



**PENGARUH PANDEMI COVID-19, PELATIHAN KERJA,  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**FANY ANGGRAINI**  
NPM. 1715310370

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : FANY ANGGRAINI  
NPM : 1715310370  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PANDEMI COVID-19,  
PELATIHAN KERJA, DAN FASILITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
BINJAI

MEDAN, 12 AGUSTUS 2021


**KETUA PROGRAM STUDI**

  
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S. Psi., M.Si)

**DEKAN**

  
(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

  
(HM.ABBAS YUNUS, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

  
(MIRA YOSEFA SIREGAR, S. Pd., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : FANY ANGGRAINI  
**NPM** : 1715310370  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PANDEMI COVID-19,  
PELATIHAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

MEDAN, 12 AGUSTUS 2021

**KETUA**

(SAMRIN, S.E.,MM)

**PENGUJI I**

(HM.ABBAS YUNUS, S.E., M.Si)

**PENGUJI II**

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S. Pd., M.Si)

**PENGUJI III**

(Dr DESI ASTUTI, S.E.,MM)

**PENGUJI IV**

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FANY ANGGRAINI  
NPM : 1715310370  
Fakultas/Program studi : Sosial sains/Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH PANDEMI COVID-19, PELATIHAN  
KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengolah, mendistribusikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 12 Agustus 2021



FANY ANGGRAINI

NPM. 1715310370

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FANY ANGGRAINI  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 22 Juli 1999  
NPM : 1715310370  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen/MSDM

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 12 Agustus 2021



FANY ANGGRAINI

NPM. 1715310370

FM-6PAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juli 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FANY ANGGRAINI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 07-22-1999  
 Nama Orang Tua : IFAN SYAHPUTRA  
 N. P. M : 1715310370  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085262502508  
 Alamat : SEI MENCIRIM. TAMAN MELATI SUNGGAL BLOK D.42

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH PANDEMI COVID-19, PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



FANY ANGGRAINI  
 1715310370

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pasri Muhtarom Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

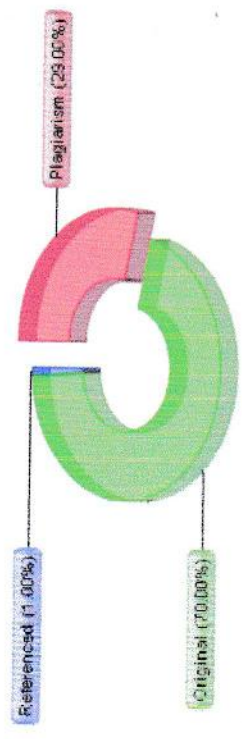
Analyzed document: FANY ANGGRAINI\_1715310370\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 53







**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 70/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: FANY ANGGRAINI

: 1715310370

Kategori : Akhir

: SOSIAL SAINS

Jabatan : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 17 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus sebatas sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Juli 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UNPA  
INDONESIA  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Referensi: FM-PERPUS-06-01

: 01

: 04 Juni 2015



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FANY ANGGRAINI  
 Tgl. Lahir : MEDAN / 22 Juli 1999  
 NIM / NPM : 1715310370  
 Jurusan / Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3,64  
 No. Pendaftaran : 085262502508

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH PENDEMI COVID-19, PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Medan, 30 November 2020

Pemohon,

*Fany Anggraini*  
( Fany Anggraini )

Tanggal : 23 Januari 2021

Disahkan oleh :

*Dr. Bahbari Widjanarko, SE., M.M.*  
( Dr. Bahbari Widjanarko, SE., M.M. )

Tanggal : 1 Desember 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

*H. M. Abbas Yunus, SE., M.Si.*  
( H. M. Abbas Yunus, SE., M.Si. )

Tanggal : 23 Januari 2021

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

*Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi. M.Si.*  
( Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : 14 Januari 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

*Mira Yulia Siregar, S.Pd., M.Si.*  
( Mira Yulia Siregar, S.Pd., M.Si. )

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FANY ANGRAINI

NPM : 1715310370

Program Studi : Manajemen

jenjang : Strata Satu

Dosen Pembimbing : H. M. Abbas Yunus, SE.,M.Si.

Judul Skripsi : PENGARUH PANDEMI COVID-19, PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	sudah diperiksa dan disetujui untuk sempro	Disetujui	
Juni 2021	disetujui untuk sidang meja hijau	Disetujui	
Juni 2021	disetujui untuk sidang meja hijau	Revisi	
Juni 2021	disetujui untuk sidang meja hijau	Revisi	
6 September 2021	Silahkan di jilid	Disetujui	

Medan, 13 September 2021  
 Dosen Pembimbing,



H. M. Abbas Yunus, SE.,M.Si.

**SURAT PERNYATAAN**

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : FANY ANGGRAINI

NIK : 1715310370

Tempat/Tgl. : Medan / 22 Juli 1999

Alamat : SEI MENCIRIM. TAMAN MELATI SUNGGAL BLOK D.42

HP : 085262502508

Orang : IFAN SYAHPUTRA/ERLINA SARIE

Keahlian : SOSIAL SAINS

Pekerjaan : Manajemen

Objek : PENGARUH PANDEMI COVID-19, PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



**FANY ANGGRAINI**  
1715310370



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Mira Yosefa Siregar, S. Pd., M.SI  
Nama Mahasiswa : Fany Anggraini  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310370  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1 Juni 21	Perbaiki Penulisan, spasi antar paragraf		
10 Juni 21	Perbaiki Daftar pustaka		
15 Juni 21	Perbaiki lagi Identifikasi Masalah, Bab II, Bab 5 Saran		
06/07/2021	ACC Sidang		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Mira Yosefa Siregar, S. Pd., M.SI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : HM.ABBAS YUNUS S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Fany Anggraini  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310370  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/6 2021	Perbaikan penulisan pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka		
23/6 2021	melengkapi		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan  
  
Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I  
  
HM.ABBAS YUNUS S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admln\\_fm@unpab.pancabudi.org](mailto:admln_fm@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : HMLAbbas Yunus SE.,MSI  
Nama Mahasiswa : Fany Anggraini  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310370  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21 Des 2020	Revisi Tulisan Identifikasi Masalah Rumusan Masalah Populasi Sampel Skala Libat Penelitian sebelumnya Daftar Pustaka terangta konseptual	A	Perbaikan
30 Des 2020	Acc Seminar Proposal	A	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Bambang Widyanarko, SE., MM.

