020	55

Tabel “Descriptive Statistic” memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) antar variabel. Rata-rata metode pelatihan sebesar 38,92. Rata-rata untuk variabel materi pelatihan sebesar 38,50. Rata-rata untuk variabel kompetensi pelatih sebesar 38,07. Dan rata-rata kinerja pegawai sebesar 40,10. Simpangan baku untuk variabel metode pelatihan sejumlah 2,259. Simpangan baku untuk variabel materi pelatihan sejumlah 2,324. Simpangan baku untuk variabel kompetensi pelatih sejumlah 1,970. Dan simpangan baku untuk variabel kinerja pegawai sejumlah 2,664.

b. Correlations

Tabel 4.5
Correlations

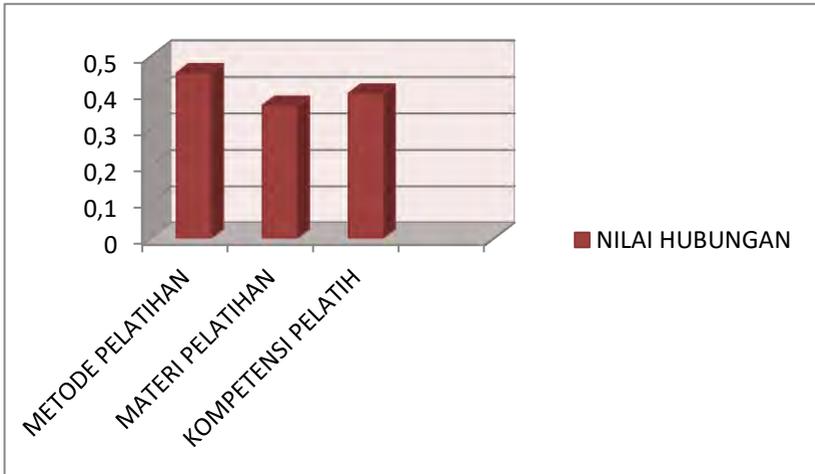
	KINERJA KARYAWAN	METODE PELATIHAN	MATERI PELATIHAN	KOMPETENSI PELATIH
Pearson Correlation	1.000	.454	.365	.398
METODE PELATIHAN	.454	1.000	.663	.755
MATERI PELATIHAN	.365	.663	1.000	.665
KOMPETENSI PELATIH	.398	.755	.665	1.000
Sig. (1-tailed)	.	.000	.003	.001
METODE PELATIHAN	.000	.	.000	.000
MATERI PELATIHAN	.003	.000	.	.000
KOMPETENSI PELATIH	.001	.000	.000	.
N	55	55	55	55
METODE PELATIHAN	55	55	55	55
MATERI PELATIHAN	55	55	55	55
KOMPETENSI PELATIH	55	55	55	55

1.) Signifikansi

No.	Variabel X	Kinerja Pegawai (Variabel Y)
1	Metode pelatihan	0,000
2	Materi pelatihan	0,003
3	Kompetensi pelatih	0,001

Dari hasil analisis menggunakan SPSS, ditemukan bahwa signifikansi dari variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000. Sedangkan nilai signifikansi dari variabel materi pelatihan sebesar 0,003. Dan nilai signifikansi dari variabel kompetensi pelatih adalah sebesar 0,001.

2.) Nilai hubungan pearson correlation



Tabel 4.10

Makna nilai korelasi *product moment*

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/lemah
0,40 -0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

Dari hasil analisis menggunakan SPSS, ditemukan bahwa nilai hubungan dari variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,454 yang berarti sedang. Sedangkan nilai hubungan dari variabel materi pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,365 yang berarti rendah/lemah. Dan nilai hubungan dari variabel kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,398 yang berarti rendah/lemah.

c. Variabel entered/removed

Tabel 4.6

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI PELATIH, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table “*variabel entered/removed*” menunjukkan bahwa, variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih dimasukkan pada pengolahan data.

d. Model summary

Tabel 4.7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.217	.170	2.42665	1.277

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI PELATIH, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table “Model Summary” memberi informasi mengenai nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel

metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2) dan kompetensi pelatih (X3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,465 (sedang). R square sebesar 0,217 (kontribusinya sebesar $0,217 \times 100\%$), hal itu menginformasikan bahwa variabel metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2) dan kompetensi pelatih (X3) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,7% dan 79,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

e. Standart Error of Estimate (SEE)

