

PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK LABUHANBATU

Fadly Abdillah Nafis

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Corresponding Email: fadlyabdillahnafis14@gmail.com

Laylan Syafina

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: laylansyafina@uinsu.ac.id

Muhammad Ikhsan Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: m.ihsan.harahap@uinsu.ac.id

Abstrak

Di era globalisasi, perusahaan perlu beroperasi dengan baik. Karyawan juga memerlukan tinjauan kinerja untuk menetapkan harapan untuk perilaku di masa depan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan mix method ataupun penelitian yang menggunakan dua pendekatan yaitu kuantitatif dan dilanjutkan dengan penelitian kualitatif untuk memperjelas hasil penelitian. Dalam penelitian kuantitatif sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 karyawan dari karyawan Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) dan dalam penelitian kualitatif objek penelitiannya adalah kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu sebagai informan 1 menggunakan analisis wawancara model analisis interaktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor pelatihan, secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu. Dengan hasil thitung < ttabel ($0,929 < 1,681$). Variabel penilaian kerja, secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu. Berdasarkan hasil uji t dimana thitung > ttabel ($8,165 > 1,681$). Variabel pelatihan dan penilaian kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu berdasarkan uji F, dimana Fhitung > Ftabel ($47,820 > 2,83$).

Kata kunci: Pelatihan, Penilaian Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

Abstract

In the era of globalization, the company needs to operate well. Employees also need performance reviews to set expectations for future behavior. The aim of this research is to determine the effect of training and work assessment on the work productivity of Labuhanbatu Central Statistics Agency (BPS) employees. The method used in this research uses a mix method approach or research that uses two approaches, namely quantitative and followed by qualitative research to clarify the research results. In quantitative research, the sample used was 42 employees of the Central Statistics Agency (BPS) and in qualitative research the research object was the Head of the Central Statistics Agency (BPS) Labuhanbatu as informant 1 using interview analysis using an interactive analysis model. The results of this research indicate that the training factor partially has no influence on the work productivity of Labuhanbatu Central Statistics Agency (BPS) employees.

With the results $t_{count} < t_{table}$ ($0.929 < 1.681$). Partial work assessment variables have a significant influence on the work productivity of Labuhanbatu Central Statistics Agency (BPS) employees. Based on the results of the t test where $t_{count} > t_{table}$ ($8.165 > 1.681$). The training and work assessment variables simultaneously (together) have a significant influence on the work productivity of Labuhanbatu Central Statistics Agency (BPS) employees based on the F test, where $F_{count} > F_{table}$ ($47.820 > 2.83$).

Keywords: Training, Job appraisal, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agar dapat bersaing dengan dunia usaha sejenis, globalisasi saat ini mendorong organisasi untuk bersikap fleksibel dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas organisasi adalah melalui pelatihan. (Faeq, 2022) Ini adalah salah satu cara untuk memperhitungkan kemampuan melaksanakan tugas yang ada di dalam suatu instansi. Pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat membantu sumber daya manusia menjadi lebih berpengetahuan dan mahir dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada tempat mereka ditugaskan. (Baharuddin and Syachbrani, 2019)

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan. Pada hakikatnya, seorang manajer suatu perusahaan menginginkan agar setiap stafnya dapat bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Dunia usaha memahami bahwa karena manusia adalah sumber daya terpenting bagi dunia usaha dan pembangunan nasional, maka kualitas mereka sangatlah penting. Perkembangan dan pengarahan manusia selalu diperlukan untuk membantu suatu bisnis atau organisasi mencapai tujuannya. (Londok, 2019) Cara manajer menggunakan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinannya tampaknya mempunyai dampak langsung terhadap kinerja, yang pada gilirannya mempengaruhi bagaimana atasan dan bawahan berhubungan satu sama lain. (Zainarti, 2021)

Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, khususnya sumber daya manusia yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, menentukan keberhasilannya. Salah satu topik yang mempengaruhi seberapa baik suatu bisnis mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi kelangsungan hidup perusahaan, maka sumber daya manusia tersebut harus dikembangkan dan dipelihara. (Bariqi, 2018) Selain memiliki tujuan yang harus dicapai agar suatu organisasi bisnis atau pelayanan sosial dapat maju, pengembangan sumber daya manusia juga dikatakan penting untuk meningkatkan produktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas manusia adalah melalui pendidikan. Kewirausahaan dan pekerjaan pegawai merupakan dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pengurangan karyawan perusahaan yang tidak memiliki potensi

untuk menjadi kontributor yang berharga bagi organisasi.(Lastianti, Muryani, and Ali, 2018)