Dosen Pembimbing I

HMLAbbas Yunus SE.,MSI





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Mira Yosefa Siregar, S. Pd., M.SI  
Nama Mahasiswa : Fany Anggraini  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310370  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28 Des 2020	Tambahi Latar Belakang Masalah BAG I. Setiap variabel ; gerak.		
3 Januari 2021	Tambahi Teori & BAG II, Lihat antar spasi & Paragraf		
16 Januari 2021	Perbaiki BAG III, Metodologi Penelitian		
4 Februari 2021	Acc Seminar PROPOSAL		



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.,

Dosen Pembimbing II

Mira Yosefa Siregar, S. Pd., M.SI

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Objek penelitian pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Penelitian ini dilakukan tahun 2020-2021. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 173 dan sampelnya berjumlah 63 pegawai. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai, baik secara parsial maupun simultan. Uji t menunjukkan Pandemi Covid-19 memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,163 dan signifikan 0,002, Pelatihan Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,407 dan signifikan 0,000 dan Fasilitas Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,922 dan signifikan 0,005. Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh 37,668 dan signifikan sebesar 0.000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah Pelatihan kerja, Pandemi Covid-19 dan yang terakhir adalah fasilitas Kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 65,7% kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai dapat dijelaskan dan diperoleh dari Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

---

*This study aims to determine the effect of the Covid-19 pandemic, job training and work facilities on employee performance at the Binjai City Ministry of Religion Office. The object of research in this study were employees at the Office of the Ministry of Religion in Binjai City. This research was conducted in 2020-2021. The population in this study amounted to 173 and the sample amounted to 63 employees. Data processing using the SPSS Version 16 application. Data testing was carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the Covid-19 pandemic, job training and work facilities had a positive and significant impact on employee performance at the Binjai City Ministry of Religion, both partially and simultaneously. The t-test shows that the Covid-19 Pandemic has a tcount of 3.163 and is significant 0.002, Job Training has a tcount of 5.407 and is significant 0.000 and Work Facilities has a tcount of 2.922 and a significant 0.005. The F test shows the Fcount value obtained is 37.668 and is significant at 0.000. The most dominant variables affecting performance are job training, the Covid-19 pandemic and the last one is work facilities. The results of the determination test showed that 65.7% of the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion in Binjai City could be explained and obtained from the Covid-19 Pandemic, Job Training and Work Facilities, while the rest came from other factors.*

***Keywords: Covid-19 Pandemic, Job Training, Work Facilities and Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PANDEMI COVID-19, PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulis skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S. Psi., M.SI., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak HM. Abbas Yunus SE., M.SI., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S. Pd., M.SI selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Orang tua saya, Ayahanda Ifan Syahputra dan Ibunda Erlina Sarie tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, dukungan , kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi. Semoga Allah AWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
7. Kepada teman-teman baikku, Nur Afifah, Risa Mutiasari, Reka Wandira, Sahvana, Julia deli, Ayu Ferawati, Mutiara Sabrina , Tiffany, Dede Agus Alwi. Terima kasih karena selalu setia menemani dan memberikan dukungan yang tiada hentinya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 12 Agustus 2021

Penulis

**FANY ANGGRAINI**

**NPM. 1715310370**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah .....	8
1. Batasan Masalah .....	8
2. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian .....	9
2. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
1. Variabel Penelitian.....	10
2. Jumlah Observasi (sampel) .....	10
3. Waktu Penelitian.....	10
4. Lokasi Penelitian.....	10

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai .....	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	11
b. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	13
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	13
d. Metode-Metode Penilaian Kinerja Pegawai.....	16
e. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
f. Jenis-jenis Penilaian Kinerja .....	17
2. Pandemi Covid-19.....	19
a. Pengertian Covid-19 .....	19
b. Dampak Pandemi Covid-19 Pada Sektor Ekonomi di Indonesia .....	22
c. Pilar-Pilar Utama Dalam Menanggapi Krisis Covid-19 .....	23
d. Indikator Pandemi covid-19.....	24
e. Strategi Agar Para Pegawai Tetap Produktif dimasa Pandemi Covid-19	24
3. Pelatihan Kerja .....	26
a. Pengertian Pelatihan .....	26
b. Manfaat Pelatihan Bagi Perusahaan dan Bagi Individu.....	27
c. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan .....	28
d. Faktor-Faktor Pelatihan .....	29
e. Indikator-Indikator Pelatihan .....	30
f. Tahap Pelatihan.....	32
g. Metode Pelatihan .....	33
h. Evaluasi Pelatihan.....	35
i. Komponen-Komponen Pelatihan.....	35
j. Kelemahan Pelatihan .....	36
4. Fasilitas Kerja .....	37
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	37
b. Fungsi Fasilitas Kerja .....	37
c. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja .....	38
d. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja.....	39
e. Bentuk Fasilitas Kerja.....	41
B. Penelitian Terdahulu .....	42
C. Kerangka Konseptual.....	44

1. Hubungan Pandemi Covid-19 ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	44
2. Hubungan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	45
3. Hubungan Fasilitas kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	46
4. Hubungan Pandemi Covid-19 ( $X_1$ ) Pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan Fasilitas kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	46
D. Hipotesis.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	49
1. Lokasi Penelitian .....	49
2. Waktu Penelitian .....	49
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber data.....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel.....	50
3. Jenis dan Sumber Data .....	52
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	52
1. Variabel Penelitian .....	52
2. Definisi Operasional.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Uji Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas (Kelayakan).....	55
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	55
2. Uji Asumsi Klasik .....	56
a. Uji Normalitas .....	56
b. Uji Heteroskedastisitas .....	57
c. Uji Multikolineieritas .....	58
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
4. Uji Hipotesis.....	59
a. Uji Parsial (Uji t) .....	59
b. Uji Simultan (Uji F) .....	59
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Hasil Penelitian Teori .....	61
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
a. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.....	61
b. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai .....	62
c. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.....	63
d. Tugas Kantor Kementerian Agama Kota Binjai .....	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	65
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
a. Variabel $X_1$ (Pandemi Covid-19).....	68
b. Variabel $X_2$ (Pelatihan Kerja) .....	73
c. Variabel $X_3$ (Fasilitas Kerja).....	78
d. Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	83
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	87
a. Pengujian Validitas.....	87
b. Pengujian Reliabilitas.....	90
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	92
a. Uji Normalitas Data .....	92
b. Uji Multikolonieritas.....	94
c. Uji Heteroskedastisitas .....	95
6. Regresi Linear Berganda .....	96
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	98
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	98
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	99
c. Koefisien Determinasi.....	100
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
1. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai .....	100
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	101
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
4. Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	102

