

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAHAN GAMPONG PEURADA KECAMATAN
SYIAH KUALA KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ARRAZI MAULANA

NIM. 140802006

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Prodi Ilmu Administrasi Negara**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2018 M/1440 H**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAHAN GAMPONG PEURADA KECAMATAN SYIAH
KUALA KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1) Dalam Prodi Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

ARRAZI MAULANA

NIM : 140802006

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Prodi Ilmu Administrasi Negara**

Disetujui Untuk Diuji/Dimunaqasyahkan Oleh :

Pembimbing I



Dr. Mahmuddin, M. Si
Nip. 19721020199703 1 002

Pembimbing II



Fakhruddin, SE,MM
Nip. 19640616201411 1 002

SKRIPSI

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara**

Diajukan Oleh :

**ARRAZI MAULANA
NIM : 140802006**


Pada Hari/Tanggal

**Jum'at 21 Desember 2018 M
14 Rabiul Akhir 1440 H**


Di

**Darussalam – Banda aceh
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

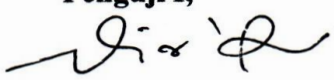
Ketua,


**Dr. Mahmuddin, M. Si
NIP. 19721020199703 1 002**

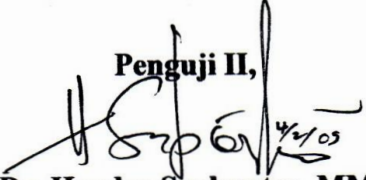
Sekretaris,


**Fakhruddin, SE., MM
NIP. 19640616201411 1 002**

Penguji I,



**Dian Rubianty, SE., Ak., MPA
NIDN. 2017127407**

Penguji II,


**Dr. Hendra Syahputra, MM
NIP. 19761024200901 1 005**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry


**Dr. Ernita Dewi, S. Ag., M. Hum
NIP. 19730723200003 2 002**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Arrazi Maulana
NIM : 140802006
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 05 Desember 2018

Yang Menyatakan



Arrazi Maulana

ABSTRAK

Dalam Undang-Undang No. 6 tentang Desa, pemerintah daerah/kota dapat memberdayakan masyarakat desa dengan meningkatkan kualitas kinerja pemerintahan dan masyarakat desa melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan. Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kemampuan jangka pendek yang secara prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam suatu organisasi atau instansi, berdasarkan wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Motivasi penulis dalam melakukan penelitian ini adalah penulis ingin berkontribusi untuk mencari titik permasalahan kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada dengan mengaitkannya melalui pengaruh pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan data penelitian ini diperoleh menggunakan metode angket. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan uji validitas, uji reabilitas, uji linearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan *Aplikasi SPSS 24 For Windows*. Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Dibuktikan dari besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,640. Yang kemudian dijabarkan melalui persamaan $Kd = rxy^2 \times 100\%$, sehingga didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 64%. Yang mengandung arti, adanya nilai sebesar 64% perubahan pada variabel kinerja yang dijelaskan melalui pengaruh pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan nilai pelatihan maka akan bertambah pula variasi nilai dari kinerja sebesar 64%.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kinerja Aparatur, Aparatur Pemerintahan Gampong dan Pemerintahan Gampong.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, segala syukur juga hanya pantas dipersembahkan kepada Allah. Sungguh hanya karena anugerah dan rezeki Allah berikan penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh”. Shalawat dan salam penulis hantarkan dengan segala kerendahan hati ke atas pangkuan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat Beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Prodi Ilmu Administrasi Negara. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat pertolongan Allah SWT serta bimbingan, bantuan, nasihat dan serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga kendala-kendala bisa diatasi.

Ucapan terima kasih yang istimewa kepada Ayahanda M. Kasim dan Ibunda Mariani yang telah merawat, membesarkan dan mendidik penulis. Mereka yang telah mengajarkan bagaimana mengemban dan menyelesaikan sebuah tanggung jawab, memberikan motivasi setiap kali dirundu rasa sedih dan kecewa. Mereka berdua merupakan pahlawan serta kebanggaan bagi penulis. Penulis juga sekaligus meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah dibuat. Karena dukungan merekalah yang membuat penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dan juga ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya turut penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK., MA., selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta jajarannya, Wakil Rektor I, Wakil Rektor II, dan Wakil Rektor III yang telah melancarkan proses dalam menempuh jenjang pendidikan sarjana ini.
2. Ibu Dr. Ernita Dewi, S. Ag., M. Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry beserta jajarannya, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III yang telah mengizinkan penulis menimba pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Mawardi Ismail, S.H., M. Hum, yang telah memberikan bantuan beasiswa kepada penulis melalui program beasiswa “Amal Shalih” yang Beliau kelola, sehingga penulis dapat menyelesaikan program sarjana ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Nasir Budiman, M. A, sebagai pembuka jalur beasiswa kepada penulis dan juga sebagai mantan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang juga ikut membantu penulis dalam menyelesaikan program sarjana ini
5. Bapak Dr. Muslim Zainuddin, M. Si, sebagai pembuka jalur beasiswa dan juga sebagai mantan Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membimbing serta mengarahkan penulis selama dibangku perkuliahan.

6. Bapak Dr. Mahmuddin, M. Si, sebagai pembimbing pertama serta mantan Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan bimbingan dan arahan disela-sela kesibukan Beliau.
7. Bapak Fakhrudin, SE., MM, sebagai pembimbing kedua dan yang paling utama dalam membantu serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara, Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara, Staf Prodi, serta Dosen-Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara yang telah ikut membantu dalam menyiapkan segala keperluan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat penulis, Fikri Maulana, Mughni Arsalan, Muhammad Fadhil, Muhammad Rais, Muhammad Aziz, Raeyan Kasyvi, Muhammad Fakhri, Muhammad Akhyar, serta anggota “*Hasebule Stona Stoni*” lainya atas segala doa dan *support* yang telah diberikan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman seangkatan, Rizal Maulana, Taufik Hidayat, Ramadhan, Jasman, Elvira Amna Yusra, Ulfia Qudraty serta seluruh Mahasiswa Prodi Ilmu Administrasi Negara angkatan 2014 lainnya yang ikut memberikan motivasi dan membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Hanya Allah SWT yang dapat memberikan segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis hanya bisa mengucapkan ribuan terima kasih atas segalanya yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan dimasa akan datang. Segala kritik dan saran dapat dikirimkan ke alamat email : arrazi.maulana@gmail.com. Sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, 5 Desember 2018
Penulis,

Arrazi Maulana
NIM. 140802006

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR DIAGRAM	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Definisi Operasional	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
2.2. Pengertian Pelatihan	12
2.3. Pengertian Kinerja	16
2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	18
2.5. Kerangka Pemikiran	19
2.6. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.2. Pendekatan Dan Metode Penelitian.....	23
3.2.1. Pendekatan Penelitian.....	23
3.2.2. Metode Penelitian	23
3.3. Subjek Penelitian Dan Teknik Pengambilan Sampel	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data	25
3.5. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	27
3.5.1. Teknik Pengolahan Data.....	27

3.5.2. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Gambaran Umum Kantor Keuchik Gampong Peurada	37
4.1.1. Profil Gampong Peurada	37
4.1.2. Visi Dan Misi Gampong Peurada	39
4.2. Karakteristik Responden.....	40
4.3. Uji Validitas.....	46
4.4. Uji Reabilitas	47
4.5. Uji Normalitas	48
4.6. Uji Linearitas	48
4.7. Uji Heteroskedastisitas	49
4.8. Analisis Dan Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh	51
4.8.1. Analisis Dan Pembahasan Pengaruh Pelatihan	51
4.8.2. Analisis Dan Pembahasan Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong	53
4.9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	56
4.10. Uji Hipotesis (Uji-T)	58
4.11. Koefisien Determinasi	59
4.12. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh	60
BAB V PENUTUP	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2-1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3-1 Operasional Variabel	23
Tabel 3-2 Instrument Skala Likert	34
Tabel 4-1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4-2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4-3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Tabel 4-4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4-5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan	44
Tabel 4-6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4-7 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4-8 Hasil Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4-9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	48
Tabel 4-10 Anova Tabel.....	49
Tabel 4-11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4-12 Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Pelatihan.....	51
Tabel 4-13 Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Kinerja.....	54
Tabel 4-14 Model Summary	56
Tabel 4-15 Koefisien Regresi.....	57
Tabel 4-16 Model Summary	59

DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	41
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan.....	45
Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2-1 Kerangka Pemikiran.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Pemerintahan Gampong Peurada
Lampiran 2	Karakteristik Responden
Lampiran 3	Tabulasi Data Angket
Lampiran 4	Tabel Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%
Lampiran 5	Tabel dan Titik Presentase Distribusi t
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas
Lampiran 7	Hasil Uji Reabilitas
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas Kormogolov Smirnov
Lampiran 9	Hasil Uji Linearitas
Lampiran 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 11	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Desa merupakan suatu wilayah yang memiliki sekumpulan masyarakat hukum yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahannya sendiri, berdasarkan prakarsa masyarakat dan hak-hak masyarakat yang diakui dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.¹ Di Aceh, desa disebut dengan sebutan gampong. Segala urusan penyelenggaraan pemerintahan di dalam gampong merupakan tugas dari pemerintah gampong. Berdasarkan Qanun Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pemerintahan Gampong, pemerintah gampong terdiri dari Keuchik dan Imuem Meunasah beserta Perangkat Gampong. Perangkat Gampong yang dimaksud terdiri atas, Sekretaris Gampong, Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Perencanaan Dan Pembangunan, Kepala Urusan Keistimewaaan, Kepala Urusan Ketertiban dan Ketentraman Masyarakat, Kepala Urusan Pemberdayaan Perempuan, Kepala Urusan Pemuda, Kepala Urusan Umum dan Kepala Urusan Keuangan.²

Struktur dan penyelenggaraan pemerintahan gampong berdasarkan atas beberapa asas, yaitu kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tertib kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas,

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang *Desa*.

² Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 5 Tahun 2003 tentang *Pemerintahan Gampong Dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*.

efektivitas, efisiensi, kearifan lokal, keberagaman dan partisipatif.³ Faktor yang juga cukup berpengaruh dalam pelaksanaan pembangunan di suatu daerah atau gampong terhadap kesuksesan pelaksanaannya ialah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sebuah keseluruhan dari pelaksanaan segala aktivitas, *policy*, dan program yang memiliki tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, serta melakukan pengembangan dan pemeliharaan dalam meningkatkan dukungan terhadap peningkatan organisasi atau instansi.⁴

Peningkatan kapasitas sebuah organisasi dalam rangka mewujudkan tata laksana pemerintahan yang baik (*Good Governance*) pada tingkat desa atau gampong, diperlukan usaha bagi para aparat pemerintahan gampong. Pengelolaan sumber daya manusia selalu menjadi bagian terpenting dan terpadu dari setiap manajer garis atau operasionalnya.⁵ Sepatutnya peningkatan sumber daya aparat pemerintahan gampong perlu diperhatikan dan direncanakan secara detail, terprogram serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, sehingga meningkatkan kinerja dari aparat pemerintahan gampong.

Aparatur pemerintahan gampong meningkatkan kapasitas dan kinerja mereka dengan memperhatikan pengaruh antara pelatihan dan kinerja dari aparat pemerintahan gampong itu sendiri. Tujuan dari pelatihan itu ; memperbaiki dan menambah keilmuan dari seorang pekerja. Dalam Undang-Undang Tentang

³ Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 5 Tahun 2003 tentang *Pemerintahan Gampong Dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*.

⁴ MARIHOT TUA EFFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), hlm. 3.

⁵ *Ibid.*, hlm. 9.

Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pelatihan adalah pendidikan non formal, yaitu sarana pendidikan yang berjenjang guna membangun keahlian/kemampuan dari seorang peserta didik yang terpusat kepada suatu pokok keahlian, kepribadian, kewirausahaan, serta daya juang berkompetisi.⁶

Penajaman kemampuan peserta dalam hal kompetisi dalam sebuah organisasi atau instansi, juga disinggung dalam Undang-Undang No. 6 tentang Desa, pemerintah daerah/kota dapat memberdayakan masyarakat desa dengan meningkatkan kualitas pemerintahan dan masyarakat desa melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan.⁷ Bila pendidikan dan pelatihan ini dilakukan secara terarah serta jelas manfaatnya, maka akan cukup berguna untuk menunjang kapasitas kinerja dari aparat pemerintahan gampong. Sejalan dengan hal itu, bila variabel pelatihan dan kinerja saling berhubungan serta mempengaruhi satu sama lain. Tentu pelatihan ini akan dapat meningkatkan kualitas kinerja aparat pemerintahan sesuai dengan tujuan dari suatu instansi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dari bulan Januari 2018 sampai Agustus 2018 di Kantor Keuchik Gampong Peurada, terdapat 10 orang yang terdapat di Kantor Keuchik diantaranya terdiri dari Kepala Desa atau yang disebut juga keuchik, tuha peut, imum gampong, sekretaris gampong, bendahara gampong, kaur kesejahteraan, kaur pemerintahan, kaur pelayanan, kaur keuangan, dan kaur umum, serta dibantu juga oleh 4 orang kepala dusun. Ini semua dilihat

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang *Desa*.

dari struktur pemerintahan gampong yang dimiliki Kantor Keuchik Gampong Peurada.

Kantor Keuchik Gampong Peurada dalam menjalankan fungsinya sebagai instansi pemerintahan terkecil, masing-masing aparat pemerintahan gampong memiliki tugas yang berbeda-beda. Setiap perangkat memiliki tingkat kemampuan yang berbeda pula. Sebagai pengembian tugas pemerintah, aparat pemerintahan gampong dituntut untuk memiliki keahlian sebagaimana bidang yang di bawahi. Dengan demikian sukses tidaknya pemerintahan gampong dalam pemberian pelayanan administrasi gampong ditentukan oleh kinerja aparat pemerintahan gampong tersebut. Dimana kinerja aparat pemerintah gampong bisa diasah melalui berbagai pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah daerah, sebagai mana yang diamanatkan oleh undang-undang, pemerintah daerah dapat memberdayakan masyarakat desa (aparat pemerintahan) dengan meningkatkan kualitas pemerintahan melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan.

Data awal yang peneliti dapatkan, Kaur Bagian di Kantor Keuchik Gampong Peurada telah mengikuti beberapa pelatihan ataupun sosialisasi untuk penunjang kinerja aparat pemerintahan gampong. Jika pelatihan yang telah diikuti dirasakan kompetitif dan sesuai dengan bidang yang bawahi, tentunya dapat memberikan dampak yang positif bagi pemerintahan gampong sehingga produktivitas kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya bila pelatihan yang diikuti hanya karena ingin mendapatkan imbalan seperti biaya transportasi, konsumsi atau bahkan fasilitas penginapan di hotel akan berdampak negatif, dan tidak dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja dari aparatur pemerintahan gampong.

Sehingga hal tersebut akan berdampak buruk bagi kinerja pemerintah gampong. Kemudian timbul pemikiran dari peneliti, apakah faktor pelatihan dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintahan gampong.

Dari fenomena dan uraian yang sudah penulis jelaskan, maka penulis merasa perlu mengangkat fenomena ini dengan judul penelitian, **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh”**. Motivasi penulis dalam melakukan penelitian ini adalah penulis ingin berkontribusi untuk mencari titik permasalahan kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada dengan mengaitkannya melalui pengaruh pelatihan.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong ?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang selama ini telah diperoleh dibangku perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi (Pembaca)

Semoga penelitian ini dapat dijadikan informasi dan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry maupun Universitas lainnya.

3. Bagi Aparat Pemerintah Gampong Peurada Kota Banda Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi untuk memperkaya kajian administrasi gampong dalam pelaksanaan tugas pemerintahan gampong.

1.5. Definisi Operasional

1. Pengaruh

Berdasarkan yang tercantum dalam Kamus Besar Indonesia, pengaruh memiliki arti sebuah daya yang ditimbulkan dari seseorang yang dapat membentuk watak, kepercayaan, serta tingkah laku seseorang.⁸

⁸ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta: Gtamefia Pustaka Utama, 2008), hlm. 1022.

2. Pelatihan

Mangkunegara menjelaskan bahwa, “Pelatihan merupakan suatu proses peningkatan kemampuan jangka pendek yang secara prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan organisasi”.⁹

3. Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Buku Teori Administrasi Publik, “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam suatu organisasi atau instansi, berdasarkan wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika”.¹⁰

4. Aparat Pemerintahan Gampong

Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, aparat pemerintahan desa (gampong) adalah para penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.¹¹

⁹ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 44.

¹⁰ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang *Desa*, Pasal 1.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Banyak penelitian atau riset terkait dengan pelatihan, kinerja dan aparatur pemerintah gampong sepanjang tahun 2016 sampai dengan 2017. Dalam penelusuran penulis melalui pengamatan yang peneliti lakukan terkait variabel pelatihan dan kinerja, rata-rata penelitian itu dilakukan pada organisasi swasta atau bisnis. Seperti penelitian Denny Triasmoko dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antara pelatihan kerja yang terdiri dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 62 karyawan.

Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang

dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,009 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,003 < 0,05$).¹²

Selanjutnya di dalam penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Kharisma Sakta dengan judul, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun”. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan, sampel penelitian ini sebanyak 42 orang dari 74 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat komputer *SPSS 17* dan analisis regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi R Square sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X).¹³

Dan juga di dalam penelitian yang telah dilakukan oleh I Wayan Sutya Edy Kumara, dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

¹² Denny Triasmoko, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014), hlm. 1.

¹³ Dahmiri, Kharisma Sakta, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, (Malang, Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2014), hlm. 374.

Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali". Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Responden dari penelitian sebanyak 75 karyawan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. (3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.¹⁴

Untuk melihat perbedaan antara penulis dan peneliti-peneliti sebelumnya, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2-1

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Denny Triasmoko (2014)	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PT. Pos Indonesia cabang Kota Kediri	Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Instruktur Pelatihan dan Kinerja	Penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif	Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,009 < 0,05$).

¹⁴ I Wayan Sutya Edy Kumara, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*, (Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016), hlm. 1.

2	Dahmiri dan Kharisma Sakta (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (tingkat belajar, tingkah laku dan nilai akhir) - Kinerja (kualitas kerja, kuantitas kerja dan efisiensi) 	Metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat komputer SPSS 17. Serta analisis regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X)
3	I Wayan Sutya Edy Kumara (2016)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan - Kinerja - Kepemimpinan 	Metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data, analisis jalur.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. (3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.
4	Arrazi Maulana (2018)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (Instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan) - Kinerja (Kualitas layanan, akuntabilitas, produktivitas, responsivitas) 	Metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64%. Yang mengandung arti, adanya nilai sebesar 64% perubahan pada variabel kinerja yang dijelaskan melalui pengaruh pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan nilai pelatihan maka akan bertambah pula variasi nilai dari kinerja sebesar 64%.

2.2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja dari tenaga kerja terkait dengan jabatannya sekarang, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja.¹⁵ Agar mencapai sasaran yang ditetapkan, maka pelatihan harus mencakup pengalaman kerja, harus merupakan organisasi yang direncanakan dan dirancang sebagai kebutuhan atas organisasi yang spesifik.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, pelatihan adalah pendidikan non formal, yaitu sarana pendidikan yang berjenjang guna membangun keahlian/kemampuan dari seorang peserta didik yang terpusat kepada suatu pokok keahlian, kepribadian, kewirausahaan, serta daya juang berkompetisi.¹⁶

Dari penjelasan Mangkunegara terkait undang-undang menjelaskan bahwa, “Pelatihan merupakan suatu proses peningkatan kemampuan jangka pendek yang secara prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan organisasi”.¹⁷

¹⁵ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*, (Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama, 2006), hlm. 163-164.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

¹⁷ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 44.