Pelatihan merupakan salah satu hal yang menjadi faktor meningkatnya produktivitas dan yang paling berharga dan berperan aktif dalam menjalankan visi dan misi suatu Perusahaan adalah karyawan/pegawai. Maka, pentinglah dilakukan kegiatan pelatihan bagi para karyawan dalam menjalankan suatu perusahaan.(Wahyuningsih, 2019) Perusahaan perlu memberikan perawatan terbaik kepada karyawannya dengan mengembangkan kemampuan, dan keahlian mereka, khususnya mengingat pesatnya perkembangan teknologi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas staf, diperlukan pelatihan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam jangka panjang. Salah satu KPI perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah produktivitas karyawan, dan pelatihan memiliki kekuatan untuk mencocokkan pekerja dengan strategi perusahaan.(Lubis, Nurbaiti, and Harahap, 2022)

Tinjauan kinerja yang akurat memainkan fungsi penting. Lebih dari itu, dalam konteks perusahaan, setiap pekerja tentunya ingin diperlakukan secara adil, dihargai, dan mendapat kesempatan untuk lebih meningkatkan keterampilannya. Fakta bahwa data dari tinjauan kinerja dapat digunakan untuk membuat kebijakan personalia yang akan meningkatkan kinerja pekerja di masa depan menambah urgensi kebijakan tersebut.(Nasution, Nurbaiti, Nurlaila, Rahma, and Kamilah, 2020)

Dalam lingkungan global saat ini, bisnis harus berkinerja baik. Karyawan juga memerlukan tinjauan kinerja untuk menetapkan harapan untuk perilaku di masa depan. Ketika para pemula mencoba memahami tempat kerja dan lingkungan mereka, kebutuhan ini cukup jelas. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama juga ingin mendengar pujian atas semua hal luar biasa yang telah mereka lakukan, namun mereka mungkin tidak selalu setuju dengan kritik korektif yang dianggap mengancam. Sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu melakukan evaluasi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dan perilaku anggota atau pegawai dalam suatu organisasi mempunyai dampak terhadap kemampuan organisasi untuk maju. Tujuan penilaian kinerja sangat penting untuk memahami perilaku dan kualitas karyawan. Sebagai alat manajemen yang efektif, penilaian kinerja karyawan dapat dimanfaatkan jika diselesaikan dengan tepat dan menyeluruh.(Mashar, 2020)

Rasio keluaran terhadap masukan, termasuk nilai tambahan dan teknik yang dilakukan untuk proses keluaran yang lebih baik dari sebelumnya yang dikenal sebagai produktivitas tenaga kerja. Kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif agar mampu memberikan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dan diukur sebagai produktivitas. Karena ini menunjukkan seberapa sukses seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, produktivitas karyawan sangatlah penting. Oleh karena itu, membuat kriteria yang terukur dan jelas yang dapat digunakan sebagai tolok ukur sangatlah penting. Di semua sektor ekonomi, evaluasi produktivitas merupakan alat manajemen yang penting.(Gumilar and Akbar, 2018)

Tanggung jawab utama Badan Pusat Statistik (BPS), salah satu lembaga vertikal yang berada langsung di bawah Presiden Republik Indonesia, adalah menyediakan data statistik yang akurat kepada masyarakat. Untuk itu, pemerintah telah melakukan Reformasi Birokrasi (RB) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai serta memanfaatkan data statistik untuk memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik. (Sahfitri and Syafina, 2022) Dalam kapasitasnya sebagai penyedia data dan informasi statistik, BPS secara rutin dan transparan mengumumkan hasil statistik yang dikumpulkannya dalam Berita Resmi Statistik (BRS), sehingga memudahkan masyarakat untuk mengetahui dan/atau mendapatkan data terkait. Seluruh provinsi, kabupaten, dan kota di Indonesia memiliki kantor perwakilan BPS. BPS Kabupaten Labuhanbatu salah satunya. Unsur yang paling krusial dalam melaksanakan rencana organisasi yang telah ditetapkan adalah kehadiran personel. Sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam periode globalisasi yang penuh tantangan ini. Mengingat hal ini, lembaga harus fokus pada manajemen sumber daya manusia. (Amelia and Nasution, 2022)