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	40.1091	2.66439	55
METODE PELATIHAN	38.9273	2.25958	55
MATERI PELATIHAN	38.5091	2.32437	55
KOMPETENSI PELATIH	38.0182	1.90020	55

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.217	.170	2.42665	1.277

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI PELATIH, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table “Standart Error of Estimate” (SEE) yaitu 2,426. Nilai ini digunakan untuk menguji apakah model regresi telah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai dari SEE harus dibandingkan dengan nilai dari simpangan baku dari variabel dependen dan harus lebih kecil. Nilai dari simpangan baku sebesar 2,664. Nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi seperti ini bisa digunakan sebagai prediktor keputusan kinerja pegawai.

f. Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.026	3	27.675	4.700	.006 ^a
	Residual	300.319	51	5.889		
	Total	383.345	54			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI PELATIH, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel “Anova” menjelaskan interpretasi bahwa, metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2) dan kompetensi pelatih (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 4,700 dengan melihat nilai signifikan ($p \text{ value} < 0,05$), sehingga nilai yang didapat adalah nilai signifikan F sebesar $0,006 < 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa, hubungan antar variabel yaitu signifikan.

g. Coefficiens

Tabel 4.9
coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.304	6.800		2.398	.020		
	METODE PELATIHAN	.381	.236	.323	1.615	.113	.383	2.609
	MATERI PELATIHAN	.098	.201	.086	.488	.628	.498	2.008
	KOMPETENSI PELATIH	.136	.281	.097	.485	.630	.382	2.618

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel “Coefficients” menjelaskan tentang persamaan regresi. Berikut adalah rumus dari persamaan gari regresi berganda secara umum.

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} : 16,34 + 0,381 (0) + 0,98+0,136 (0)$$

Berarti, jika metode pelatihan = 0 ($X_1 = 0$), kompetensi pelatih = 0 ($X_3 = 0$), maka kinerja pegawai sebesar 16,304.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban

Hasil dari pengujian regresi untuk variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai membuktikan ada pengaruh atau signifikan. Hal itu dapat dilihat pada tabel “Correlation”, pada kolom ”sig” (p value) dalam bagian metode pelatihan dengan hipotesis: Nilai p value > 0,05, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai p value < 0,05, maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Hipotesisnya adalah berikut ini:

Ho : Tidak ada pengaruh antar metode pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh antara metode pelatihan terhadap kinerja pegawai

Dalam table “Correlation” menjelaskan, bahwa nilai dari p value dengan konstansta sebesar $0,000 < 0,05$, berarti nilai konstansta yaitu signifikan. Demikian pula untuk nilai p value (sig.) variabel metode pelatihan senilai $0,000 < 0,05$, maka variabel tersebut mempunyai nilai yang signifikan. Dari penjelasan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa, Ho ditolak dan berarti terdapat pengaruh metode pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

- b. Pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

Hasil uji pada regresi ini variabel materi pelatihan terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa ada pengaruh atau signifikan. Hal itu terdapat dalam table “Correlation”, pada kolom, “sig” (p value) dalam bagian materi pelatihan dengan hipotesis: Nilai p value $> 0,05$, berarti Ho diterima (koefisien regresi yang tidak signifikan). Nilai p value $< 0,05$, berarti Ho ditolak (koefisien regresi signifikan). Hipotesisnya adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai

Table “Correlation” menunjukkan, bahwa nilai dari p value dengan konstanta sebesar $0,003 < 0,05$, maka nilai konstansta yaitu signifikan. Demikian

dengan nilai p value (sig.) variabel materi pelatihan sebesar $0.003 < 0,05$, maka variabel tersebut mempunyai nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak yang memiliki arti ada pengaruh materi pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

c. Pengaruh kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban

Hasil pengujian pada regresi ini untuk variabel kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada pengaruh atau signifikan. Hal itu terdapat dalam tabel “Correlation”, pada kolom, “sig” (p value) pada bagian kompetensi pelatih dengan hipotesis: Nilai p value $> 0,05$, berarti H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai p value $< 0,05$, berarti H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan.). Hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh antara kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Table “Correlation” menunjukkan, bahwa nilai dari p value pada konstanta sebesar $0,001 < 0,05$, maka nilai konstanta yaitu signifikan. Begitu pula untuk nilai p value (sig.) variabel kompetensi pelatih sejumlah $0.001 < 0,05$, maka variabel tersebut mempunyai nilai yang signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa, H_0 ditolak dan berarti ada pengaruh kompetensi pelatih (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

- d. Pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Hasil dari pengujian secara simultan bisa diketahui dari tabel “Anova” pada kolom “sig.” (p value) tersebut dengan hipotesis berikut ini.