Pelatihan merupakan aktivitas dalam meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dilakukan pada saat setelah maupun selama menduduki suatu jabatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan itu sendiri membutuhkan rancangan pelatihan antara lain :

1. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan guna melatih kemampuan dan keahlian para tenaga kerja. Para tenaga kerja dipersiapkan untuk dapat melakukan fungsi dan tugasnya masing-masing.
2. Pelatihan ialah sebuah upaya untuk memperbaiki kinerja tenaga kerja pada bidang pekerjaannya masing-masing. Para tenaga kerja benar-benar dipersiapkan untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Pelatihan mengarahkan kita kepada meningkatnya kemampuan atau *skill* pada jabatan yang kita miliki. Para tenaga kerja diberikan motivasi oleh atasan sehingga dapat meningkatkan potensi serta *skill* tenaga kerja.¹⁸

Pada saat ini, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kinerja dari perseorangan, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar dapat memberikan manfaat sesuai tujuan pelaksanaannya. Umumnya tujuan pelatihan

¹⁸ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Media Press, 2016), hlm 152.

dibuat dalam standar kompetensi, karena bertujuan untuk pemenuhan pada kompetensi tertentu.¹⁹

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yang telah dijelaskan oleh Mangkunegara, adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut²⁰:

1. Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan ini lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur jangka panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatiha.

b) Penguasaan materi

Ini merupakan hal terpenting untuk dapat proses pelatihan. Penguasaan materi dengan baik dapat membuat peserta paham akan pelatihan tersebut.

2. Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam pemberian materi pelatihan, maka seluruh peserta akan ikut bersemangat mengikuti program pelatihan.

¹⁹ Budi Santoso, *Skema Dan Mekanisme Pelatihan, Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*, (Jakarta: Terangi), hlm. 2.

²⁰ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 57.

b) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu instansi terkait melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan kelompok orang yang dirasa memenuhi kriteria untuk dapat mengikuti program pelatihan

3. Materi

a) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan tujuan dan tema dari pelatihan yang hendak dicapai.

b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan akan lebih efektif bila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan dapat menambah wawasan dan kemampuan peserta.

c) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

4. Metode

a) Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian harus sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, dan diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan pemateri.

b) Memiliki sasaran yang jelas

Agar menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu dengan memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a) Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari program pelatihan yang diselenggarakan adalah untuk dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan tingkah laku peserta.

2.3. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai atau individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan. Sedangkan kinerja organisasi adalah total hasil kerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.

Terdapat berbagai pendapat mengenai kinerja di dalam buku Teori Administrasi Publik, seperti yang dikemukakan oleh Rue dan Byars mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil”. Kinerja menurut Widodo merupakan, “pengerjaan sebuah kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.²¹

²¹ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 175.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat kita katakan kinerja memiliki beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau organisasi.
2. Dalam melaksanakan tugas, perseorangan atau organisasi diberikan tanggung jawab dan wewenang masing-masing.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal dan tidak bertentangan dengan etika atau moral yang berlaku umum.²²

Adapun yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, adalah tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output.
2. Kualitas pelayanan, ialah cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja. Bila banyak munculnya pandangan negatif maka yang terbentuk adalah ketidakpuasan publik terhadap kualitas pelayanan, sehingga kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja.
3. Responsivitas, adalah kemampuan untuk mengenali kebutuhan yang diperlukan oleh orang lain (masyarakat), menyusun agenda dan prioritas pelayanan. Secara singkat responsivitas disini menunjuk

²² *Ibid.*, hlm. 177.

pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. **Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan telah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Oleh sebab itu, responsibilitas dapat pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.
5. **Akuntabilitas**, adalah menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan publik tunduk pada pejabat politik. Suatu kegiatan publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai serta norma yang berkembang dalam masyarakat.²³

Menurut Robert L. Mathias dan Jhon H. Jackson dalam buku perilaku organisasi, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja didalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami yang diperoleh dari proses belajar dan keinginan berprestasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.²⁴

2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja, hal ini merupakan faktor yang menyebabkan kurangnya kuantitas serta kualitas yang dicapai dalam pemberian

²³ *Ibid.*, hlm 179-180.

²⁴ Khaerul Uman, *Perilaku Organisasi*, (Bandung, Pustaka Setia, 2010), hlm 189.

pelayanan yang kurang maksimal, hal ini perlu diperhatikan secara khusus terhadap pelatihan serta hal-hal yang menjadi faktor pendukung bagi tenaga kerja dalam bekerja.

Pegawai yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja adalah yang mengerti dan paham terhadap sesuatu pekerjaan yang akan dilakukannya, pegawai yang memiliki kemampuan sejalan dengan kebutuhan tugas dan fungsinya merupakan syarat terciptanya pegawai yang professional.²⁵ Demikian pula hasil penelitian Rita Angelina da Luz Mota dalam E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, “pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. Agar organisasi memiliki yang profesional maka perlu dilakukan olah pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara serta pelatihan/pengembangan bagi Pegawai Non PNS”.²⁶

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberikan pemahaman dan jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antara variable berdasarkan pembahasan teoritis.²⁷

²⁵ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 179-180.

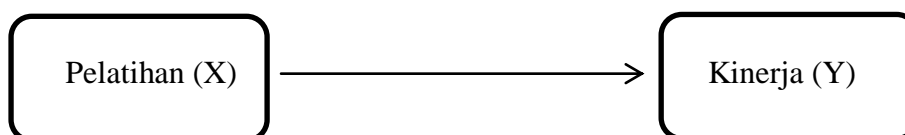
²⁶ Rita Angelina da Luz Mota, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 3.11*, 2014, hlm. 614-638.

²⁷ Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 85.

Kerangka pemikiran nantinya akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti dalam rangka membentuk sebuah hipotesis riset yang logis.²⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir seperti gambar di bawah ini:

Gambar 2-1
Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah peneliti telah dinyatakan berupa bentuk pertanyaan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang memakai pendekatan kuantitatif.²⁹

Hipotesis dapat dikatakan adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Dalam sebuah penelitian, hipotesis

²⁸ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 215.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64.

merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut.³⁰

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya maka perlu di uji kebenarannya.³¹

Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

H_1 : adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

³⁰ Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 91.

³¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2013).

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara *riil*, secara nyata dalam lingkup objek penelitian yang diteliti.³² Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan yang diteliti sebagai berikut;

1. Pelatihan
2. Kinerja

Untuk lebih terperinci, operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3-1
Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
Independet Variabel (X)						
1.	Pelatihan	Pelatihan merupakan suatu proses peningkatan kemampuan jangka pendek yang secara prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011)	- Instruktur - Materi - Metode - Tujuan	1 – 4	Interval	A1 – A5

³² Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 131.

Dependet Variabel (Y)						
2.	Kinerja	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam suatu organisasi atau instansi, berdasarkan wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas layanan - Akuntabilitas - Produktivitas - Responsivitas 	1 – 4	Interval	B1 –B5

3.2. Pendekatan dan Metode Penelitian

3.2.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti mengambil data sebanyak-banyaknya dari populasi penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif, berdasarkan uraian sistematis dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis saja, tetapi juga berdasarkan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

3.2.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan kumpulan prosedur, skema, dan algoritma yang digunakan sebagai ukur atau instrument dalam sebuah penelitian.³³ Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian

³³ Kris. H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, CV. Andi, 2017), hlm. 5

menggunakan data angka-angka ataupun berupa data fakta-fakta serta segala sesuatu yang dapat dihitung.³⁴

3.3. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Pengertian populasi dalam ilmu statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu penelitian.³⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh, yang berjumlah 14 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau subset (himpunan bagian) dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya, yang mengakibatkan tidak mungkin ataupun sulit untuk dilakukan penelitian.³⁶

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik sampling jenuh dalam penarikan jumlah sampling. Pengertian sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

³⁴ Mohd Nazir, *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 65.

³⁵ Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 137.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 140.

sampel.³⁷ Dimana seluruh Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada yang berjumlah 14 orang akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara khusus yang digunakan peneliti dalam menggali data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian.³⁸ Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui lainnya.³⁹ Angket tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan respon responden terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Angket akan diberikan kepada responden dan pengisiannya dilakukan secara jujur dan objektif tanpa tekanan dari pihak manapun. Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- a. Menentukan kisi-kisi angket
- b. Menentukan jumlah butir angket
- c. Menentukan tipe angket

³⁷ *Ibid.*, hlm. 142.

³⁸ Asep Saepul Hamdi, E. Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Cetakan I, (Yogyakarta, Deepublish, 2014), hlm. 49.

³⁹ Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 166.

d. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelitian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Kurang setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang merupakan asal kata dari dokumen, memiliki arti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertentu, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan lain sebagainya.⁴⁰

Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di waktu silam. Bahan dokumenter dalam penelitian ini berupa dokumen Kantor Keuchik Gampong Peurada, struktur Pemerintahan Gampong Peurada, serta website BPS Kota Banda Aceh

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 171.

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Teknik Pengolahan Data

Data memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sebuah penelitian, data adalah gambaran dari variabel yang akan diteliti. Karena itu, kebenaran data tergantung pada proses instrument dan pengumpulan data.

Pengolahan data sendiri dalam sebuah penelitian juga merupakan bagian yang terpenting. Dengan proses pengolahan, data tersebut akan segera diproses untuk dipecahkan. Hasan dalam buku Analisis Data Penelitian Dengan Statistik mengatakan, “pengolahan data adalah proses memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan yang menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu”.⁴¹

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.⁴² Pengujian validitas ini menggunakan alat bantu *SPSS versi 24* yang merupakan sebuah program aplikasi yang berguna untuk menganalisis data statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *korelasiproduct moment* dari *Pearson* dengan angka kasar, yaitu sebagai berikut⁴³:

⁴¹ Iqbal Hasan ,*Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. (Jakarta: Bumi Aksara,2006), hlm. 24.

⁴² Imam Ghozali,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012), hlm. 52.

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hlm. 213.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X : Nilai masing-masing item
- Y : Nilai total
- $\sum XY$: Jumlah perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y
- N : Jumlah subjek

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dengan kata lain reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Koefisien reabilitas yang diukur kemudian dilihat nilainya. Variabel yang memiliki koefisien reabilitas yang negatif atau lebih kecil dari nilai tabel, maka perlu direvisi kembali karena memiliki tingkat reabilitas yang rendah.⁴⁴ Menurut Suharsimi Arikunto, untuk mengetahui reabilitas angket menggunakan rumus⁴⁵ :

⁴⁴ Santoso S, *Buku Latihan Spss Statistik Paramatik*, (Jakarta: Elex Media Komputindo Gramedia, 2000), hlm. 264.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hlm. 231.