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>104</b>
A. Simpulan.....	104
B. Saran .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	50
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.1</sub> ).....	68
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.2</sub> ).....	68
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.3</sub> ).....	69
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.4</sub> ).....	70
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.5</sub> ).....	70
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.6</sub> ).....	71
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.7</sub> )...	71
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pandemi Covid-19 (X <sub>1.8</sub> )...	72
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.1</sub> ).....	73
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.2</sub> ).....	73
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.3</sub> ).....	74
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.4</sub> ).....	75
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.5</sub> ).....	75
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.6</sub> ).....	76
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.7</sub> ).....	76
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>2.8</sub> ).....	77
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (X <sub>3.1</sub> ).....	78
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (X <sub>3.2</sub> ).....	78
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (X <sub>3.3</sub> ).....	79

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ( $X_{3.4}$ ).....	80
Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ( $X_{3.5}$ ).....	80
Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ( $X_{3.6}$ ).....	81
Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ( $X_{3.7}$ ).....	81
Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ( $X_{3.8}$ ).....	82
Tabel 4.28 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.1).....	83
Tabel 4.29 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.2).....	83
Tabel 4.30 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.3).....	84
Tabel 4.31 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.4).....	85
Tabel 4.32 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.5).....	85
Tabel 4.33 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.6).....	86
Tabel 4.34 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.7).....	86
Tabel 4.35 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y.8).....	87
Tabel 4.36 Uji Validitas Pandemi Covid-19 ( $X_1$ ) .....	88
Tabel 4.37 Uji Validitas Pelatihan Kerja ( $X_2$ ).....	89
Tabel 4.38 Uji Validitas Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) .....	89
Tabel 4.39 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	90
Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Pandemi Covid-19 ( $X_1$ ).....	91
Tabel 4.41 Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) .....	91
Tabel 4.42 Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja ( $X_3$ ).....	91
Tabel 4.43 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	92
Tabel 4.44 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	94
Tabel 4.45 Uji Multikolinieritas .....	95
Tabel 4.46 Uji Regresi Linier Berganda.....	97
Tabel 4.47 Uji Parsial (Uji t) .....	98
Tabel 4.48 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	99
Tabel 4.49 Uji Koefisien Determinasi .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai .....	63
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	92
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	93
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk menciptakan strategi yang mampu mencapai tujuan perusahaan. Manusia, sebagai sebuah sumber daya didalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Meskipun dunia kerja saat ini mulai diotomatisasi, yang berarti beberapa pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia didalam organisasi tidak dapat disingkirkan. Sehebat apapun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional. Aktivitas manajemen sumber daya manusia merentang dari mulai proses memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, mengkompensasi, dan merencanakan karir pekerja sembari memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan keadilan pekerja. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Baru-baru ini, dunia dikejutkan oleh virus corona yang bermula di China, dengan gejala yang mirip dengan *server acute respiratory syndrome* (SARS). Virus Corona (Covid-19) merupakan virus baru yang mewabah di penghujung tahun 2019, virus ini merupakan virus jenis baru (SARS-CoV-2). Pandemi Covid-19 ini ditandai dengan munculnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat hampir seluruh dunia terkena dampak dari penyebaran virus tersebut. Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus ini, salah satunya adalah *Social distancing* dan menjaga jarak dengan orang lain.

Kantor Kementerian Agama (kemenag) Kota Binjai merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada kepala kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Kementerian Agama ini membidangi segala bentuk urusan keagamaan, seperti penyelenggaraan haji dan umroh, madrasah pendidikan agama islam, penyelenggaraan zakat wakaf dan sebagainya. Selama masa pandemi Covid-19 Kemenag juga menerapkan protokol kesehatan yang ada seperti menggunakan masker, mencuci tangan, menjaga jarak dan menghindari kerumunan. Namun, masih ada pegawai yang tidak memperdulikan peringatan tersebut. Selama masa pandemi ini karyawan di Kemenag juga harus menerima dampaknya seperti, kurangnya maksimal dan efektif dalam bekerja dikarenakan pengalihan sebagian pekerjaan ke internet untuk menghindari interaksi langsung, program pelatihan kerja juga sebagian dilakukan secara online, setiap kegiatan tidak diperbolehkan melebihi dari 10 orang dan bagi pegawai yang terinfeksi virus Corona tersebut maka akan diminta untuk langsung menjalankan karantina atau isolasi agar tidak menyebarkan virus tersebut kepegawai yang lainnya.

Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya. Begitu juga dengan instansi pemerintah, setiap instansi pemerintah dihimbau untuk memperkuat tim penanganan Covid-19 sebagai pusat penanganan krisis (*crisis center*) Covid-19 guna untuk mengurangi risiko penyebaran Covid-19. Virus ini juga membuat keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi terkena dampaknya. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektivitas dan efisiensi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan dimasa pandemi Covid-19 atau dimasa yang akan datang. Menurut Handoko (2017:7) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kecakapan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyakit virus Corona tersebut.

Kinerja merupakan suatu faktor yang terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu agar pihak-pihak



tersebut mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan atau organisasi yang di emban dari suatu visi dan misi serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) Bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen, disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, rancangan kinerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kemampuan, keahlian dan pengetahuan.

Untuk menjamin tiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, maka pengembangan SDM tidak bisa terhindarkan lagi. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang baik, karena pelatihan merupakan salah satu keharusan dari suatu perusahaan atau organisasi dalam bentuk untuk pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Milkovich (dalam Suwanto. Donni, 2018:118), Pelatihan ialah proses yang sistematis dari perubahan perilaku pengetahuan dan motivasi pekerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan standar pekerjaan. Jadi pelatihan itu merupakan sebuah upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih mudah baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik

dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab dengan adanya pelatihan dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun maka akan menghambat dalam suatu pekerjaan. Pelatihan ini juga bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan dan kemampuan dari tenaga kerja itu sendiri dan kecakapan sehingga tenaga kerja sebagai sumber daya dapat menjalankan suatu aktivitas dengan maksimal. Melalui pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya yang nantinya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang akan datang.