Ho : Tidak ada pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel “Anova” membuktikan bahwa, nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan dengan p value yaitu $0,006 > 0,05$. Dengan demikian berarti membuktikan bahwa metode pelatihan dan kompetensi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka Ho ditolak, berarti terdapat pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban

- e. Prediksi tingkat kinerja pegawai dengan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Berdasarkan hasil dari uji regresi berganda yang diketahui nilai Standart Error of Estimate (SEE) sejumlah 2,426. Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi telah berfungsi dengan baik sebagai predictor ataupun belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan

nilai simpangan baku, adalah sebesar 2,664. Nilai SEE memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku, berarti model regresi ini dapat diketahui, bahwa metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih dapat menjadi prediksi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh dari metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan table “Anova”, hasil dari pengujian simultan bisa diketahui dalam tabel ”Anova” pada kolom “sig.” (p value) tersebut dengan hipotesis berikut ini.

Ho : Tidak ada pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel ”Anova” tersebut bisa menunjukkan, bahwa nilai dari signifikan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai p value yaitu $0,006 < 0,05$. Hal tersebut bisa berarti bahwa metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho ditolak, berarti adalah terdapat pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Adapun

penjelasan mengenai hubungan metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai yang dapat memperkuat hasil analisis diatas.

Pegawai dapat memperoleh kinerja yang baik jika mendapat metode pelatihan yang baik. Sebuah lembaga harus memuaskan pegawai pada program pelatihan. Tentang metode pelatihan, dengan persepsi metode pelatihan yang baik maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang baik. Metode pelatihan dengan atribut harmonisasi lingkungan kerja, fasilitas yang memadai dan kesesuaian waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.¹¹⁴

Sedangkan materi pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai disebabkan karna tidak hanya metode pelatihan saja yang menjadi sebab, namun ada sesuatu yang lain. Namun materi pelatihan juga menjadi sebab lain. Dengan materi pelatihan yang baik maka juga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik.

Kemudian, kompetensi pelatih merupakan kemampuan seorang pelatih untuk menyampaikan materi pelatihan.¹¹⁵ Oleh sebab itu, kompetensi pelatih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin pelatih

¹¹⁴ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhdp Kemampuan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Paada Pegawai tetep PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018*

¹¹⁵ Henny Safitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Cabang Kuranji*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017*

memiliki kompetensi yang memadai dalam pelatihan, maka pegawai akan lebih mudah menerima materi saat pelatihan. Sehingga kompetensi pelatih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari kesimpulan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih mempengaruhi kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dalam pemaparan yang telah dijelaskan oleh peneliti. Berdasarkan tabel anova menunjukkan bahwa variabel independen diatas memiliki peran terhadap peningkatan dependen secara simultan. Hasil dari uji tingkat pengaruh metode pelatihan dan kompetensi pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penjelasan diatas menunjukkan kesesuaian antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara parsial.
 - a. Pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja pegawai

Table “Correlation” menjelaskan, bahwa nilai p value adalah 0,05. Nilai p value dari variabel metode pelatihan yaitu $0,000 < 0,05$. Berarti menunjukkan, bahwa variabel pmetode pelatihan mempunyai nilai yang signifikan dan H_0 ditolak. Berdasarkan penjelasan tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Hasil dari nilai signifikansi tersebut didukung dengan indikator variabel metode pelatihan mempengaruhi indikator pada variabel kinerja pegawai. Variabel metode pelatihan memiliki indikator harmonisasi lingkungan kerja, fasilitas yang memadai, dan kesesuaian waktu. Indikator dari variabel kinerja pegawai yaitu kuantitas, kualitas, dan waktu. Dari penjelasan tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa variabel metode pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Hal tersebut didukung dengan teori sebagai berikut.