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(\frac{V_t - \sum pq}{V_t} \right)$$

Keterangan :

- r : reabilitas instrument
- k : banyaknya butir pertanyaan
- V_t : varians total
- p : proporsi subjek yang menjawab benar pada sesuatu butir
(proporsi subjek yang mendapat skor 1)
- q : proporsi subjek yang menjawab salah pada sesuatu butir
(proporsi subjek yang mendapat skor 0)

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan apabila peneliti ingin mengetahui ada tidaknya perbedaan proporsi subjek, objek, kejadian dan lain-lainnya.⁴⁶

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik.

⁴⁶ Sudjana, *Metode Statistika, Cetakan I*, (Bandung: PT. Tarsito, 2005), hlm. 292-293.

Uji normalitas ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, seperti yang digambarkan oleh Sugiyono⁴⁷ :

$$KD = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan :

KD : Harga K-Smirnov yang dicari

n_1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : Jumlah sampel yang diharapkan

d. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas variabel X.⁴⁸ Uji linearitas digunakan guna pemenuhan syarat analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Kriteria yang digunakan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan hubungan antara variabel X dan dengan Y adalah linear. Namun jika nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka dikatakan hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 385.

⁴⁸ Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian, Cetakan I*, (Jakarta: Ufuk Press, 2002), hlm. 145.

Rumus yang di pakai dalam uji linearitas ialah:

$$F = \frac{R^2 (n-m-1)}{m (1-R^2)}^{49}$$

Keterangan :

n : banyak anggota sampel (responden)

m : banyak predictor

R : Korelasi

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas.⁵⁰ Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta: 2011), hlm. 265.

⁵⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 134.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2. Teknik Analisis Data

Didalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah mengumpulkan data empirik, yang secara garis besar kegiatan menganalisis data adalah sebagai berikut⁵¹:

- Mengelompokan data
- Menyajikan data setiap variabel
- Melakukan perhitungan dan menjawab perumusan masalah
- Melakukan perhitungan untuk uji hipotesis yang telah diajukan

Peneliti akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t). Serta untuk mengetahui respon dari responden, akan dianalisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS), menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

a. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam

⁵¹ Asep Saepul Hamdi, E. Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Cetakan I, (Yogyakarta, Deepublish, 2014), hlm. 48.

alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.⁵²

Variabel indenpenden, yaitu pelatihan (X) merupakan suatu proses peningkatan kemampuan jangka pendek yang secara prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan organisasi”.⁵³

Variabel dependent (Y), yaitu kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam suatu organisasi atau instansi, berdasarkan wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika”.⁵⁴

Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis, persamaan umum dari model penelitian dengan menggunakan model regresi linear sederhana.

Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menelaah seberapa kuat subjek dengan

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabet, 2012), hlm. 131.

⁵³ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 44.

⁵⁴ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS).

Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3-2
Instrument Skala Likert

No.	Keterangan/Pilihan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

b. Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua variabel, yaitu Y sebagai variabel terikat dan X sebagai variabel bebas serta berpangkat satu.⁵⁵

Bentuk persamaan regresi sederhana X (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja)

⁵⁵ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 68.

- a : Konstanta
- b : Koefisien Garis Regresi
- X : Variabel Independen (Pelatihan)

c. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak signifikan, maka perlu dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

H_1 : adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan menggunakan $\alpha = 5\%$

(signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung} .

4. Menentukan t_{tabel} .

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df)

= 12

5. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

7. Membuat kesimpulan

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

r_{yx}^2 : Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kantor Keuchik Gampong Peurada

4.1.1. Profil Gampong Peurada

a. Kondisi Geografis Gampong Peurada

Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh adalah Gampong yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Banda Aceh No. 175 Tahun 2006 tanggal 17 Juni 2006 dan diresmikan pada tanggal 5 Juni 2006 oleh Walikota Banda Aceh.

Luas wilayah Gampong Peurada \pm 27,26 Ha dengan batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah utara berbatasan dengan jalan T. Nyak Arief dan Gampong Jeulingke.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Dusun Kayee Adang Gampong Lamgugob dan Gampong Pineung.
- Sebelah timur berbatasan dengan Dusun Tunggai/Lamnyong Gampong Lamgugob.
- Sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Kota Baru.

Pusat Pemerintahan Gampong Peurada berkedudukan di Gampong Peurada dengan wilayah kerja meliputi, Dusun Bahagia, Dusun Sentosa, Dusun Sejahtera, dan Dusun Setia.⁵⁶

b. Kondisi Demografis Dan Kependudukan Gampong Peurada

Penduduk Gampong Peurada pada umumnya adalah \pm 95% pendatang yang menetap menjadi penduduk Gampong Peurada yang datang dari daerah lain, baik dari Kabupaten/Kota dalam Provinsi Aceh maupun provinsi luar. Sedangkan sisanya adalah penduduk asli Gampong Peurada. Jumlah penduduk Gampong Peurada saat ini berjumlah 3.067 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki 1.527 jiwa dan penduduk perempuan 1.540 jiwa, dengan jumlah kepala keluarga sebanyak 853 KK. Mayoritas penduduk Gampong Peurada beragama Islam.⁵⁷

c. Kelembagaan Dan Organisasi Gampong

Kelembagaan Gampong Peurada yang telah berjalan antara lain adalah Lembaga Tuha Peut Gampong (TPG) yang telah berhasil mengadakan pemilihan kepala gampong definitif pada tanggal 26 November 2006. Disamping itu juga telah terbentuk LKMD dan pada saat itu juga telah mengirim anggotanya untuk mengikuti program pelatihan pembangunan partisipatif bagi pengurus Lembaga Kemasyarakatan di Desa dan Kelurahan.

⁵⁶ Profil Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh, Tahun 2008, Hlm. 3.

⁵⁷ *Ibid.*

Organisasi dan kelembagaan lainnya yang telah didirikan di Gampong Peurada yaitu Ibu-Ibu PKK, Remaja Mesjid, Organisasi Pemuda Gampong, Badan Kemakmuran Mesjid, Badan Pelaksana Baitul Mal Gampong, dan perwakilan organisasi partai politik di gampong. Semua organisasi ini telah bergerak sesuai bidangnya masing-masing.⁵⁸

d. Struktur Organisasi Pemerintahan Gampong Peurada

Adapun susunan Organisasi Pemerintahan Gampong Peurada yang susunannya terlampir pada *lampiran 1*.

4.1.2. Visi dan Misi Gampong Peurada

Visi :

Terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur aman sejahtera (*Baldatun Thaibatunn Warabbul Qhafur*).

Misi :

- Mewujudkan syariat islam secara kaffah dalam seluruh aspek kehidupan.
- Meningkatkan SDM dalam penguasaan Iptek dan Imtaq.
- Menciptakan suasana yang mendukung berkembangnya potensi yang dimiliki masyarakat.
- Meningkatkan kemampuan aparatur gampong dalam rangka memantapkan kinerja pemerintahan gampong baik dalam disiplin, pelayanan dan tertib administrasi.

⁵⁸ *Ibid...* Hlm. 6-7.

- Memantapkan wawasan berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara Republik Indonesia.⁵⁹

4.2. Karakteristik Responden

Untuk melengkapi data penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan angket kepada Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada sebanyak 14 responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

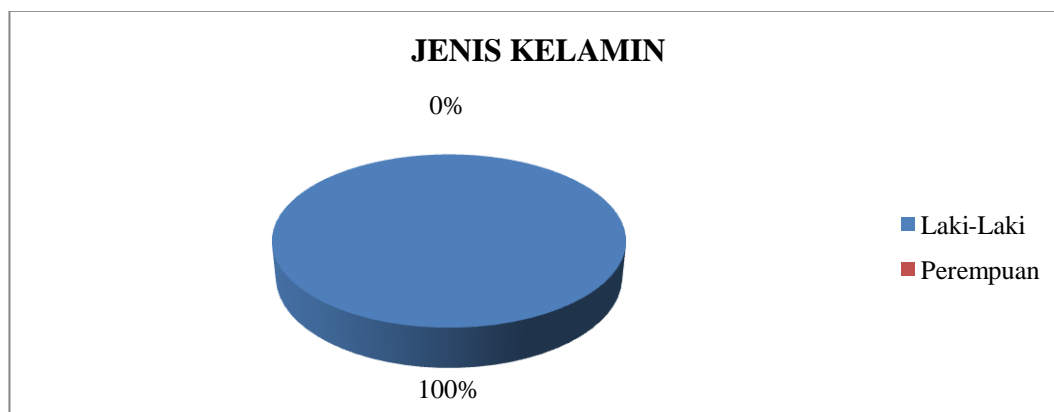
Tabel 4-1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	100	100	100

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu semua responden yang berjumlah 14 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 100%. Sehingga dapat dikatakan semua Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada adalah laki-laki.

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :



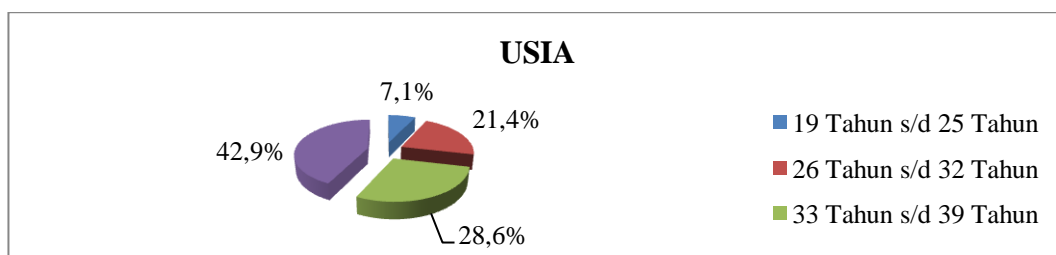
⁵⁹ *Ibid...* Hlm. 1.