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu terdapat permasalahan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang mana karena orang tersebut belum mampu menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam pelatihan pada pekerjaannya, maka pelatihan tersebut dianggap belum berhasil dan juga seperti kurangnya maksimalnya pemberian materi pelatihan Untuk menjamin agar pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif maka perlu adanya penilaian kerja terhadap karyawan dengan adanya penilaian karyawan akan menjadi pertimbangan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu.

Berdasarkan latar belakang informasi yang telah diberikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dan temuan tersebut akan disajikan dalam jurnal karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Labuhanbatu"

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) labuhanbatu ?
2. Apakah penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) labuhanbatu ?
3. Apakah pelatihan dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) labuhanbatu ?

KAJIAN TEORI

Pelatihan Kerja

Karyawan menjalani pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka di tempat kerja dan tumbuh sebagai individu. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode edukasi perusahaan. Untuk mencapai kemampuan terbaiknya, karyawan harus dilatih untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Kualitas pelatihan meningkat seiring dengan produktivitas karyawan. Melalui pendekatan yang metodis dan terkontrol, individu non-manajerial dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu melalui program pendidikan jangka pendek yang disebut pelatihan. (Damastara and Sitohang, 2020)

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan dengan memberikan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku baru kepada anggota staf. (Adianto and Sugiyanto, 2019) dengan membekali pekerja dengan keterampilan baru agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dan memenuhi tujuan bisnis yang telah ditentukan. (Kasmir, 2016) Indikator diperlukan untuk mengetahui pengukuran pelatihan yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan.

Berikut merupakan indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Kebutuhan Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Metode Pelatihan
4. Evaluasi

Penilaian Kerja

Menurut Kasmir, prosedur yang disebut penilaian digunakan secara teratur untuk menganalisis dan menilai kinerja setiap orang. (Arifudin, Tanjung, Hendar, and Hanafiah, 2020) Untuk mendukung pertumbuhan karir karyawan dan kompensasi. Penilaian kinerja adalah seperangkat pedoman yang dirancang untuk menunjukkan produktivitas karyawan secara teratur. Penilaian kerja, menurut Rivai dan Basri, merupakan penyelidikan formal dan metodis terhadap kondisi kerja karyawan yang dihubungkan dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau perusahaan. (Fuanida, 2012)

Menurut perspektif di atas, penilaian kerja adalah proses menilai keluaran individu atau karyawan dan membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan mendapat manfaat besar dari penilaian kinerja individu. Dengan menggunakan alat ini, Anda dapat mengetahui kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan dan mempersiapkan pengembangan karir karyawan tersebut di masa depan. Dengan kata lain, tinjauan kinerja ini meninjau dan menilai pencapaian, pertumbuhan, dan kemampuan karyawan. (Pipin and Sari, 2020)

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja menurut simamora yaitu:

1. Loyalitas

2. Semangat Kerja
3. Kepemimpinan
4. Kerja Sama
5. Prakarsa

Produktivitas Kerja

Karena produktivitas diperlukan untuk pelaksanaan setiap tindakan, Produktivitas di tempat kerja pada dasarnya adalah sebuah prinsip yang berlaku untuk semua sistem. Untuk mendapatkan hasil produktivitas yang diperlukan, organisasi perlu berupaya meningkatkan tingkat kinerja orang-orang tersebut. Untuk menjalin hubungan ini dalam hal disiplin kerja yang kuat, kepemimpinan yang efektif, dan produktivitas di tempat kerja, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, dan memberi mereka kompensasi yang sesuai dan terfokus adalah hal yang penting. Setiap perusahaan, baik besar atau kecil, akan didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. (Mentari and Anandita, 2020)

Hubungan antara setiap masukan yang digunakan selama pembuatan suatu barang atau jasa dan produk akhirnya dikenal sebagai produktivitas. Mentalitas yang menyatakan bahwa kualitas harus meningkat dari kemarin hingga hari ini dan bahwa masa depan akan melampaui hari ini adalah inti dari produktivitas. (Mohd Haiqal Alif Ramadhani and Nurbaiti, 2022)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Anoraga di Busro menyatakan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas adalah: tingkat pendapatan, lingkungan dan iklim kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, kemampuan berkolaborasi, motivasi kerja karyawan, gizi dan kesehatan, serta kecanggihan teknologi. dipekerjakan.