Salah satu instansi yang mengandalkan kompetensi sumber daya manusianya adalah Kementerian Agama. Hasil kerja pegawai mungkin belum cukup atau ideal dalam melaksanakan tanggung jawabnya karena sebagian pegawai masih belum sepenuhnya memahami kompetensi yang terkait dengan perannya, sehingga para pegawai diharuskan untuk mengikuti program pelatihan kerja untuk meningkatnya kinerja pegawainya di instansi tersebut. Bukan hanya pegawai saja yang mengikuti program pelatihan kerja, seorang pemimpin pun juga harus mengikuti program pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas seorang pemimpin agar menjadi lebih baik dan bisa menjadi panutan bagi para pegawainya. Adapun Jenis pelatihan (diklat) yang diselenggarakan di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai seperti, pelatihan jabatan struktural, pelatihan pengembangan kepemimpinan, pelatihan fungsional administrasi, pelatihan fungsional tenaga teknis keagamaan dan pelatihan teknis keagamaan. Namun program pelatihan yang diselenggarakan di Kemenag ini terkadang masih salah sasaran

atau tidak tepat, sehingga menyebabkan pelatihan atau *training* yang dilakukan tidak berjalan dengan baik. Penyebabnya itu adalah pelatihan yang dilakukan tidak disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan pelatihan yang diikuti sebagian tidak bisa di terapkan dalam tugas sehari-hari dikarenakan fasilitas operasional kantor yang tidak mendukung.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai bagi pegawai. Fasilitas merupakan sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, fasilitas kerja dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian pekerjaan dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja pegawainya karena mereka merasa terpenuhi kebutuhan dari segi sarana dan prasarana. Menurut Rista (2014:4) Fasilitas adalah penyediaan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja untuk memudahkan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang harus layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Fasilitas yang digunakan ini juga bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan guna untuk kemudahan dan kelancaran pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas yang disediakan di Kantor Kementerian Agama kota Binjai masih minim dan kurang mendukung dikarenakan kurangnya anggaran, seperti komputer yang masih kurang dan

sebagian komputer ada yang rusak, Pendingin ruangan yang tidak bisa berfungsi dengan baik, ruang pengarsipan data yang kurang memadai dan hanya seadanya saja.

Berdasarkan uraian di atas penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi Pandemi Covid-19, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja yang diberikan suatu instansi maka penulis tertarik untuk menyusun sebuah tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti protokol kesehatan dimasa pandemi Covid-19, serta kurangnya akses fasilitas alat pelindung diri untuk bentuk pencegahan Covid-19 di tempat kerja.
2. Pelatihan masih salah sasaran atau kurang tepat, sehingga pelatihan yang dilakukan kurang efektif dan pelatihan yang diikuti sebagian tidak dapat digunakan dalam tugas sehari-hari karena fasilitas kantor yang tidak mendukung.
3. Masih terbatasnya fasilitas operasional ditempat kerja
4. Lemahnya pengawasan sehingga kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi masalah agar lebih memperhatikan pada inti permasalahan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel Pandemi Covid-19, Pelatihan kerja, fasilitas kerja dan kinerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pandemi Covid-19 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?
3. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?
4. Apakah pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah pandemi Covid-19 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui apakah pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi, dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh pandemi covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja pada pegawai sehingga pimpinan dapat melakukan tindakan-tindakan yang diambil untuk melakukan perbaikan.
- b. Bagi penulis, dapat menambah wawasan serta pengetahuan dibidang sumber daya manusia (SDM) terutama yang mencakup pada pandemi covid-19, pelatihan kerja, fasilitas kerja dan kinerja yang baik.

- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan pandemi covid-19, pelatihan kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sri Wahyuni (2014) yang berjudul : Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai (2020).

- 1. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja serta 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Pandemi covid-19, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja serta 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
- 2. Jumlah Observasi/sampel (n) :** Penelitian terdahulu menggunakan sampel 107 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 63 responden.
- 3. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
- 4. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan penelitian ini di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan pekerjaan pegawai seharusnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moh. Pabundu Tika (2016:121) Kinerja adalah hasil-hasil dari fungsi kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh banyak keadaan untuk memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang berada di bawah wewenang dan



pertanggungjawaban suatu organisasi merupakan fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini. Menurut Sinambela (2015:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kewajibannya untuk mencapai hasil yang diinginkan dimengerti bahwa kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana diharapkan sesuai dengan kewajiban kerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi. Setiap perusahaan atau organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk pegawai dengan harapan ada peluang untuk memajukan suatu perusahaan atau organisasi. Menetapkan target atau standart kinerja sangatlah penting karena dapat mempengaruhi. Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mendapatkan informasi dasar yang digunakan untuk mengevaluasi keefektifan dan kesuksesan berbagai kebijakan sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan berbagai proses lainnya. Hasil penilaian juga berguna untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai dengan standart.

**b. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:180) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

## 1) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaann yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

## 2) Kuantitas

Kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja.

## 3) Waktu

Ada batas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu. Ini menandakan bahwa ada tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas.

## 4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk bekerja sama secara vertikal dan horizontal, di luar dan di dalam tempat kerja. Apakah seorang karyawan mampu membangun perasaan saling menghormati, keramahan, dan kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam hubungan ini.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji-janji yang telah dibuatnya.

2) Disiplin kerja

Merupakan upaya pegawai untuk melaksanakan tugas dan disiplin kerja berupa waktu, seperti berangkat kerja tepat waktu dan melaksanakan tugas dan tugas sesuai perintah.

3) Lingkungan kerja

Merupakan suasana dan kondisi yang dirasakan dalam organisasi, dan lingkungan kerja adalah tempat bekerja, seperti ruang kerja, sarana dan prasarana.

4) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang pegawai dalam pekerjaannya serta membela perusahaan ditempat dia bekerja.

5) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seorang pegawai yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan.

6) Budaya Organisasi

Merupakan norma-norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi.

7) Motivasi kerja

Suatu semangat ataupun dorongan seorang pegawai untuk mengerjakan tugas-tugasnya maupun tanggung jawabnya.

#### 8) Rancangan Kinerja

Rancangan pekerjaan didalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya.