Tabel 4-2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 Tahun s/d 25 Tahun	1	7,1	7,1	7,1
	26 Tahun s/d 32 Tahun	3	21,4	21,4	28,6
	33 Tahun s/d 39 Tahun	4	28,6	28,6	57,1
	> 40 Tahun	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Dari data yang diperoleh diatas dapat dilihat jumlah responden yang berumur 19 s/d 25 tahun berjumlah 1 responden dengan persentase 7,1%, 26 s/d 32 tahun berjumlah 3 responden dengan persentase 21,4%, 33 s/d 39 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 28,6% dan yang berusia > 40 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 42,9%. Data ini menunjukkan bahwa 1 orang Aparatur Pemerintah Gampong Peurada berada pada usia 19 s/d 25 tahun, 3 orang berada pada usia 26 s/d 32 tahun, 4 orang berada pada usia 33 s/d 39 tahun dan yang terbanyak adalah yang berada pada usia diatas 40 tahun dengan jumlah 6 orang. Perbandingan responden berdasarkan usia ditunjukkan melalui diagram berikut :



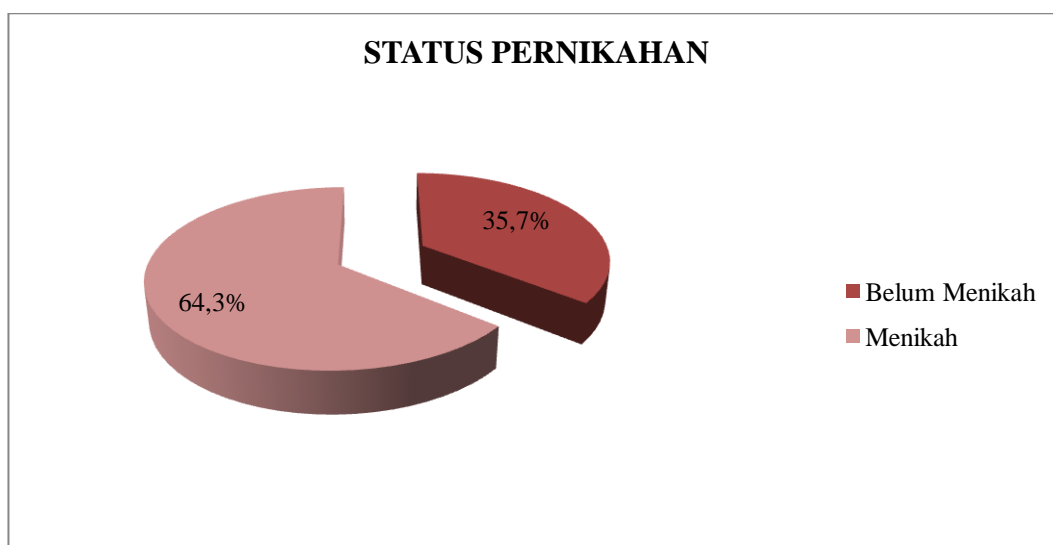
Tabel 4-3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	5	35,7	35,7	35,7
	Menikah	9	64,3	64,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Sedangkan berdasarkan data yang diperoleh dari status pernikahan peneliti mendapatkan responden yang belum menikah berjumlah 5 responden dengan persentase 35,7% dan yang telah menikah berjumlah 9 responden dengan persentase 64,3%. Jadi, dapat dikatakan bahwa Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada didominasi oleh aparatur yang telah menikah.

Perbandingan responden berdasarkan status pernikahan ditunjukkan pada diagram berikut :



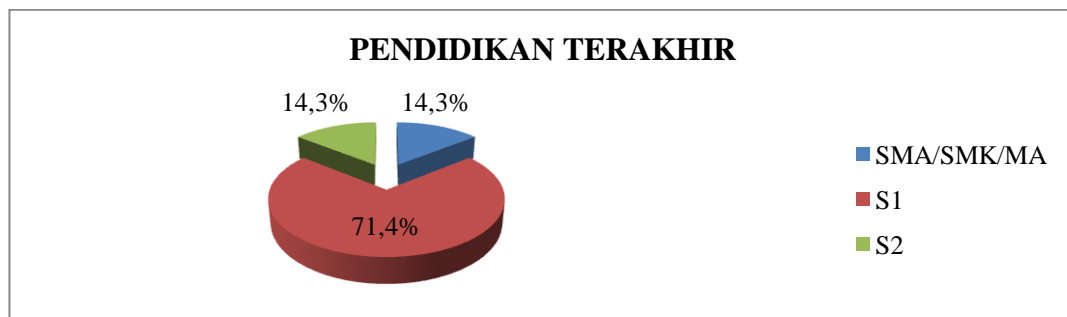
Tabel 4-4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	2	14,3	14,3	14,3
	S1	10	71,4	71,4	85,7
	S2	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK/MA berjumlah 2 responden dengan persentase 14,3%, S1 berjumlah 10 responden dengan persentase 71,4% dan S2 berjumlah 2 responden dengan persentase 14,3%. Berdasarkan data pendidikan terakhir, dapat dikatakan bahwa rata-rata Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada memiliki pendidikan terakhir pada jenjang S1, yang berjumlah 10 orang. Sedangkan 4 orang lainnya memiliki jenjang pendidikan terakhir di tingkatan SMA/SMK/MA dan juga S2, yang masing-masing terdapat 2 orang.

Perbandingan responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada diagram berikut :



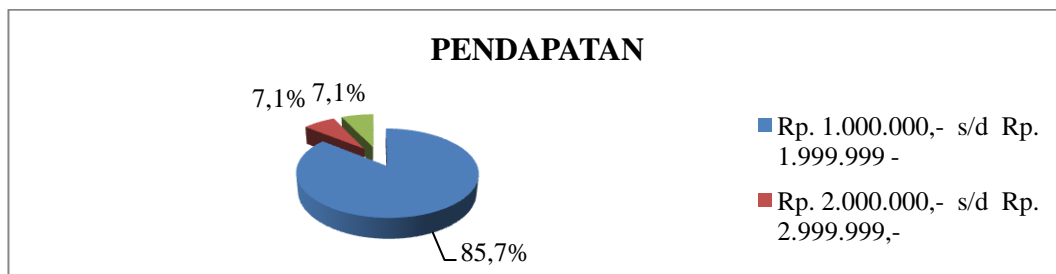
Tabel 4-5
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.999.999 -	12	85,7	85,7	85,7
	Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.999.999,-	1	7,1	7,1	92,9
	Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.999.999,-	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Hasil yang diperoleh dari data diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 responden yang berpenghasilan Rp. 1.000.000 s/d Rp. 1.999.999 dengan persentase 85,7%, 1 responden berpenghasilan Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.999.999 dengan persentase 7,1% dan 1 responden berpenghasilan Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.999.999 dengan persentase 7,1%. Dari data ini dapat disimpulkan rata-rata Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada memiliki penghasilan berbulan Rp. 1.000.000 s/d Rp. 1.999.999 yang berjumlah 12 orang. Sedangkan, 2 orang lainnya berpenghasilan diatas Rp. 2.000.000 dan Rp. 3.000.000.

Perbandingan responden berdasarkan penghasilan ditunjukkan pada diagram berikut :



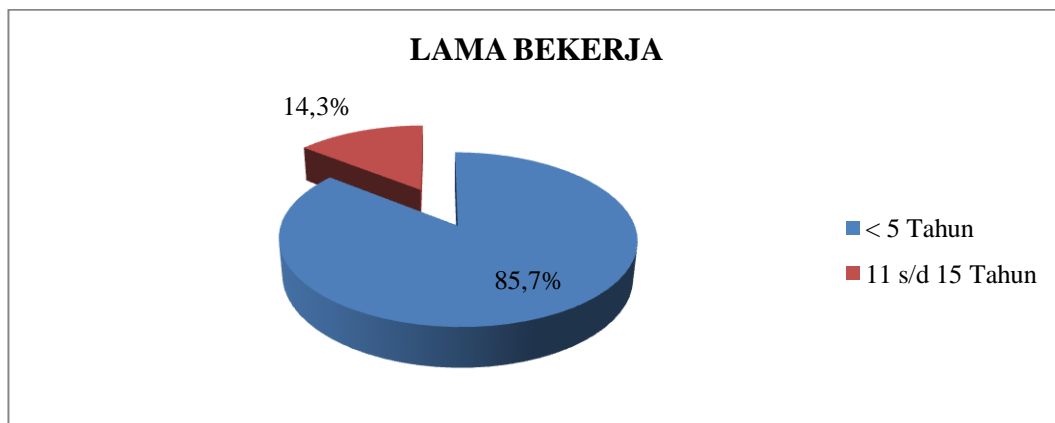
Tabel 4-6
Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	12	85,7	85,7	85,7
	11 s/d 15 Tahun	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Dari data yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun dengan persentase 85,7% dan 2 responden yang memiliki masa kerja 11 s/d 15 Tahun dengan persentase 14,3%. Berdasarkan data ini, menunjukkan bahwa 2 orang Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada telah memiliki masa bakti yang sudah lama dengan masa kerja antara 11 s/d 15 tahun. Sedangkan 12 aparatur lainnya masih tergolong rendah, dengan masa bakti kurang dari 5 tahun.

Perbandingan responden berdasarkan lama berkerja ditunjukkan pada diagram berikut :



4.3. Uji Validitas

Untuk pengujian angket tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan gampong mencakup uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian dilakukan agar peneliti tidak salah dalam mengambil kesimpulan dari kondisi yang sebenarnya. Terkait pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) versi 24.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 14 orang. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan *person correlation* setiap butir soal dengan tabel *r* product moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,532.

Tabel 4-7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	r_{tabel} (Taraf Signifikansi 5%)	Ket
X	A1	0,785	0,532	Valid
	A2	0,839		Valid
	A3	0,674		Valid

	A4	0,887		Valid
Y	B1	0,900	0,532	Valid
	B2	0,795		Valid
	B3	0,614		Valid
	B4	0,866		Valid

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Maka dapat dilihat dari tabel diatas bahwa koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil uji validitas dapat dinyatakan kuesioner yang peneliti gunakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.4. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dengan kata lain reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam uji reabilitas digunakan *Metode Reabilitas Alpha Cronbach* ($\alpha = 0,6$) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (handal) apabila memiliki nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Tabel 4-8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	4 Item Pernyataan	0,789	Reliabel
Kinerja (Y)	4 Item Pernyataan	0,796	Reliabel

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Dapat dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa *alpha* variabel pelatihan (α_X) sebesar 0,789 dan *alpha* variabel kinerja (α_Y) sebesar 0,796 lebih besar dari 0,60, maka dari hasil uji reabilitas dapat dinyatakan kuesioner yang peneliti gunakan konsisten dapat dipercaya atau diandalkan.