Penting untuk memiliki beberapa gejala yang dapat diamati atau indikator konkrit untuk mengukur produktivitas kerja dalam suatu penelitian, seperti:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Efisiensi

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mix methods* dimana penelitian ini merupakan sejenis penelitian yang mengumpulkan, mengkaji, dan memadukan teknik penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam rangkaian penyelidikan untuk memahami permasalahan penelitian. (Rahmani, 2016) Desain paralel konvergen menggunakan metode campuran, yang melibatkan pengumpulan data dari sumber kuantitatif dan kualitatif "secara bersamaan". Desain paralel konvergen, singkatnya, berupaya untuk melengkapi (saling melengkapi) pengetahuan yang terlalu kompleks untuk pendekatan studi tunggal. (Syafina, 2018)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber informasi penelitian yang diperoleh dari respon survei

atau survei itu sendiri melalui pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu yang sesuai dengan arah penelitian, untuk memperoleh data atau pengetahuan yang tepat. Pada penelitian ini populasinya yaitu seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) sebanyak 42 orang.

Total sampel adalah metode sampel yang digunakan. Penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel dikenal dengan istilah total sampling. Sensus sampling merupakan nama lain dari total sampling, yaitu setiap anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 42 orang pegawai.

Kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data dan analisis data secara kualitatif dalam penelitian kualitatif objek penelitiannya adalah kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu sebagai informan 1 yang menurut Miles dan Huberman, analisis data dengan menggunakan model analisis interaktif khususnya penelitian kualitatif dapat dilakukan saat peneliti berada di lapangan atau setelah peneliti kembali.

Dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan. Menurut Miles dan Huberman (1984: 23), model analisis interaktif memandu alur analisis. Temuan-temuan penelitian kualitatif ini dimanfaatkan untuk lebih memperjelas fenomena-fenomena yang belum mampu dijelaskan oleh temuan-temuan penelitian kuantitatif.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas Penelitian

Validitas mengacu pada kebenaran atau ketepatan, pengujian validitas melibatkan penentuan seberapa benar atau akurat suatu kuesioner dan menggunakannya sebagai ukuran variabel penelitian. Temuan pengukuran harus akurat jika kuesionernya asli dan akurat. Salah satu cara untuk menilai apakah suatu kuesioner layak digunakan adalah dengan melakukan uji validitas terlebih dahulu. Kemungkinan besar pertanyaan kuesioner yang diperiksa adalah asli dan akurat jika nilai korelasi (r) bernilai positif. Sekalipun temuannya positif, nilai korelasi (r) yang ditentukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} juga harus dihitung untuk menentukan apakah hasilnya signifikan atau tidak. Item kuesioner signifikan dan valid/benar apabila nilai r_{hitung} lebih dari atau sama dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} kurang dari atau sama dengan r_{tabel} , maka item tersebut salah dan tidak boleh dijadikan kuesioner penelitian.

Tabel. 1
Uji Validitas Penelitian

	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Pelatihan	1. Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan tempat kerja sesuai dengan keahlian masing-masing	0,726	0,304	Valid
	2. Saya merasa dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja	0,737	0,304	Valid
	3. Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,827	0,304	Valid
	4. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan saya dalam bekerja	0,702	0,304	Valid