#### 9) Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik karyawan. Karakter dan kepribadian setiap orang berbeda-beda. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik dan rasa tanggung jawab akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

#### 10) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin untuk mengolah, mengatur, dan memerintahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

#### 11) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya.

#### 12) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang terdapat pada diri seorang pegawai guna melakukan pekerjaannya.

#### 13) Pengetahuan

Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:153) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor yang dimaksud adalah :

- 1) Suatu upaya yang menunjukkan banyak sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam melakukan gerakan tugas.
- 2) Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan perangai dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan seorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja

#### **d. Metode-Metode Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Dewi Hanggraeni (2020:123) ada beberapa metode penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) *Rating Scales*, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
- 2) *Checklist*, metode ini penilai harus memilih (*checklist*) pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
- 3) *Paired Comparison Method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan semua teman-teman kerjanya dan akan diketahui siapa yang paling baik dan siapa yang paling buruk.

- 4) *Alternation Ranking Method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan memiliki kinerja paling buruk.
- 5) *Critical Incident Method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

**e. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Robbins (dalam Dewi Hanggraeni 2020:121) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan .
- 3) Memvalidasi program seleksi dan pengembangan .
- 4) Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.
- 5) Dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi

**f. Jenis-jenis Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2013:562), menyatakan bahwa ada jenis-jenis penilaian kinerja pegawai yaitu :

- 1) Penilaian hanya oleh atasan.
  - a. Cepat dan langsung.
  - b. Dapat mengarah ke distrorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini.

Atasan bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai adalah:

- a. Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
- b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

3) Penilaian oleh kelompok staf

Atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

4) Penilaian melalui keputusan komite

Sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
- b. Memperlemah integrasi manajer yang bertanggung jawab.

5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan

Sama seperti pada kelompok staf, namun dalam hal ini melibatkan wakil dan pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.

- a. Membawa satu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
- b. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

## 2. Pandemi Covid-19

### a. Pengertian Covid-19

Menurut WHO (2020) Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit virus korona 2019 (*Coronavirus disease 2019*), penyakit ini disebabkan oleh virus korona jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Menurut Harahap (2020) Pemerintah China melaporkan kepada PBB tanggal 31 Desember 2019 tentang wabah Covid-19 di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 maret 2020. Covid-19 ini menyebar keseluruh dunia termasuk juga Indonesia melalui lalu lintas orang dan barang dengan menggunakan rute penerbangan dan pelayaran Internasional. Pandemi covid-19 ini telah memunculkan tantangan baru untuk negara-negara dan bangsa terutama mengenai bagaimana Negara merespon dan berupaya untuk mencegah virus tersebut agar tidak menyebar secara menyeluruh. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara termasuk Indonesia hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa Negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah dan meminimalisir penyebaran virus Corona. Di Indonesia sendiri pemerintahnya menerapkan kebijakan terkait pandemi covid-19 seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan mengeluarkan kebijakan WFH (*Work From Home*) dan belajar dari rumah guna untuk menghentikan atau memperlambat penyebaran penyakit menular. Covid-19 ini bisa menyerang siapa saja ,seperti lansia (Golongan usia lanjut), Orang dewasa, anak-anak dan



bayi termasuk ibu hamil dan ibu menyusui. Covid-19 ini dapat menimbulkan gejala gangguan pernapasan akut seperti demam di atas 38°C batuk dan sesak napas selain itu dapat disertai dengan lemas, nyeri otot dan diare. Pada penderita Covid-19 yang berat dapat menimbulkan pneumonia, sindroma pernapasan akut, gagal ginjal bahkan sampai kematian.

Pandemi Covid-19 ini menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti pendidikan, sosial, budaya dan perdagangan. Pandemi ini juga sangat berpengaruh terhadap perekonomian global dan telah berubah secara signifikan. Perubahan ini diperlihatkan dengan menurunnya kondisi perekonomian di berbagai sektor setelah WHO menyatakan secara resmi Covid-19 sebagai pandemi. Kerugian yang diakibatkan Covid-19 ini telah dirasakan oleh berbagai sektor di tanah air. Menurut Budi & Anshari (2020) Pemerintah telah mengeluarkan berbagai macam kebijakan dalam menangani Covid-19 ini, pemerintah harus memilih kebijakan dari jalur 2 arah dalam menangani pandemi. Yang dimana pemerintah harus melihat dari sisi kebijakan pencegahan (substantive) dan memfokuskan pada kebijakan yang mengatur perekonomian. Kedua kebijakan tersebut dilakukan secara bersamaan yang menyebabkan tidak efektifnya implementasi kebijakan yang dibuat, dari kebijakan tersebut membuat antar koordinasi pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah tidak terjalin dengan baik. Menurut Kurniawansyah et al (2020) Tujuan yang ingin dicapai dari kebijakan tersebut yaitu memutuskan mata rantai penyebaran virusnya dan perbaikan ekonomi pun belum bisa dicapai, bahkan cenderung semakin parah.

Dari awal kemunculan virus corona, MENPAN sebagai pembina kepegawaian telah mengeluarkan berbagai surat edaran untuk mencegah penyebaran Covid-19 dikalangan pegawai. Surat edaran yang telah dikeluarkan oleh MENPAN diantaranya adalah:

- 1) SE-MENPAN-RB No 19 Tahun 2020 tanggal 19 April 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara dalam pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah.
- 2) SE-MENPAN-RB No. 54 Tahun 2020 tanggal 12 Mei 2020 tentang perubahan ketiga atas surat edaran MENPAN No. 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah.
- 3) SE-MENPAN-RB No. 57 Tahun 2020 tanggal 28 Mei 2020 tentang perubahan keempat atas surat edaran MENPAN-RB tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah.
- 4) SE-MENPAN-RB No. 46 Tahun 2020 tanggal 9 April 2020 tentang pembatasan kegiatan berpergian keluar daerah dan/atau kegiatan mudik dan/atau cuti bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah.

Pada dasarnya Surat edaran MENPAN tersebut mengatur tentang sistem kerja Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah, untuk mencegah perluasan penyebaran dan percepatan penanganan Covid-19 di Indonesia. Pemerintah juga telah menerapkan kebijakan berupa Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB)

pada wilayah-wilayah tertentu. Untuk Aparatur Sipil Negara, Sistem kerjanya dibagi menjadi:

- 1) Aparatur Sipil Negara dapat diberikan tugas untuk bekerja dari rumah (WFH) apabila di wilayahnya sudah banyak orang terinfeksi virus
- 2) Aparatur Sipil Negara dapat diberikan tugas untuk bekerja di Kantor (WHO) apabila ada pelayanan public yang tidak bisa ditinggalkan.