Metode pelatihan merupakan cara-cara atau teknik yang digunakan oleh lembaga dalam melaksanakan program pelatihan. Metode pelatihan akan sangat menentukan keefektifan dalam suatu program pelatihan pegawai sehingga akan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Metode pelatihan juga akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai macam kondisi. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan juga budaya organisasi.¹¹⁶

- b. Pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja pegawai

Table 4.5 “Correlation” menunjukkan, bahwa nilai dari p value yaitu 0,05. Nilai p

¹¹⁶ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhdp Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetep PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018*

value dari variabel materi pelatihan yaitu $0,003 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan, bahwa variabel materi pelatihan mempunyai nilai yang signifikan dan H_0 ditolak. berdasarkan penjelasan berikut bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Hasil dari nilai signifikansi tersebut didukung dengan indikator variabel materi pelatihan yang berpengaruh terhadap indikator dari variabel kinerja pegawai. Variabel metode pelatihan memiliki indikator kurikulum yang sesuai, relevansi pembelajaran, dan kesesuaian waktu. Indikator variabel dari kinerja pegawai adalah kuantitas, kualitas, dan waktu. Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa di tarik kesimpulan bahwa variabel metode pelatihan mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yaitu $0,003$. Hal tersebut didukung dengan teori sebagai berikut.

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Rizaldi, “materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan”.¹¹⁷ Materi pelatihan harus diambil tergantung pada isi pelatihan, desain instruksional, serta alat bantu dari pelatihan. Maka dari itu, materi pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan lembaga.

¹¹⁷ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesntren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bissnis (JAB)* | Vol. 62 Nomor. 2 Sept 2018

Materi pelatihan akan sangat menentukan keefektifan pelatihan. Jika materi pelatihan tepat dengan tujuan lembaga, maka akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi.

- c. Pengaruh kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Table 4.5 “Correlation” menunjukkan nilai dari p value yaitu 0,05. Nilai p value pada variabel kompetensi pelatih yaitu $0,001 < 0,05$. Hal itu membuktikan, bahwa variabel kompetensi pelatih mempunyai nilai yang signifikan dan H_0 ditolak. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Hasil dari nilai signifikansi tersebut didukung oleh indikator variabel kompetensi pelatih yang berpengaruh terhadap indikator dari variabel kinerja pegawai. Variabel kompetensi pelatih memiliki indikator pengetahuan, kemampuan, dan personality. Sedangkan indikator variabel kinerja pegawai adalah kuantitas, kualitas, dan waktu. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan variabel kompetensi pelatih mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut didukung dengan teori sebagai berikut.

Menurut Wibowo yang dikutip oleh Henny Safitri dan Yuni Chandra, “kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang oleh keterampilan atas pengetahuan dan

keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut”.¹¹⁸ Sedangkan pengertian pelatih atau instruktur merupakan tenaga pengajar yang nantinya akan menyampaikan materi pelatihan.¹¹⁹ Pelatih yang memiliki kompetensi yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Nilai hubungan antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Hasil dari tabel 4.7 “Model Summary” memberi penjelasan tentang nilai hubungan dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan bisa diketahui di kolom R, bahwa antara variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih mempunyai nilai yaitu 0,465. Nilai hubungan yang menunjukkan sedang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. ketika dilakukan uji antara variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh nilai hubungan sebesar 0,465. Pernyataan itu diperkuat dalam tabel 4.10. Tabel tersebut memberi penjelasan bahwa, kekuatan hubungan dari 0,40 hingga 0,59 memiliki arti sedang nilai hubungan dari satu variabel.

Meskipun demikian, variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih memberi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar

¹¹⁸ Henny Safitri, Yuni Candra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Keranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017

¹¹⁹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 136

21,7% (kontribusinyaa yaitu $0,217 \times 100\%$). Hasil itu membuktikan nilai yaitu 21,7% dan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari hasil yang didapat yaitu nilai hubungan yang sedang, karena sebagian besar dari responden yang sudah mengisi angket adalah pegawai dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Metode pelatihan dan kompetensi pelatih pada dasarnya merupakan bagian yang penting dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu variabel tersebut tidak dapat lepas dari strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut bisa dilihat dari kontribusi yang diberikan yaitu sebesar 21,7%.