	5. Saya merasa metode pelatihan yang diberikan tempat kerja menarik	0,757	0,304	Valid
	6. Saya merasa media presentasi yang digunakan pada pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan	0,898	0,304	Valid
Penilaian	1. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan Atasan dan Hubungan komunikasi antara karyawan sudah berjalan dengan baik	0,736	0,304	Valid
	2. Saya merasa tingkat kejujuran saya dalam bekerja sudah cukup baik dalam dalam setiap tugas yang diberikan	0,656	0,304	Valid
	3. Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diembankan tempat kerja kepada Saya	0,879	0,304	Valid
	4. Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	0,867	0,304	Valid
	5. Saya merasa tingkat inisiatif dalam bekerja sudah cukup tinggi	0,836	0,304	Valid
	6. Saya merasa kemampuan dalam mengambil keputusan-keputusan sudah sangat cermat	0,824	0,304	Valid
Produktivitas	1. Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan tempat kerja	0,912	0,304	Valid
	2. Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan tempat kerja	0,794	0,304	Valid
	3. Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,904	0,304	Valid
	4. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,831	0,304	Valid
	5. Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	0,896	0,304	Valid
	6. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya dikantor	0,758	0,304	Valid

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel sesuai pada ketentuan r hitung $>$ r tabel yang artinya item soal dianggap valid. Dimana r tabelyang didapatkan ialah 0,304 sehingga item soal dikatakan valid jika r hitungnya lebih besar dari 0,304.

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur sepanjang menawarkan ketepatan atau keyakinan terhadap suatu pengukuran, menurut Azwar dalam Hayatun Nufus. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat penelitian dapat dipercaya dan diandalkan atau tidak. Temuan penelitian mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi jika

alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Jika suatu instrumen memiliki nilai Cornbrach's Alpha $\geq 0,60$ maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan.

Tabel. 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpa	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan(X1)	0,850	0,60	Reliabel
Penilaian (X2)	0,889	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa pada pengujian reliabilitas diperoleh bahwa semua nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel dinyatakan realibel karena mempunyai *cronbachalpha* $> 0,60$.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil olahan data dari penelitianini lolos uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Untuk menggunakan data pada statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji normalitas berupaya untuk memastikan apakah data mempunyai distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dianggap ada distribusi normal.

Tabel. 3
Hasil Analisis Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.74917844
Most Extreme Differences	Absolute	.215
	Positive	.215
	Negative	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z		1.396
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		

Sumber; Data Diolah 2023

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, Asymp. Sig (2-tailed) untuk pengujian normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,241. Oleh karena itu, karena nilai hasil uji normalitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan Uji Multikolinearitas adalah untuk menetapkan atau mengevaluasi adanya hubungan linier antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

Tabel. 4

Hasil Analisis Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.780	1.281
	Penilaian	.780	1.281
a. Dependent Variable: PKP			

Sumber; Data Diolah 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4 nilai tolerance variabel pelatihan (X1) sebesar 0,780, variabel penilaian (X2) sebesar 0,78. Dapat dilihat juga melalui nilai VIF variabel pelatihan (X1) sebesar 1,281 variabel penilaian (X2) sebesar 1,28. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance lebih > 0,10 dan nilai VIF lebih < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residu suatu observasi berbeda variannya dengan observasi berikutnya dalam model regresi (Ghozali Ratmono, 2017).

Tabel. 5

Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.740	.721		1.026	.311
	Pelatihan	.056	.073	-.133	-.756	.454
	Penilaian	.118	.079	.263	1.492	.144
a. Dependent Variable: PKP						

Sumber; Data Diolah 2023

Hasil pengujian Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser ditampilkan pada tabel diatas dengan nilai sig > 0,05 yaitu 0,454 untuk variabel pelatihan (X1) dan 0,144 untuk variabel penilaian (X2). Karena nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

Regresi Linier Berganda

Menentukan hubungan matematis antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) merupakan tujuan dari analisis regresi. Validitas hipotesis penelitian ditunjukkan dengan uji regresi linier berganda. Tujuan dari analisis regresi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen penilaian kerja (X2) dan pelatihan (X1) terhadap variabel dependen produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel. 6
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.740	.721		1.026	.311
	Pelatihan	.056	.073	-.133	-.756	.454
	Penilaian	.118	.079	.263	1.492	.144
a. Dependent Variable: PKP						

Sumber; Data Diolah 2023.