4.5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4-9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,75069255
Most Extreme Differences	Absolute	0,134
	Positive	0,134
	Negative	-0,121
Test Statistic		0,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.6. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas variabel X. Uji linieritas digunakan guna pemenuhan syarat

analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai pengaruh linear atau tidak. Pengambilan keputusan pengujian berdasarkan, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4-10
Anova Tabel

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PELATIHA N	Between Groups	(Combined)	45,833	7	6,548	1,813	0,243
		Linearity	27,656	1	27,656	7,659	0,033
		Deviation from Linearity	18,177	6	3,03	0,839	0,582
	Within Groups	21,667	6	3,611			
	Total	67,5	13				

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Dari hasil tabel pengujian diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,582 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dan kinerja memiliki pengaruh serta adanya hubungan fungsional antara kedua variabel pada populasi yang linear.

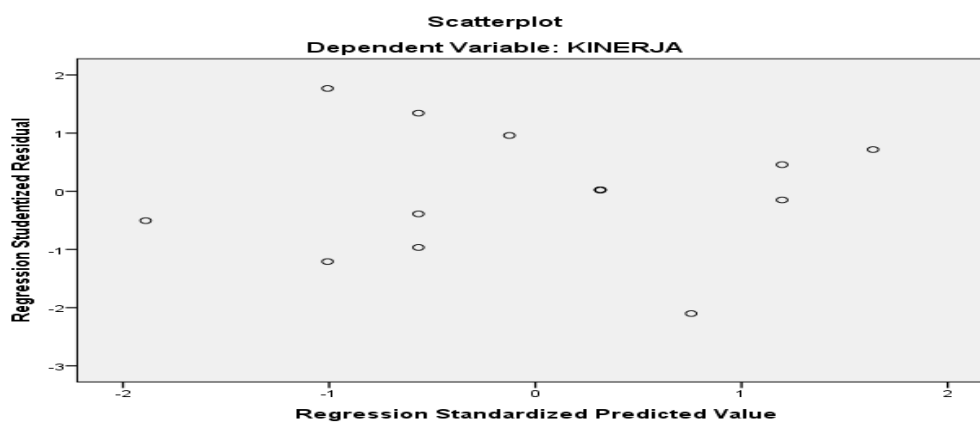
4.7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4-11
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dimana tidak terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang disebabkan karena :

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk sebuah pola.

4.8. Analisis Dan Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh

4.8.1. Analisis Dan Pembahasan Pengaruh Pelatihan

Berdasarkan angket yang telah peneliti sebarakan kepada Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada, maka peneliti akan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan gampong yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4-12
Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Pelatihan

Item	Pelatihan (X)	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
A1	Instruktur memahami metode pelatihan partisipatif (POD)	0	0	2	14,3	2	14,3	8	57,1	2	14,3
A2	Materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	0	0	1	7,1	4	28,6	8	57,1	1	7,1
A3	Metode penyampaian materi pelatihan mudah dipahami	0	0	0	0	5	35,7	8	57,1	1	7,1
A4	Tujuan mengikuti pelatihan untuk peningkatan kemampuan kerja	0	0	0	0	1	7,1	9	64,3	4	28,6

Sumber : Data angket yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel pengaruh pelatihan dengan angket yang diarahkan pada pernyataan yang merujuk pada indikator instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode, dan juga tujuan mengikuti pelatihan. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 58,9% yaitu dari hasil penjumlahan setuju ($57,1 + 57,1 + 57,1 + 64,3 = 235,6 : 4 = 58,9\%$) dan

kurang setuju sebesar 21,45% yaitu hasil dari penjumlahan kurang setuju ($14,3 + 28,6 + 35,7 + 7,1 = 85,8 : 4 = 21,45\%$). Selanjutnya kategori jawaban sangat setuju berjumlah 14,27% yaitu dari hasil penjumlahan sangat setuju ($14,3 + 7,1 + 7,1 + 28,6 = 57,1 : 4 = 14,27\%$), jawaban tidak setuju berjumlah 5,35% yaitu hasil dari penjumlahan ($14,3 + 7,1 + 0 + 0 = 21,4 : 4 = 5,35\%$) dan yang sangat tidak setuju berjumlah 0% karena tidak ada yang menjawab dengan kategori jawaban tersebut.

Berikut ini merupakan penjelasan daftar pernyataan :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Berdasarkan *tabel 4-12* dapat dijelaskan beberapa pendapat responden :

- a. Pernyataan “Instruktur memahami metode pelatihan partisipatif (POD)”, responden menjawab sangat setuju 2 orang (14,3%), setuju 8 orang (57,1%), kurang setuju 2 orang (14,3%), tidak setuju 2 orang (14,3%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban diatas bahwa instruktur memahami metode pelatihan partisipatif (POD) dalam sebuah pelatihan, responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pernyataan “Materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan kerja”, responden menjawab sangat setuju 1 orang (7,1%), setuju 8

orang (57,1%), kurang setuju 4 orang (28,6%), tidak setuju 1 orang (7,1%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan kerja, responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pernyataan “Metode penyampaian materi pelatihan mudah dipahami”, responden menjawab sangat setuju 1 orang (7,1%), setuju 8 orang (57,1%), kurang setuju 5 orang (35,7), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Terlihat dari jawaban diatas responden merasa “setuju” dengan pernyataan metode penyampaian materi pelatihan mudah dipahami.

- d. Pernyataan “Tujuan mengikuti pelatihan untuk peningkatan kemampuan kerja”, responden menjawab sangat setuju 4 orang (28,6%), setuju 9 orang (64,3%), kurang setuju 1 orang (7,1%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Terlihat dari jawaban diatas responden merasa “setuju” dengan pernyataan tujuan mengikuti pelatihan untuk peningkatan kemampuan kerja.

4.8.2. Analisis Dan Pembahasan Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong

Berdasarkan angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden, maka peneliti akan menganalisa kinerja aparatir pemerintahan gampong yang dapat dilihat dari pengisian angket sebagai berikut :

Tabel 4-13
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Item	Kinerja (Y)	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
B1	Hasil dari pelatihan dapat meningkatkan kuualitas layanan yang lebih baik	0	0	1	7,1	4	28,6	7	50,0	2	14,3
B2	Pertanggungjawaban kerja (akuntabilitas) dibuat sesuai dengan hasil kerja	0	0	0	0	2	14,3	9	64,3	3	21,4
B3	Pelatihan yang telah diikuti dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja	0	0	0	0	5	35,7	6	42,9	3	21,4
B4	Tanggapan (responsivitas) untuk penyelesaian tugas menjadi lebih tinggi	0	0	0	0	4	28,6	8	57,1	2	14,3

Sumber : Data yang telah diolah tahun 2018

Dari data yang diperoleh tabel diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel *kinerja* dengan angket yang diarahkan pada pernyataan yang merujuk pada indikator-indikator diatas. Jawaban tertinggi responden terdapat pada kategori setuju sebesar 53,57% yaitu hasil penjumlahan setuju ($50,0 + 64,3 + 42,9 + 57,1 = 214,3 : 4 = 53,57\%$) dan kurang setuju sebesar 26,8% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($28,6 + 14,3 + 35,7 + 28,6 = 107,2 : 4 = 26,8\%$). Selanjutnya kategori sangat setuju sebesar 17,8% hasil penjumlahan dari sangat setuju ($14,3 + 21,4 + 21,4 + 14,3 = 71,4 : 4 = 17,85\%$), kategori tidak setuju sebesar 1,77% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($7,1 + 0 + 0 + 0 = 7,1 : 4 = 1,77\%$), dan kategori sangat tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$).

Berdasarkan dari hasil *tabel 4-13*, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel kinerja sebagai berikut :

- a. Pernyataan “Hasil dari pelatihan dapat meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik”, responden menjawab sangat setuju 2 orang (14,3%), setuju 7 orang (50%), kurang setuju 4 orang (28,6%), tidak setuju 1 orang (7,1%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dari jawaban pernyataan “Hasil dari pelatihan dapat meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik”, menunjukkan responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pernyataan “Pertanggungjawaban kerja (akuntabilitas) dibuat sesuai dengan hasil kerja”, responden menjawab sangat setuju 3 orang (21,4%), setuju 9 orang (64,3%), kurang setuju 2 orang (14,3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil dari jawaban pernyataan “Pertanggungjawaban kerja (akuntabilitas) dibuat sesuai dengan hasil kerja”, responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pernyataan “Pelatihan yang telah diikuti dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja”, responden menjawab sangat setuju 3 orang (21,4%), setuju 6 orang (42,9%), kurang setuju 5 orang (35,7%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban diatas responden merasa “setuju” dengan pernyataan pelatihan yang telah diikuti dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

- d. Pernyataan “Tanggapan (responsivitas) untuk penyelesaian tugas menjadi lebih tinggi”, responden menjawab sangat setuju 2 orang

(14,3%), setuju 8 orang (57,1%), kurang setuju 4 orang (28,6%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat dari hasil jawaban diatas, 57,1% responden merasa setuju dengan pernyataan tanggapan (responsivitas) untuk penyelesaian tugas menjadi lebih tinggi.

4.9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis.

Analisis regresi linear sederhana ini dapat dihitung dengan menggunakan program *SPSS versi 24 for window*, dan diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4-14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	0,361	1,82218

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,640. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,410.

Tabel 4-15
Koefisien Regresi
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,669	3,441		1,647	0,125
	PELATIHAN	,643	0,223	,640	2,886	0,014

- a. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber : Data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 24

Dari tabel ini menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 5,669, sedangkan nilai Pelatihan (b/koefisien regresi) sebesar 0,643. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,669 + 0,643X$$

Keterangan

X = Pelatihan

Y = Kinerja

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 5,669 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja adalah sebesar 5,669. Koefisien regresi X sebesar 0,643 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% dari nilai pelatihan maka akan bertambah sebesar 0,643 terhadap nilai kinerja. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pelatihan (variabel X) terhadap kinerja (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,014 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4.10. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak signifikan, maka perlu dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

H_1 : adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. t_{hitung}

Berdasarkan *tabel 4-15* diperoleh t_{hitung} sebesar 2,886.

d. t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 12$. Maka persamaan untuk mencari t_{tabel} sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$= t (0,025 ; 12)$$

$$= 2,179$$

e. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,886 > 2,179) maka H_0 ditolak.

g. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,886 > 2,179$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintahan gampong.