Pandemi Covid-19 tidak hanya menimbulkan dampak yang buruk, namun juga dapat memberi pengaruh yang baik terhadap perekonomian Indonesia. Diantaranya yaitu pasar ekspor baru selain China dapat memiliki peluang yang besar untuk masuk ke Indonesia. Selain itu, ekonomi dalam negeri akan diuntungkan karena pemerintah akan terus memperkuat produksi dalam negeri daripada mengandalkan pihak asing. Pandemi Covid-19 ini juga dapat dimanfaatkan sebagai koreksi agar investasi dapat stabil walau ekonomi global sedang terancam.

#### **b. Dampak Pandemi Covid-19 Pada Sektor Ekonomi di Indonesia**

Menurut Hanoatubun (2020) dampak Pandemi Covid-19 terhadap perekonomian Indonesia adalah sebagai berikut :

- 1) PHK besar-besaran terjadi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 1,5 juta orang dipekerjakan, dengan 90% pekerja tinggal di rumah dan 10% pekerja diberhentikan. Sebanyak 1,24 juta orang merupakan pekerja formal dan 265.000 pekerja informal.
- 2) Terjadinya penurunan *PMI Manufacturing Indonesia* mencapai 45,3% pada maret 2020. Padahal dari angka terakhir yaitu Agustus 2019 *PMI*

*Manufacturing Indonesia* berada di angka 49. Adapun *PMI Manufacturing* ini menunjukkan kinerja industri pengolahan, baik dari sisi produksi, permintaan baru, hingga ketenagakerjaan.

- 3) Terjadinya penurunan impor sebesar 3,7% pada triwulan I.
- 4) Terjadinya inflasi yang telah mencapai pada angka 2,96% *year-on-year* (yoy). Inflasi ini disumbangkan oleh harga emas dan komoditas pangan.
- 5) Terjadinya pembatalan penerbangan telah menurunkan pendapatan bagi industri. Estimasi kerugian sebesar Rp. 207 miliar. Pada bulan Januari dan Maret, sebanyak 12.703 penerbangan dibatalkan di 15 bandara, dengan 11.680 penerbangan domestik dan 1.023 penerbangan internasional.
- 6) Terjadinya penurunan kunjungan turis hingga 6.800 perhari, khususnya turis dari China.
- 7) Penurunan okupansi/penempatan pada 6 ribu hotel hingga mencapai 50%. Hal tersebut bisa mengakibatkan kehilangan devisa pariwisata.

### **c. Pilar-Pilar Utama Dalam Menanggapi Krisis Covid-19**

Menurut ILO (*International Labour Organization:2020*) ada empat pilar dalam mengorganisir pesan-pesan kebijakan untuk menanggapi krisis Covid-19 yaitu :

- 1) Untuk membangun ekonomi dan menciptakan lapangan kerja, kebijakan fiskal, kebijakan akomodatif moneter, bantuan keuangan, dan pinjaman untuk industri tertentu, khususnya sektor kesehatan, semuanya digunakan.

- 2) Perluas perlindungan sosial untuk semua, terapkan langkah-langkah keamanan kerja, dan berikan keuntungan finansial/pajak dan lainnya kepada bisnis untuk mendukung pekerjaan dan pendapatan perusahaan.
- 3) Memperkuat langkah-langkah K3, menyesuaikan pengaturan kerja (misalnya teleworking), menghilangkan diskriminasi dan pengucilan, memberikan akses universal ke perawatan kesehatan, dan memperluas cuti berbayar adalah semua cara untuk melindungi karyawan di tempat kerja
- 4) Meningkatkan kompetensi dan ketahanan kelompok pengusaha dan pekerja, memperkuat kapasitas pemerintah, memperkuat percakapan sosial, perlindungan kolektif dan kelembagaan, dan proses hubungan kerja semua dapat digunakan untuk menemukan jawaban melalui dialog sosial.

#### **d. Indikator Pandemi covid-19**

Menurut (Budimanta, 2020) indikator pandemi covid-19 adalah sebagai berikut :

- 1) *Reproduction rate* (RT) dibawah 1 selama 14 hari
- 2) Resiko *inheren* penularan covid-19 untuk setiap sektor ekonomi
- 3) Pengelolaan ekonomi dan resiko kesehatan
- 4) *Massive testing* minimal 5 persen dari populasi
- 5) *Contact tracing* dan *equipment availability* seperti Alat Pelindung Diri (APD), protokol kesehatan, promosi, hingga pengawasan.

#### **e. Strategi Agar Para Karyawan Tetap Produktif Saat Bekerja di Masa Pandemi Covid-19**

Pandemi covid-19 ini telah memberikan tuntutan yang sangat besar bagi pemimpin. Seorang pemimpin dituntut untuk mengenali tantangan pribadi dan

tantangan profesional karyawan selama krisis seperti ini. Pemimpin juga harus memiliki strategi bagaimana cara agar para karyawannya terdorong dan termotivasi agar tetap produktif saat bekerja di masa-masa pandemi. Menurut Merry Riana (2020) ada beberapa strategi agar karyawan tetap produktif dalam melakukan aktivitasnya :

1) *Participation* (Partisipasi)

Meskipun kita dibatasi ruang gerak untuk melakukan aktivitas, tidak menjadi hambatan untuk kita tetap berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan melalui teknologi seperti : belajar online, seminar online, ibadah online.

2) *Open main* (Pikiran terbuka)

Dalam setiap aktivitas yang kita jalani, kita harus siap menerima hal-hal baru dan fokus dengan hal-hal yang kita lakukan agar mampu menghasilkan wawasan pengetahuan yang baru dan bertambah. Tentunya dengan kejernihan pikiran yang terbuka dan harus didasari kesadaran diri.

3) *Action* (Tindakan)

Apapun yang sudah kita alami melalui pengalaman indra kita akan menjadi sia-sia apabila tidak dipraktikkan dan tidak dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

Semua akan bermanfaat secara produktif, ketika kita mampu membangun dan melandasinya dengan harapan dan motivasi yang kuat yang ada didalam diri kita sendiri maupun orang lain.