Tentang metode pelatihan, dengan persepsi metode pelatihan yang baik maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang baik. Metode pelatihan dengan atribut harmonisasi lingkungan kerja, fasilitas yang memadai dan kesesuaian waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.¹²⁰ Kinerja pegawai disebabkan karena tidak hanya metode pelatihan saja yang menjadi sebab, namun ada sesuatu yang lain. Namun materi pelatihan juga menjadi sebab lain. Dengan materi pelatihan yang baik maka juga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik.

Kemudian, kompetensi pelatih merupakan kemampuan seorang pelatih untuk menyampaikan

¹²⁰ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 Nomor. 2 Sept 2018

materi pelatihan.¹²¹ Oleh sebab itu, kompetensi pelatih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin pelatih memiliki kompetensi yang memadai dalam pelatihan, maka pegawai akan lebih mudah menerima materi saat pelatihan. Sehingga kompetensi pelatih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari kesimpulan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih mempengaruhi kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dalam pemaparan yang telah dijelaskan oleh peneliti. Berdasarkan tabel model summary menunjukkan bahwa variabel independen diatas memiliki peran terhadap peningkatan dependen secara simultan. Hasil dari uji tingkat pengaruh metode pelatihan dan kompetensi pelatihan terhadap kinerja pegawai.

4. Nilai hubungan antara metode pelatihan, materi pelatih dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara parsial
 - a. Nilai hubungan antara metode pelatihan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 mengenai “Correlations” memberikan informasi tentang hubungan antara variabel metode pelatihan(X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi metode pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu 0,454 dengan nilai p value (signifikan) senilai 0,000.

¹²¹ Henny Safitri, Yuni Chandra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Cabang Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017

Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikansi (p value $< 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Penjelasan tersebut diperkuat dalam tabel 4.10 “kekuatan hubungan”. dalam tabel tersebut menyatakan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,40 hingga 0,59 bisa diartikan sedang nilai hubungannya dari metode pelatihan. Nilai tersebut bisa diketahui dari hasil analisis yang dilakukan peneliti antar variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu 0,454 yang berarti sedang. Teori pendukung pada pernyataan ini, adalah sebagai berikut.

Metode pelatihan merupakan cara-cara atau teknik yang digunakan oleh lembaga dalam melaksanakan program pelatihan. Metode pelatihan akan sangat menentukan keefektifan dalam suatu program pelatihan pegawai. Metode pelatihan juga akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai macam kondisi. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan juga budaya organisasi.¹²²

Kesuksesan pelatihan dapat tercapai apabila lembaga menggunakan metode yang tepat dalam program pelatihan. Salah satu tujuan dari pelatihan

¹²² Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018*

yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai.¹²³ Oleh karena itu metode pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

- b. Nilai hubungan antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 “Correlations” memberi penjelasan tentang hubungan antara variabel materi pelatihan(X2) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai korelasi materi pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,365 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,003. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Pernyataan tersebut diperkuat dalam tabel 4.10 “kekuatan hubungan”. Pada tabel tersebut dijelaskan bahwa kekuatan hubungan memiliki nilai 0,20 hingga 0,39 bisa diartikan rendah/lemah nilai hubungannya variabel metode pelatihan. Nilai itu bisa dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai senilai 0,365 yang memiliki arti rendah/lemah. Adapun teori pendukung dalam pernyataan ini adalah di bawah ini.

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Rizaldi, “materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada

¹²³ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok:PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 141

peserta pelatihan”.¹²⁴ Materi pelatihan harus diambil tergantung pada isi pelatihan, desain instruksional, serta alat bantu dari pelatihan. Maka dari itu, materi pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan lembaga.

Materi pelatihan akan sangat menentukan keefektifan pelatihan. Jika materi pelatihan tepat dengan tujuan lembaga, maka akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Kualitas pegawai merupakan salah satu indikator dari kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas tinggi berarti memiliki kinerja yang baik, dan begitu pula sebaliknya.

c. Nilai hubungan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 mengenai “Correlations” memberikan informasi tentang hubungan antar variabel kompetensi pelatih(X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi kompetensi pelatih (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,398 dengan nilai p value (signifikan) senilai 0,001. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan rendah/lemah dan signifikan (p value.< 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Pernyataan tersebut diperjelas pada tabel 4.10 “kekuatan hubungan”. Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,20

¹²⁴ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesntren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018

sampai 0,39 dapat diartikan bahwa rendah/lemah nilai hubungannya dari suatu kompetensi pelatih. Nilai tersebut bisa diketahui pada hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti bahwa antara variabel kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai yaitu 0,398 yang memiliki arti rendah/lemah. Berikut teori pendukung dalam pernyataan ini adalah di bawah ini.