Pada tabel hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = 0,740 + 0,056 \text{ pelatihan} + 0,118 \text{ Penilaian}$$

Persamaan regresi linier berganda menghasilkan kesimpulan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 0,740 menunjukkan bahwa nilai variabel terikat yaitu produktivitas adalah sebesar 0,740 jika seluruh variabel bebas seperti pelatihan (X1) dan penilaian (X2) mempunyai nilai konstanta sebesar 0.
- Koefisien punilian (X1) bernilai 0,056 yang menunjukkan bahwa produktivitas akan naik sebesar 0,056% setiap variabel pelatihan baru sebesar 1% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien Pekatihan (X2) sebesar 0,118 menunjukkan bahwa produktivitas akan naik sebesar 0,118% setiap kenaikan variabel Penilsian sebesar 1% dengan asumsi semua variabel lainnya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan asumsi variabel independen mempunyai nilai konstan, maka uji t digunakan untuk memastikan secara parsial apakah variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi (sig) dan nilai estimasi t dibandingkan dengan t tabel untuk menentukan kriteria diterima atau ditolaknya suatu hipotesis.

Tabel.7
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,062	1,111	,056	,956
	Pelatihan	,105	,113	,929	,359
	Penilaian	,992	,122	8,165	,000
a. Dependent Variable: PKP					

Sumber: Data Diolah 2023.

1. Uji hipotesis 1 pada variabel Pelatihan
Diperoleh nilai t hitung variabel (X1) Pelatihan < t tabel yaitu 0,929 < 1.681 dan nilai Sig variabel (X1) Pelatihan > 0,05 maka 0,359 > 0,05. Hal ini menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu sebagai variabel Y
2. Uji hipotesis 2 pada variabel Penilaian
Diperoleh nilai t hitung variabel (X2) Penilaian > t tabel yaitu 8,165 > 1.681 dan nilai Sig variabel (X2) Penilaian < 0,05 maka 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu sebagai variabel Y secara positif.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh jumlah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel. 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,627	2	153,81	47,820	.000 ^b
	Residual	125,445	39	3,217		
	Total	433,071	41			
a. Dependent Variable: PKP						
b. Predictors: Penilaian Kerja, Pelatihan						

Sumber; Data Diolah 2023

Pada tabel Diatas hasil pengujian dari uji F yaitu nilai F hitung > F tabel yaitu 47,820 > 2.83 dan nilai Sig (0,000) < 0,05. Hal ini berarti secara simultan Pelatihan (X1) dan Penilaian (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu sebagai variabel Y secara positif. Hal ini terjadi karena kedua variabel independen tersebut saling berhubungan dan saling ketergantungan,

artinya jika semua variabel independen tersebut diperhitungkan maka semuanya akan berdampak terhadap produktivitas pekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah besaran yang diterapkan dalam melakukan pengukuran seberapa jauh dari kemampuan variabel independen agar mampu menerangkan variabel dependennya. Jika nilai R^2 semakin besar ataupun semakin mendekati 1 maka akan menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya lebih besar dan begitu sebaliknya.

Tabel. 9
Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,710	,695	1,793
<i>a. Predictors: Penilaian Kerja, Pelatihan</i>				

Sumber; Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai R Square adalah 0,710 atau 71%, artinya variabel bebas yaitu Pelatihan dan penilaian kerja hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu, sedangkan 29% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian kuantitatif di atas menjelaskan bahwa dalam hasil uji variabel (X1) Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu sedangkan pada hasil uji variabel (X2) Penilaian Kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu. Sedangkan secara simultan bahwa Pelatihan dan Penilaian Kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan peneliti melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif untuk menjelaskan bagaimana fenomena yang terjadi. Peneliti melakukan adanya analisis wawancara dengan model analisis interaktif (Miles dan huberman, 1984) terhadap kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu Bapak Rahmat Gustiar, S.si, M.si yang bersedia menjadi informan 1 dalam penelitian ini. Dalam hasil wawancaranya informan 1 berpendapat sebagai berikut "Mengenai pelatihan yang ada pada BPS Labuhanbatu ini salah satunya pelaksanaan *Training of Trainer (ToT)* BPS tanggal 31 Januari – 2 Februari 2022. Modul Pelatihan Fungsional Staf Komputer (Prakom) telah dihasilkan oleh Pusdiklat BPS, Direktorat Sistem Informasi Statistik, Biro Sumber Daya Manusia, Direktorat Diseminasi Statistik, dan Politeknik STIS pada tanggal 7 Februari 2022. Mengingat bahwa a masih banyaknya