### 3. Pelatihan Kerja

#### a. Pengertian Pelatihan

Pekerja yang bagus dan kompeten tidak menjamin bahwa ia bisa bekerja dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan adanya pelatihan untuk para pegawainya. Pelatihan itu sendiri merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia atau para karyawan melalui kegiatan identifikasi, serta proses belajar yang terencana. Proses pembelajaran yang lebih menekankan praktik langsung dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok.

Menurut Edwin B Flippo ( dalam Suwanto. Donni, 2018:117), Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *Knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Menurut Gary Dessler (dalam Suwanto. Donni, 2018:118), Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Dewi Hanggraeni (2020:112), Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada pegawainya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas sehingga tidak terbatas. Menurut Rivai (2013:213) Pelatihan adalah suatu proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan

organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu para pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar pegawai berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Suwanto. Donni, 2018:118), Pelatihan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Menurut mangkunegara (2016:112) pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih mudah baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Pelatihan ini juga berfungsi untuk sarana memperbaiki masalah kinerja organisasi seperti efektivitas, efesiensi dan produktivitas.

#### **b. Manfaat Pelatihan Bagi Perusahaan dan Bagi Individu**

Menurut Dewi Hanggraeni (2020:98) menyatakan bahwa manfaat pelatihan bagi perusahaan adalah :

- 1) Meningkatkan *profitabilitas*.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.



- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
- 5) Meningkatkan pengembangan organisasi (*Organizational development*).

Sedangkan manfaat bagi individu adalah :

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul.
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan komunikasi dan sikap individu.
- 5) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

### **c. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan**

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut :

#### 1) Tujuan Umum pelatihan

Tujuan umum pelatihan meningkatkan produktivitas organisasi, dengan memulai berbagai kegiatan antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

## 2) Tujuan Khusus pelatihan

- a. Kualitas
- b. Produktivitas kerja
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja
- d. Semangat /moral
- e. Balas jasa tidak langsung
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Cegah kadaluwarsa pengetahuan dan keterampilan
- h. Pengembangan diri

Sedangkan tujuan pelatihan menurut Ruky (dalam Yuniarsih, Suwatno 2016:40), menyatakan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai didalam organisasi adalah untuk memelihara dan memperbaiki kinerja individu yang lebih tinggi. Menurut Mondy, Noe dan Premeaux (dalam Yuniarsih, Suwatno 2016:40), mengemukakan bahwa tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas pada seluruh tingkatan organisasi, mencegah keusangan dan mempersiapkan untuk pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi.

### **d. Faktor-Faktor Pelatihan**

Menurut Hasibuan (2016:85), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

#### 1) Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan.

## 2) Pelatihan/Instruktur

Memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis).

## 3) Fasilitas Pelatihan

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran perkembangan yang ingin dicapai.

## 4) Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

## 5) Dana pelatihan

Dana yang kurang mencukupi akan menghambat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Hal itu akan menimbulkan keterpaksaan dalam penyediaan pelatihan maupun sarana prasarana.

### **e. Indikator-Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2016:120) indikator-indikator pelatihan antara lain :

1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat dan menengah.

2) Tujuan pelatihan

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

3) Materi

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

4) Metode yang digunakan

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

5) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi pelatihan

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

7) Waktu

Semakin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawainya semakin meningkat.

**f. Tahap Pelatihan**

Menurut Noe (dalam Yuniarsih, Suwatno 2016:137) ada tujuh tahap dalam proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif adalah :

- 1) Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
- 2) Memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatih.
- 3) Menciptakan lingkungan belajar.
- 4) Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaan.
- 5) Mengembangkan rencana evaluasi .
- 6) Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran.
- 7) Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.

### **g. Metode Pelatihan**

Menurut Dewi Hanggraeni (2020:102) metode dalam pelatihan antara lain :

#### *1) Job Instruction Training*

Metode ini sering disebut juga *on-the-job-training*, artinya pekerja langsung menerima proses pelatihan saat ia melakukan pekerjaan. Metode ini umumnya digunakan untuk mengajarkan pekerja bagaimana cara melakukan pekerjaannya. Seorang *trainer* atau atasannya langsung berperan sebagai instruktur yang memberikan pengarahan selama proses pelatihan berlangsung.

#### *2) Job Rotation*

Metode ini mengharuskan pekerja yang sedang melakukan pelatihan (*trainee*) berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya. Tujuannya agar pekerja bisa melakukan bukan hanya pekerjaan yang menjadi kewajibannya tetapi juga pekerjaan lain yang bukan menjadi kewajibannya. Hal ini bisa bermanfaat bagi perusahaan ketika ada pekerja yang tidak bisa bekerja karena cuti atau sakit, maka pekerja yang lain bisa menggantikannya tanpa harus mencari pengganti dari luar perusahaan.

#### *3) Presentasi dan pembelajaran dikelas*

Ini adalah metode yang paling umum dikenal. Dalam metode ini, pekerja yang mengikuti pelatihan berada dalam kelas dan trainer berperan sebagai orang yang memberikan materi didepan kelas. Metode ini mirip sekali dengan proses pembelajaran di sekolah dan kuliah.

#### 4) *Vestibule Training*

Metode ini mirip seperti simulasi. Sebuah area yang dibuat semirip mungkin dengan lokasi kerja digunakan sebagai tempat dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan. Metode ini mirip dengan *on-the-job-training* hanya saja pekerja tidak ditempatkan secara langsung di lokasi kerja yang sesungguhnya.

#### 5) *Role Playing and Behavior Modelling*

Dalam metode ini, pekerja diharuskan menjalankan peran yang berbeda-beda. Tujuannya agar pekerja bisa merasakan kondisi nyata orang-orang yang akan dihadapinya ketika bekerja. Metode ini biasanya digunakan untuk perusahaan yang bergerak dalam jasa. Contohnya perusahaan transportasi.

#### 6) Studi kasus

Studi kasus merupakan sebuah metode belajar yang menggambarkan sebuah situasi nyata dalam perusahaan. Trainee kemudian mempelajari kasus tersebut dan bagaimana cara penanganannya. Harapannya, setelah mempelajari kasus tersebut pekerja menjadi tahu apa yang harus dilakukan apabila menemukan hal yang sama ketika sedang bekerja.