Menurut Wibowo yang dikutip oleh Henny Safitri dan Yuni Chandra, “kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang oleh keterampilan atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut”.¹²⁵ Sedangkan pengertian pelatih atau instruktur merupakan tenaga pengajar yang nantinya akan menyampaikan materi pelatihan.¹²⁶ Pelatih harus benar-benar profesional dan berpengalaman.

Hasil pelatihan yang sangat besar adalah dipengaruhi oleh kompetensi pelatih. Jika dalam pelatihan tidak didukung dengan pelatih yang profesional, maka pelatihan tidak akan berjalan secara optimal. Dengan demikian, maka kualitas pegawai tidak akan meningkat. Jika pegawai mempunyai kualitas yang rendah maka pegawai akan mempunyai kinerja yang buruk, dan

¹²⁵ Henny Safitri, Yuni Candra. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Keranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017

¹²⁶ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal 136

pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi berarti mempunyai kinerja yang baik.

5. Prediksi metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Hasil dari uji regresi linear berganda dalam tabel "Model Summary" diketahui nilai standart error of estimat (SEE) yaitu 2,426. Nilai tersebut berguna untuk menguji apakah model regresi telah berfungsi baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai dari SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu senilai 2,664. SEE ternyata memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku, artinya model regresi ini menunjukkan, bahwa variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih bisa dijadikan prediksi peningkatan kinerja pegawai.

Hal tersebut berarti pihak Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban perlu meningkatkan metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih agar kinerja pegawai meningkat serta dapat mencapai tujuan dari lembaga. Karena tujuan utama dari pelatihan yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari pegawai¹²⁷

6. Nilai hubungan paling tinggi antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

¹²⁷ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017)

Table dari “Correlation” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan kompetensi pelatih (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,454 dengan nilai p value (signifikan) sejumlah 0,000. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Nilai korelasi materi pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,365 dengan nilai p value (signifikan) 0,003. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Nilai dari korelasi kompetensi pelatih (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,398 dengan nilai p value (signifikan) 0,001. Dengan demikian, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,454 dengan nilai p value (signifikan) yaitu 0,000. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Pernyataan itu diperkuat dalam tabel 4.10 “kekuatan hubungan” yang menjelaskan tentang kuatnya hubungan dari variabel. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan, bahwa diantara ketiga variabel tersebut metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih yang mempunyai hubungan nilai yang paling dominan

terhadap kinerja pegawai yaitu metode pelatihan, yaitu yang mempunyai pengaruh sebesar 45,4%, Dari 45,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Hal tersebut didukung dengan teori Metode pelatihan merupakan cara-cara atau teknik yang digunakan oleh lembaga dalam melaksanakan program pelatihan. Metode pelatihan akan sangat menentukan keefektifan dalam suatu program pelatihan pegawai sehingga akan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Metode pelatihan juga akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai macam kondisi. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan juga budaya organisasi.¹²⁸

7. Nilai hubungan paling rendah antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

Table “Correlation” memberi penjelasan tentang hubungan antara variabel metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan kompetensi pelatih (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) senilai 0,454 dengan nilai p valuee (signifikan) sebesar 0,000. Oleh karena itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang serta tingkat signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Nilai korelasi materi pelatihan (X2)

¹²⁸ Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 Nomor. 2 September 2018*

dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,365 dengan nilai p value (signifikan) 0,003. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban. Nilai korelasi kompetensi pelatih (X3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,398 dengan nilai p value (signifikan) 0,001. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban.