4.11. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (Kd).

Tabel 4-16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	0,361	1,82218

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

$$\begin{aligned} \mathbf{Kd} &= \mathbf{ryx^2 \times 100\%} \\ &= \mathbf{0,640 \times 100\%} \\ &= \mathbf{64\%} \end{aligned}$$

Keterangan

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

ryx^2 : Nilai Koefisien Korelasi

Dari hasil di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,640. Bila dijabarkan melalui persamaan untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi, maka didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 64%. Yang mengandung arti, adanya nilai sebesar 64% perubahan pada variabel kinerja yang dijelaskan melalui pengaruh pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan nilai pelatihan maka akan bertambah pula variasi nilai dari kinerja sebesar 64%.

4.12. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, diketahui terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan gampong. Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan metode uji regresi linear sederhana diketahui nilai t_{hitung} (2,886) > t_{tabel} (2,179). Maksudnya bahwa Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada setuju menyatakan pelatihan itu memiliki pengaruh bagi peningkatan kinerja mereka.

Angket yang telah disebarkan kepada Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh dan telah diuji menggunakan *SPSS versi 24* bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh adalah sebesar 64%. Angka ini menunjukkan, adanya 64% perubahan pada variabel kinerja yang dijelaskan melalui pengaruh pelatihan. Dapat dikatakan, 9 dari 14 Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada sangat setuju bahwa dari setiap

penambahan nilai pelatihan, akan bertambah pula variasi nilai dari kinerja sebesar 64%.

Dari hasil itu semua terlihat bahwa pelatihan memberikan sebuah dampak positif yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dari Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada. Sejalan dengan hasil yang diperoleh, peneliti juga melakukan pengamatan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada beberapa tahun ini, terlihat beberapa peningkatan kinerja dari Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada. Baik dari segi pelayanan yang semakin membaik, pemberian informasi penting kepada masyarakat melalui papan informasi yang telah dibuat, pembangunan infrastruktur yang semakin membaik dan juga telah membuat beberapa sosialisasi kepemudaan kepada para pemuda gampong.

Peningkatan kinerja seperti ini tentunya didapatkan oleh aparatur pemerintahan gampong melalui beberapa pelatihan dan juga sosialisasi yang telah mereka ikuti. Dan telah terbukti melalui beberapa metode pengujian menggunakan *SPSS versi 24* bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh adalah sebesar 64%.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan instrument regresi linear sederhana, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Sehingga hipotesis awal dapat diterima.
2. Besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,640. Dijabarkan melalui persamaan nilai koefisien determinasi, maka didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 64%. Yang mengandung arti, adanya nilai sebesar 64% perubahan pada variabel kinerja yang dijelaskan melalui pengaruh pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan nilai pelatihan maka akan bertambah pula variasi nilai dari kinerja sebesar 64%.

5.2. Saran

1. Bagi Aparatur Pemerintahan Gampong
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan-pelatihan yang ada, sehingga pada akhirnya dapat

meningkatkan pula kinerja dari aparatur pemerintahan gampong itu sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan bacaan, serta dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lainnya yang berhubungan dengan pelatihan dan juga kinerja baik itu faktor internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*. Jakarta. PT. Gramedia Pusaka Utama. 2006.
- Asep Saepul, E. Baharuddin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan Cetakan I*. Yogyakarta. Deepublish. 2014.
- Budi Santoso. *Skema Dan Mekanisme Pelatihan, Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta. Terangi.
- Denny Triasmoko. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 12 No. 1 Juli 2014.
- Dhamiri, Kharisma Sakta. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*. Malang. Mankeu. Vol. No. 3 No.1 2014.
- Harbani Pasolong. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta. 2016.
- Harsuko Riniwati. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang. UB Media Press. 2016.
- Husein Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- I Wayan Sutya. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. Bali. E - Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No. 3, 2016.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.
- Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara. 2006.
- Jamaluddin Ahmad. *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta Gava Media. 2015.
- Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia. 2010.
- Kris. H. Timotius. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. CV. Andi. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2007.

- Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. PT. Grasindo. 2007.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara. 2013.
- Mohd Nazir. *Metode Penelitian Cetakan Pertama*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Profil Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Banda Aceh Tahun 2008.
- Pusat Bahasa. *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta. Gtamefia Pustaka Utama. 2008.
- Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. 2003. *Qanun Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pemerintahan Gampong Dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*.
- Rita Angelina da Luz Mota. *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3.11. 2014.
- Santoso S. *Buku Latihan Spss Statistik Paramatik*. Jakarta. Elex Media Komputindo Gramedia. 2000.
- Sudjana. *Metode Statistika Cetakan I*. Bandung. PT. Tarsito. 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta. 2010.
- Supardi. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Cetakan I*. Jakarta. Ufuk Press. 2002.
- Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta. Kencana. 2013.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 310 /Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2018
TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dinilai perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituang dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dinilai cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelola Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian wewenang pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Departemen Agama Republik Indonesia;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK05/2011 tentang penetapan Institut Agama Islam Negeri Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan UIN Ar-raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Sidang/seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 22 Januari 2018

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara
1. Dr. Mahmuddin sebagai pembimbing pertama
2. Fakhruddin, SE, MM sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi
- Nama : Arrazi Maulana
- NIM : 140802006
- Prodi : Ilmu Administrasi Negara
- Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh
- KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut diatas di bebaskan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2018.
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan berakhirnya semester ganjil 2018/2019 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 20 Februari 2018
An. Rektor
Dekan.


M. Nasir, Judiman

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-raniry Banda Aceh
2. Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan
4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921
Homepage: www.ar-raniry.ac.id e-mail: fisip@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1407/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/09/2018
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Banda Aceh, 3 September 2018

Kepada Yth,
Bapak Keuchik Gampong Peurada
di
Banda Aceh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami dalam rangka wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna selesainya tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Arrazi Maulana
NIM : 140802006
Jurusan : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Judul : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada, Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,

Muhammad Thalal



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
KECAMATAN SYIAH KUALA
GAMPONG PEURADA

Alamat : Jalan Kayee Adang Lr. Flamboyan Kode Pos 23115


SURAT KETERANGAN
Nomor : 470/452/2018


Keuchik Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ARRAZI MAULANA
Tempat/ Tanggal Lahir : Banda Aceh / 23 November 1995
Jenis Kelamin : Laki – laki
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 140802006
Fakultas : FISIP
Prodi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian : “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Gampong Peurada Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh”

Benar nama yang tersebut di atas telah melakukan penelitian di Kantor Keuchik Gampong Peurada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

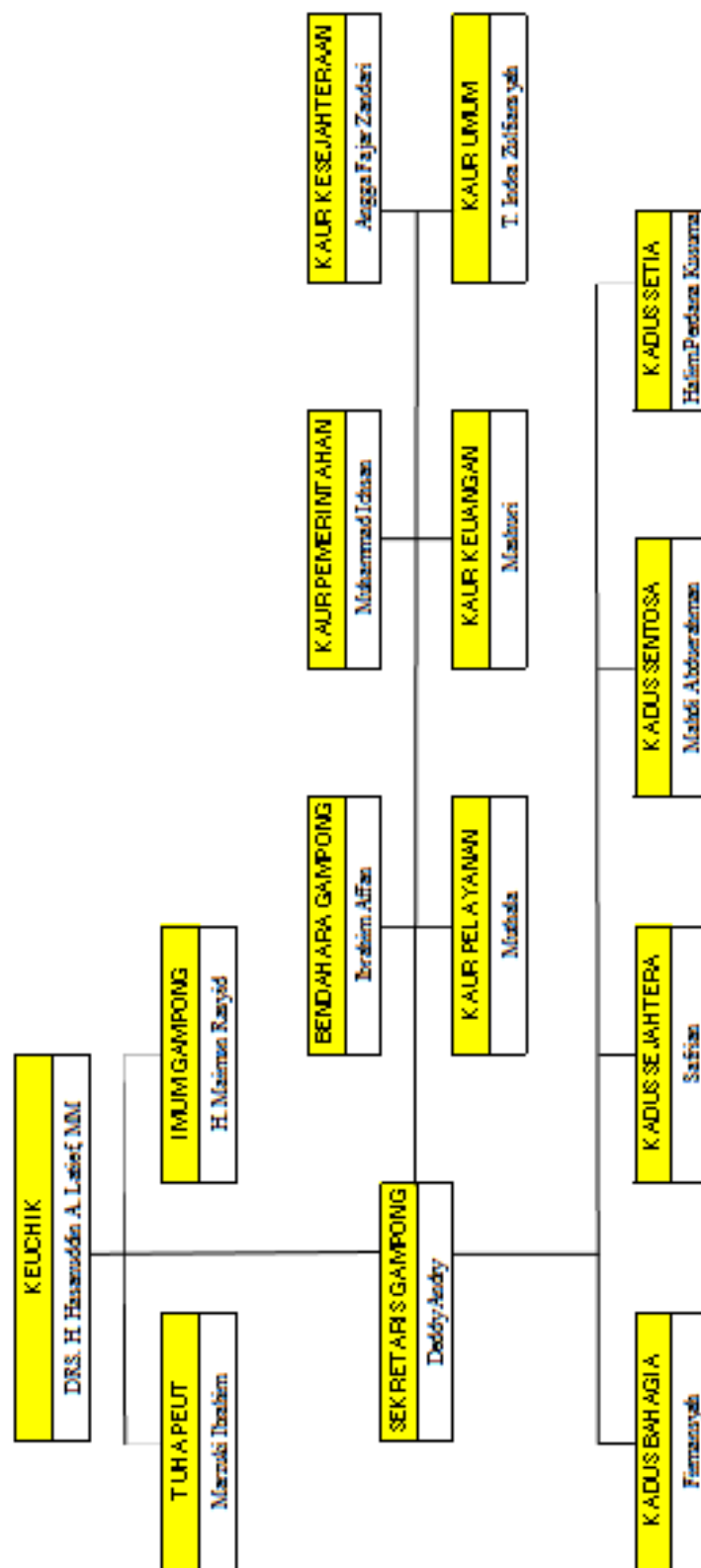
Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 25 November 2018
An.Keuchik,
Sekretaris Desa

(EDDY ANDRY)