pegawai yang belum tersertifikasi, Pusdiklat menyampaikan undangan untuk mengikuti Short Course Prakom BPS dan *Training of Fasilitator (ToF)* tahun 2022 sebagai sarana pembekalan kompetensi fasilitator. Namun dengan adanya fasilitas seperti ini belum pasti juga produktivitas pegawai langsung membaik, karena menurut saya produktivitas kerja itu tentang mental dan kemauan pegawai sehingga memang belum tentulah pelatihan kerja di BPS Labuhanbatu berpengaruh dalam produktivitas kerja pegawainya..” jelas informan 1.

Hal ini konsisten dengan pemikiran saat ini karena masyarakat mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan memajukan karir mereka. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode edukasi perusahaan. Untuk mencapai kemampuan terbaiknya, karyawan harus dilatih untuk melaksanakan tanggung jawabnya.(Damastara and Sitohang, 2020)

Sedangkan produktivitas kerja adalah hubungan antara semua masukan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dan semua produk akhirnya. Mentalitas yang menyatakan bahwa kualitas harus meningkat dari kemarin hingga hari ini dan bahwa masa depan akan melampaui hari ini adalah inti dari produktivitas.(Mentari and Anandita, 2020)

Informan 1 menambahkan bahwa ”Tapi memang benar pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk menambah pemahaman pegawai agar lebih baik dalam bekerja..” Sehingga pelatihan kerja pada pegawai Badan Pusan Statistik (BPS) tidak mempengaruhi bagaimana produktivitas kerjanya, dimana produktivitas kerja mengikuti dengan keadaan mental seorang pegawai bukan hanya sekedar dari pelatihan yang ada. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pada dasarnya ilmu dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai juga akan mempengaruhi hasil kerja pada suatu perusahaan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Afni Fuanida (2018) yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang” menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Informan 1 juga memberikan tanggapan mengenai penilaian kerja yang ada pada Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai berikut ”.. Tujuan penilaian kinerja kan untuk menjamin ketidakberpihakan dalam pengembangan PNS yang dilakukan melalui sistem karir dan prestasi. Sebab, hal ini terkait dengan sejarah lahirnya UU ASN yang bertujuan untuk mereformasi birokrasi melalui pembentukan aparatur sipil negara yang berdaya saing, mumpuni, dan profesional. Makanya BPS Labuhanbatu ini menerapkan penilaian kerja sesuai dengan aturan yang ada diundang-undang dan kebijakan ini sangat berpengaruh sebagai kompetisi secara tidak langsung bagi pegawai..” sejalan dengan teori yang ada bahwa Dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan mendapat manfaat besar dari penilaian kinerja individu, yang memberikan informasi tentang tingkat kinerja individu yang sebenarnya dan membantu rencana pengembangan karir di masa depan. Dengan kata lain, tinjauan kinerja ini

meninjau dan menilai pencapaian, pertumbuhan, dan kemampuan karyawan. (Pipin and Sari, 2020) Sehingga penilaian kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Penilaian kerja akan menjadi tolak ukur dalam keberlanjutan sebuah perusahaan sehingga akan menjadi kacaan bagi para pegawai dalam pengembangan produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Rahman Tanjunga, Hendarb, Opan Arifudinc, Hanafiah (2020) yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang" menyatakan bahwa variabel penilaian kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. (Arifudin et al., 2020)

Tanggapan selanjutnya yang diberikan oleh informan 1 adalah sebagai berikut " Sebagai pemimpin yang saya harapkan tidak lain adalah produktivitas kerja yang baik. Dengan berbagai upaya akan dilakukan selagi itu dapat meningkatkan produktivitas kerja bisa jadi dengan menambah wawasan dan pengetahuan pegawai ataupun membuat semacam penilaian kerja sebagai tolak ukur dan masih banyak upaya lain sehingga, menurut saya kedua hal tersebut bisa menjadi upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di BPS Labuhanbatu ini.." dimana tanggapan tersebut sejalan dengan adanya teori mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu mengikuti bagaimana pelatihan dan penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan sehingga secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nur Pawastri, Istiatin, Eny Kustiah (2018) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar" menyatakan bahwa secara bersama-sama pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhanbatu. (Pawastri, Istiatin, and Kustiah, 2018)

SIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhan Batu mengenai pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan penilaian kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai, terlihat dari hasil uji $F_{hitung} = 47.820$ dan nilai sig 0,000. Dan berdasarkan hasil dari determinasi menunjukkan 71% variabel pelatihan dan penilaian kerja memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian kuantitatif, pada penelitian kualitatif menghasilkan penelitian yang sejalan bahwa produktivitas kerja tergantung bagaimana mental pegawai sedangkan penilaian kerja dapat menjadi tolak ukur dan kompetisi bagi pegawai sehingga memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja pegawai BPS Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka peneliti memberikan saran yaitu diharapkan kepada Badan Pusat Statistik (BPS) Labuhan Batu dapat mengevaluasi dan memberikan pemahaman penuh pada pelatihan untuk pegawai dan penilaian kerja yang dapat menunjang kualitas kinerja pegawai, hal ini berguna untuk mendapatkan nilai produktivitas kerja pegawai. Jikalau terdapat kesalahan dalam pelatihan dan penilaian kerja, maka dapat di netralkan kembali untuk terus meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, and Sugiyanto. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Amelia, M., and Nasution, M. I. P. (2022). The Effect Of The Training System On Employee Performance Improvement At The Office Of The Statistics At Labuhan Batu Regency. *Journal of Indonesian Management (JIM ...*, 2(2), 271–274. Retrieved from <https://penerbitadm.com/index.php/JIM/article/view/643%0Ahttps://penerbitadm.com/index.php/JIM/article/download/643/1139>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., and Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Baharuddin, S. M., and Syachbrani, W. (2019). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN PINRANG*. 2, 31–43.
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 5(2).
- Damastara, A., and Sitohang, S. (2020). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal ilmu dan riset manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Faeq, D. K. (2022). Cultural-Artistic Value in Epic and Festival of the Muong Thanh Hoa People. *Journal of Humanities and Education Development*, 4(5), 27–30. <https://doi.org/10.22161/jhed.4.5.5>
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 1(1), 1–12.
- Gumilar, and Akbar, M. (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Kasmir. (2016). *Mamanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lastianti, Muryani, and Ali, M. (2018). *The Role of The Internal Audit Management of Enterprise Risk Management*. *IJEBD International Journal Of Entrepreneurship And Business Development EISSN 2597-4785 PISSN 2597-4750*, 1(2), 110–119.
- Londok, R. N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122.
- Lubis, A. M., Nurbaiti, and Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Fintech Peer To Peer Lending Dan Payment Gateway Terhadap Kinerja Keuangan Umkm (Studi Kasus Umkm Kota Medan). *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 13(2), 90–102.
- MASHAR, W. (2015). *pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu*.
- Mentari, M., and Anandita, V. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(3), 61–72. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.49>.
- Mohd Haiqal Alif Ramadhani, and Nurbaiti, N. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 183–190. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i4.358>
- Nasution, M. I. P., Nurbaiti, N., Nurlaila, N., Rahma, T. I. F., and Kamilah, K. (2020). Face Recognition Login Authentication for Digital Payment Solution at COVID-19 Pandemic. *2020 3rd International Conference on Computer and Informatics Engineering (IC2IE)*, 48–51. <https://doi.org/10.1109/IC2IE50715.2020.9274654>
- Pawastri, N., Istiatin, I., and Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 73–81. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471>
- Pipin, W., and Sari, P. (2020). . (2020). *Daya Manusia Kabupaten Kepahiang*. 3, 63–76.
- Rahmani, N. A. B. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi (pertama)*. Medan: Febi UINSU Press.
- Sahfitri, D. I., and Syafina, L. (2022). Sistem Pengelolaan Kinerja Keuangan Dan Administrasi Di Kantor Pemerintahan Walikota Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(1), 253. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i1.1789
- Syafina, L. (2018). *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi*, 60(April).
- Zainarti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Medan: FEBI UIN-SU Press,). Hal 83*.