Nilai korelasi materi pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,365 dengan nilai p value (signifikan) yaitu 0,003. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan tingkat signifikan (p value < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Penjelasan berikut diperkuat dalam table 4.10 “kekuatan hubungan” yang menjelaskan kuatnya hubungan antar variabel. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan, bahwa diantara ketiga variabel tersebut metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih yang mempunyai hubungan nilai paling rendah terhadap kinerja pegawai yaitu materi pelatihan, yaitu yang mempunyai pengaruh sebesar 36,5 %. Dari 36,5% sisanya dipengaruhi variabel-variabel lain. Artinya, materi pelatihan pada Kantor Kementerian Agama Kab Tuban memiliki pengaruh yang rendah/lemah terhadap kinerja pegawai.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan tabel "Anova" bisa dilihat nilai signifikan variabel independen dengan variabel dependen terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai p value yaitu $0,006 < 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap keputusan pembelian di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban

2. Pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara parsial.

- a. Pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 "Correlation" membuktikan, bahwa nilai p value yaitu $0,05$. Nilai p value dari variabel metode pelatihan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal itu membuktikan, variabel metode pelatihan mempunyai nilai yang signifikan dan H_0 ditolak. Berdasarkan penjelasan tersebut

dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban.

- b. Pengaruh materi pelatihan terhadap keputusan pembelian

Tabel 4.5 mengenai “Correlation” membuktikan, nilai p value yaitu 0,05. Nilai p value dari variabel materi pelatihan yaitu $0,003 < 0,05$. Hal itu menunjukkan, bahwa variabel materi pelatihan mempunyai nilai signifikan dan H_0 ditolak. Berdasarkan penjelasan, bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban.

- c. Pengaruh kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.42 tentang “Correlation” menjelaskan, nilai p value sebesar 0,05. Nilai p value dari variabel kompetensi pelatih yaitu $0,001 < 0,05$. Hal itu menunjukkan, variabel kompetensi pelatih mempunyai nilai yang signifikan dan H_0 ditolak. Menurut penjelasan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab Tuban.

3. Nilai hubungan antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatihan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Tabel “Model Summary” memberi penjelasan tentang nilai hubungan dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan dapat diketahui pada kolom R, bahwa antara

variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih memiliki nilai sebesar 0,465. Nilai hubungan yang menunjukkan sedang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai hubungan sebesar 0,465.

4. Nilai hubungan antara metode pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai secara parsial

a. Nilai hubungan antara metode pelatihan terhadap kinerja pegawai

Tabel “Correlations” memberi penjelasan tentang hubungan antara variabel metode pelatihan(X1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,454 dengan nilai p value (signifikan) senilai 0,000. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban.

b. Nilai hubungan antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai

Table 4.5 tentang “Correlations” menunjukkan hubungan antar variabel materi pelatihan(X2) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai korelasi materi pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) senilai 0,365 dan nilai p value (signifikan) sebesar 0,003. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang dan signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap

kinerja pegawai di Kementerian Agama Kab Tuban

- c. Nilai hubungan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Tabel “Correlations” memberi penjelasan tentang hubungan antara variabel kompetensi pelatih(X3) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) senilai 0,398 dan nilai p value (signifikan) yaitu 0,001. Oleh karena itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan sedang dan signifikan “(p value < 0,05)” terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kab Tuban.

5. Prediksi metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban

Hasil dari uji regresiberganda dalam tabel ”Model Summary” didapat nilai standart error of estimate (SEE) senilai 2,426. Nilai tersebut berguna untuk menguji apakah model regresi telah berfungsi dengan baik sebagai predictor ataupun belum. Nilai dari SEE dibandingkan dengan nilai simpangan baku , yaitu senilai 2,664. Nilai SEE diketahui lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, artinya model regresi tersebut membuktikan variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih dapat menjadi prediksi peningkatan kinerja pegawai.

6. Nilai hubungan paling tinggi antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Tabel tentang “Correlation” memberikan informassi tentang hubungan antar variabel

metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan kompetensi pelatih (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,454 dengan nilai p value yaitu 0,000. Maka variabel tersebut mempunyai nilai hubungan sedang dan tingkat signifikan “(p value < 0,05)” terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban. Nilai korelasi materi pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,365 dengan nilai p value 0,003. Artinya variabel tersebut mempunyai nilai hubungan rendah/lemah signifikan “(p value < 0,05)” terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban. Nilai korelasi kompetensi pelatih (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu 0,398 dan nilai p value (signifikan) yaitu 0,001. Artinya variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah signifikan “(p value < 0,05)” terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa diantara ketiga variabel tersebut metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih yang mempunyai hubungan nilai paling tinggi/dominan terhadap kinerja pegawai yaitu metode pelatihan.