Lampiran 1

STRUKTUR PEMERINTAHAN GAMPONG PEURADA



Lampiran 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan Terakhir	Pendapatan	Lama Bekerja
N	Valid	14	14	14	14	14	14
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	100	100	100

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 Tahun s/d 25 Tahun	1	7,1	7,1	7,1
	26 Tahun s/d 32 Tahun	3	21,4	21,4	28,6
	33 Tahun s/d 39 Tahun	4	28,6	28,6	57,1
	> 40 Tahun	6	42,9	42,9	100
	Total	14	100	100	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	5	35,7	35,7	35,7
	Menikah	9	64,3	64,3	100
	Total	14	100	100	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	2	14,3	14,3	14,3
	S1	10	71,4	71,4	85,7
	S2	2	14,3	14,3	100
	Total	14	100	100	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.999.999 -	12	85,7	85,7	85,7
	Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.999.999,-	1	7,1	7,1	92,9
	Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.999.999,-	1	7,1	7,1	100
	Total	14	100	100	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	12	85,7	85,7	85,7
	11 s/d 15 Tahun	2	14,3	14,3	100
	Total	14	100	100	

Lampiran 3

TABULASI DATA ANGKET

Frequencies

Statistics

		A1	A2	A3	A4
N	Valid	14	14	14	14
	Missing	0	0	0	0

Statistics

		B1	B2	B3	B4
N	Valid	14	14	14	14
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	14,3	14,3	14,3
	KS	2	14,3	14,3	28,6
	S	8	57,1	57,1	85,7
	SS	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	7,1	7,1	7,1
	KS	4	28,6	28,6	35,7
	S	8	57,1	57,1	92,9
	SS	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	35,7	35,7	35,7
	S	8	57,1	57,1	92,9
	SS	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	7,1	7,1	7,1
	S	9	64,3	64,3	71,4
	SS	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	7,1	7,1	7,1
	KS	4	28,6	28,6	35,7
	S	7	50,0	50,0	85,7
	SS	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	14,3	14,3	14,3
	S	9	64,3	64,3	78,6
	SS	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	35,7	35,7	35,7
	S	6	42,9	42,9	78,6
	SS	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	28,6	28,6	28,6
	S	8	57,1	57,1	85,7
	SS	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Lampiran 4

TABEL NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5

TABEL DISTRIBUSI NILAI t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Lampiran 6

UJI VALIDITAS

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Correlations

		A1	A2	A3	A4	SKOR_TOTAL
A1	Pearson Correlation	1	0,517	0,256	,561*	,785**
	Sig. (2-tailed)		0,059	0,378	0,037	0,001
	N	14	14	14	14	14
A2	Pearson Correlation	0,517	1	0,434	,726**	,839**
	Sig. (2-tailed)	0,059		0,121	0,003	0,000
	N	14	14	14	14	14
A3	Pearson Correlation	0,256	0,434	1	,621*	,674**
	Sig. (2-tailed)	0,378	0,121		0,018	0,008
	N	14	14	14	14	14
A4	Pearson Correlation	,561*	,726**	,621*	1	,887**
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,003	0,018		0,000
	N	14	14	14	14	14
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	,785**	,839**	,674**	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,008	0,000	
	N	14	14	14	14	14

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		B1	B2	B3	B4	SKOR_TOTAL
B1	Pearson Correlation	1	,649*	0,294	,904**	,900**
	Sig. (2-tailed)		0,012	0,308	0,000	0,000
	N	14	14	14	14	14
B2	Pearson Correlation	,649*	1	0,348	,592*	,795**
	Sig. (2-tailed)	0,012		0,223	0,026	0,001
	N	14	14	14	14	14
B3	Pearson Correlation	0,294	0,348	1	0,258	,614*
	Sig. (2-tailed)	0,308	0,223		0,373	0,020
	N	14	14	14	14	14
B4	Pearson Correlation	,904**	,592*	0,258	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,026	0,373		0,000
	N	14	14	14	14	14
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	,900**	,795**	,614*	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,020	0,000	
	N	14	14	14	14	14

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7

UJI REABILITAS

Uji Reabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	14	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11,57	2,725	0,524	0,804
A2	11,64	2,863	0,684	0,691
A3	11,57	3,648	0,480	0,791
A4	11,07	3,148	0,808	0,660

Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	14	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,79	2,489	0,776	0,649
B2	11,43	3,341	0,654	0,730
B3	11,64	3,632	0,329	0,880
B4	11,64	3,016	0,754	0,678

Lampiran 8

UJI NORMALITAS KORMOGOLOV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,75069255
Most Extreme Differences	Absolute	0,134
	Positive	0,134
	Negative	-0,121
Test Statistic		0,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * PELATIHAN	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%

Report

KINERJA PELATIHAN	Mean	N	Std. Deviation
	11,00	12,0000	1
13,00	14,5000	2	3,53553
14,00	14,6667	3	2,08167
15,00	17,0000	1	
16,00	16,0000	3	0,00000
17,00	13,0000	1	
18,00	17,5000	2	0,70711
19,00	19,0000	1	
Total	15,5000	14	2,27866

ANOVA Table

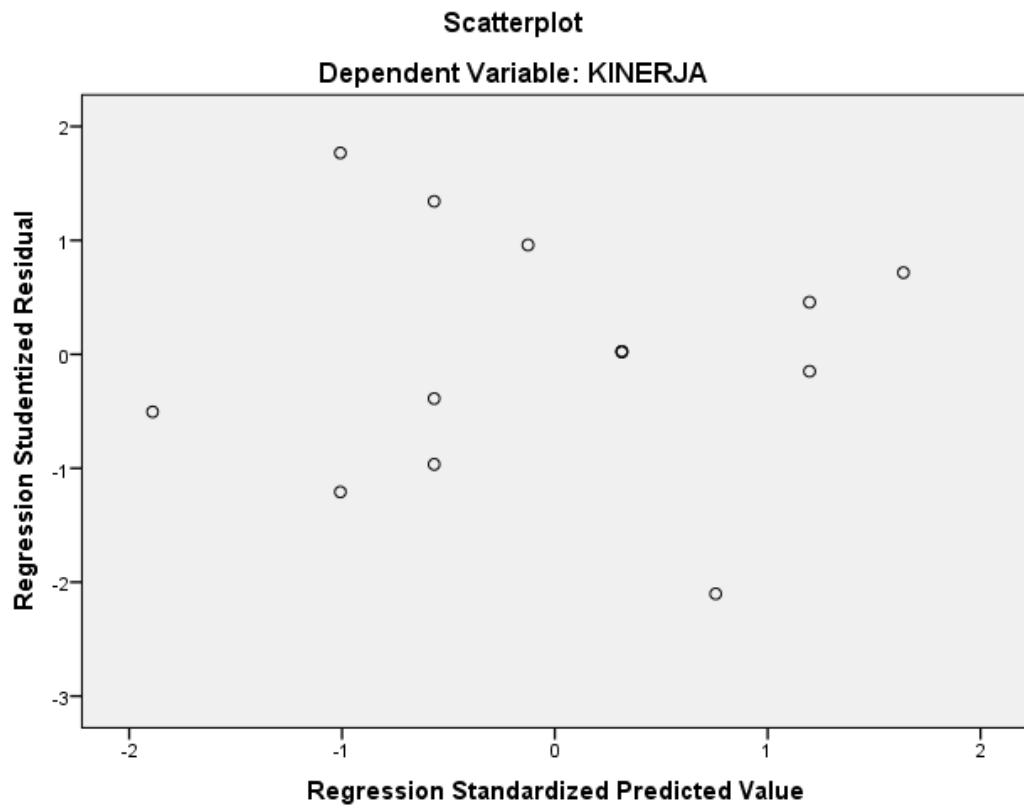
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PELATIHAN	Between Groups	(Combined)	45,833	7	6,548	1,813	0,243
		Linearity	27,656	1	27,656	7,659	0,033
		Deviation from Linearity	18,177	6	3,030	0,839	0,582
	Within Groups		21,667	6	3,611		
	Total		67,500	13			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * PELATIHAN	0,640	0,410	0,824	0,679

Lampiran 10

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Lampiran 11

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	0,410	0,361	1,82218

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,656	1	27,656	8,329	,014 ^b
	Residual	39,844	12	3,320		
	Total	67,500	13			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,669	3,441		1,647	0,125
	PELATIHAN	0,643	0,223	0,640	2,886	0,014

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,7436	17,8889	15,5000	1,45856	14
Std. Predicted Value	-1,890	1,638	,000	1,000	14
Standard Error of Predicted Value	,491	1,072	,667	,178	14
Adjusted Predicted Value	13,1373	17,4615	15,5013	1,40639	14
Residual	-3,60256	2,97009	,00000	1,75069	14
Std. Residual	-1,977	1,630	,000	,961	14
Stud. Residual	-2,102	1,767	,000	1,031	14
Deleted Residual	-4,07246	3,49246	-,00126	2,01897	14
Stud. Deleted Residual	-2,532	1,968	-,015	1,133	14
Mahal. Distance	,016	3,571	,929	1,064	14
Cook's Distance	,000	,288	,077	,096	14
Centered Leverage Value	,001	,275	,071	,082	14

a. Dependent Variable: KINERJA

FOTO PENEITIAN





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Arrazi Maulana
2. Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 23 November 1995
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Menikah
7. NIM : 140802006
8. Alamat : Jln. Peurada Utama Lr. Durian Barat No. 28
Gampong Peurada, Kecamatan Syiah Kuala,
Kota Banda Aceh

ORANG TUA/WALI

9. Nama Ayah : M. Kasim
10. Pekerjaan Ayah : Buruh Harian Lepas
11. Nama Ibu : Mariani
12. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
13. Alamat Orang Tua : Jln. Peurada Utama Lr. Durian Barat No. 28
Gampong Peurada, Kecamatan Syiah Kuala,
Kota Banda Aceh

RIWAYAT PENDIDIKAN

14. Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan Uin Ar-Raniry Banda Aceh (Masuk Tahun 2014)
15. Siswa Jurusan Ipa Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Banda Aceh (2014).
16. Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Banda Aceh (2011).
17. Siswa Sekolah Dasar Negeri 54 Banda Aceh (2008).
18. Murid Raudhatul Athfal Al-Hidayah Peurada Banda Aceh (2002).

Banda Aceh, 5 Desember 2018
Penulis,

Arrazi Maulana
NIM. 140802006