7. Nilai hubungan paling rendah antara metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap kinerja pegawai

Tabel tentang “Correlation” memberi informasi tentang hubungan antara variabel metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan kompetensi pelatih (X3) terhadap kinerja

pegawai (Y). Nilai korelasi metode pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,454 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sedang dan tingkat signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Tuban. Nilai korelasi materi pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,365 dengan nilai p value (signifikan) 0,003. Dengan demikian, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Nilai korelasi kompetensi pelatih (X3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,398 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,001. Dengan demikian, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah/lemah dan tingkat signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Tuban. Dengan demikian bisa disimpulkan, bahwa di antara ketiga variabel tersebut metode pelatihan, materi pelatihan, dan kompetensi pelatih yang mempunyai hubungan nilai paling rendah terhadap kinerja pegawai yaitu materi pelatihan.

B. Saran

Bagi peneliti berikutnya sebaiknya indikator dievaluasi lagi. Diharapkan pula bisa memperbanyak populasi dari penelitian dengan menambah jumlah sample pegawai agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Selain itu, peneliti diharapkan pula dapat menyusun instrumen yang lebih menarik dalam

penelitian agar responden lebih maksimal dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini sudah menggunakan dan sesuai dengan prosedur ilmiah yang ada, tetapi masih terdapat keterbatasan ataupun kekurangan. Berdasarkan pandangan peneliti, responden kurang konsisten saat menjawab angket atau kuesioner. Selain itu, kurangnya penelitian menggunakan kuesioner atau angket karena terkadang dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan, responden tidak memperlihatkan kesungguhan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Sri Isswati. *Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif* (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009)
- Bangun, Wilson. *Manajemen SDM*, (Jakarta: Erlangga, 2012)
Bab 3.
- Batajery, Samuel. *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintah Kampung Tanbat Kab. Merauke*, Jurnal IE & Sosial, Volum.VII, Nomer. 2, Oktober 2016
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana. 2011)
- Ceswirdani, dkk. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017
- Denzina, dkk. *Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014
- Endayyani, dkk. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bprs Bumi Rinjani Kapanjen)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Fatah, Ahmad. *Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Pres, 2012)

Fitriyah A. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri Tahun 2017*. Jurnal Ekonomi Vol. 1, 2017

Haslimda, Jamaluddin. *Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organissasi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016

<https://kemenagtuban.wordpress.com/profil/>

Jonet, Leni. Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 54 No. 1 Januari 2018

Kaswan. *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 20017)

Martono, Nanang. *Statistik Sosial teori dan aplikasi perogram spss*, (Yogyakarta:Gaava Media.2010)

Maryulina, dkk. *Sisstem Informai Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Srbagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert*, Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016

- Meldona, *Manajemen SDM Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Presss, 2009) hal 234
- Oxy, heru susiloo. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai PTPN X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung*. Jurnal Administasi Bisnis Vol. 64 No. 1 November 2018.
- Pratama, Mohamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 No. 2 September 2018
- Rahmawati. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Tahun 2016
- Ridwan dan sunarrto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfaabeta, 2012), hal 108.
- Ridwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. (Bandung: Alfabeta.2009) hal 281.
- Saefudin, *Pengorganisasian Dalam Manajemen*, Jurnal al-Hikmah vol 5 no. 2 Oktober 2017
- Saliha M. *Pengaruh Budaaya Organiisasi dan Pelatiihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintah*

Kota Makassar Skripsi, Program Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Hasanuddin Makasar

- Samsuddin. *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, JURNAL IDARAH, VOLUME. I, NOMOR. 1, JUNE 2017
- Sugiono. *Metode Peneliitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung:Alfabeeta, 2010)
- Syafitri, Yuni. *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 Nomor 1, Januari 2017
- Tanujaya, Lia. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Departemen Produksi Pt Coronet Crown*, Jurnal AGORA Vol. 3, No. 1, (2015).
- Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah* (Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah.2015)
- Yuliani, Widi. *Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pasar Raya Sri Ratu Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Yusuf, Baharuddin. *Manajemen SDM Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: PT GrafiIndo Persada, 2015)