#### 7) *Mentoring*

*Mentoring* adalah salah satu metode pelatihan yang melibatkan seorang mentor (bisa atasan atau pekerja yang lebih senior) untuk memberikan pelatihan kepada bawahannya atau pekerja yang lebih junior. Metode ini mengajarkan segala sesuatu yang dianggap penting kepada orang yang

diajarkan (*protege*). *protege* melakukan segala sesuatu yang diperintah dan diajarkan oleh mentor, sehingga diharapkan setelah program selesai kemampuan dan keasliannya sama dengan yang dimiliki oleh mentor.

#### **h. Evaluasi Pelatihan**

Untuk mengetahui keberhasilan dari setiap pelatihan perlu adanya evaluasi atau penilaian. Dalam pengevaluasian diperlukannya pengumpulan berupa keterangan-keterangan tentang perubahan-perubahan sebagai akibat atau pengaruh dari suatu pelatihan. Menurut Notoadmodjo (2015:23) evaluasi pelatihan mencakup:

- 1) Evaluasi terhadap proses, yang meliputi:
  - a. Organisasi penyelenggara pelatihan, misalnya : administrasi, konsumsinya, ruangnya, para petugas dan sebagainya.
  - b. Penyampaian materi pelatihan, misalnya : relevansinya, kedalamannya, pengajarannya dan sebagainya.
- 2) Evaluasi terhadap hasilnya, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, sikap dari para pelatihan.

#### **i. Komponen-Komponen Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2013:50), komponen-komponen dalam pelatihan adalah:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai.



- 3) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

#### **J. Kelemahan Pelatihan**

Suatu pemahaman terhadap permasalahan potensial ini harus dijelaskan. Menurut Simamora (2012:282), yang dapat menyebabkan gagalnya sebuah pelatihan yaitu:

- 2) Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.
- 3) Partisipasi tidak cukup termotivasi untuk memutuskan perhatian dan komitmen mereka.
- 4) Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok, dalam semua situasi dengan keberhasilan yang sama.
- 5) Kinerja partisipan tidak dievaluasi begitu pegawai telah kembali kepekerjaannya.
- 6) Informasi biaya manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
- 7) Ketidakadaan atau kurangnya dukungan manajemen.
- 8) Pelatihan tidak akan pernah cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang dapat diverifikasi sedikit atau tidak ada persiapan untuk ditindak lanjut.

#### **4. Fasilitas Kerja**

##### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan guna untuk kemudahan dan kelancaran pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah suatu pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mendukung kinerja perusahaan salah satunya adalah fasilitas kerja, fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas karyawan yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan harapan. Menurut Moenir (2013:197) fasilitas kerja adalah Segala sesuatu yang pegawai gunakan, tempati, dan nikmati yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan untuk kelancaran pekerjaan. Selanjutnya menurut Sunyoto (2013:45) Fasilitas adalah Segala sesuatu yang dibutuhkan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh organisasi, tentunya dengan harapan semakin lengkap fasilitas akan semakin baik dan produktivitas akan meningkat.

##### **b. Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2013:188) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produksi, baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih muda/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

**c. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Hartanto (2016:52) Karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

sesuai dengan pendapat di atas, Sarana penunjang dalam kegiatan perusahaan berupa fisik dan digunakan dalam kegiatan rutin perusahaan, mempunyai jangka waktu pemakaian yang relatif tetap, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Sofyan (2016:53) Jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabotan kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

#### **d. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2013:181) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Alat kerja (Perabotan Kantor)

Tanpa alat yang diperlukan, seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugas yang ada. Alat kerja manajemen dan alat operasional operasional adalah dua kategori alat kerja. Aturan adalah instrumen

manajemen yang menetapkan wewenang dan kekuasaan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Adapun alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi, seperti : Mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan lain sebagainya.

## 2) Perlengkapan kerja (Penunjang kerja)

Peralatan kerja mengacu pada semua produk atau barang yang digunakan di tempat kerja tetapi tidak secara langsung menghasilkan sesuatu, melainkan berfungsi sebagai fasilitator dan penyebar informasi. Termasuk dalam perlengkapan kerja antara lain :

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Penerangan yang cukup
- c. Model yang meliputi meja dan kursi kerja, meja kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja seba guna dan segala macam meja kerja lemari yang diperlukan ditempat kerja.
- d. Alat komunikasi berupa telepon, alat-alat elektronik, seperti : Printer, dispenser dan AC.

## 3) Ruang Kantor

Kebutuhan bagi individu untuk memenuhi kepuasan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

#### 4) Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang bersifat sosial. Misalnya penyediaan mess, rumah jabatan, rumah dinas serta kendaraan bermotor.

#### 5) Temperatur Ruangan (Suhu Ruangan)

Ukuran derajat kelembapan suatu ruangan (panas dan dinginnya suatu ruangan)

#### 6) Nilai estetis (dekorasi)

Nilai estetis adalah suatu nilai keindahan yang melekat pada karya-karya seni ataupun objek seni.

### **e. Bentuk Fasilitas Kerja**

Setiap perusahaan pastinya memiliki fasilitas kerja yang berbeda-beda dalam bentuk dan jenisnya sesuai kebutuhan pegawainya. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2014:14) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

#### 1) Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

#### 2) Perumahan

Karena sulitnya menemukan tempat tinggal yang cocok di perkotaan, banyak karyawan yang kesulitan menentukan tempat tinggal. Untuk mewaspadai hal tersebut, perusahaan dapat memberikan fasilitas perumahan, meskipun tidak

untuk semua karyawan dalam bentuk rumah dinas, atau fasilitas, atau hanya memberikan tunjangan perumahan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya.

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuni (2014)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi tengah.	Motivasi (X1) Pelatihan (X2) Fasilitas kerja (X3)	Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Daniel Arfan Aruan (2013)	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT.Sucofindo (persero) Surabaya	Pelatihan kerja (X1) Motivasi (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Chairun nisa (2017)	Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoking aneka agar-agar industry Medan	Fasilitas kerja (X1) Lingkungan kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan

						terhadap kinerja karyawan
4	Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016)	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma ardy a aktuar ia Jakarta	Pelatihan Kerja (X1)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Raston Sitio (2019)	Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta	Fasilitas Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Kedisiplinan (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Ita Rahmawati	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksipt. lotus indah textile industries surabaya	Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Ayu tania della	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Hd finance Palembang	Pelatihan Kerja (X1)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



8	Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus rorong, deysi Tampong angoy	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan minahasa tenggara	Fasilitas Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	--	---	----------------------	---------------------	----------------------------	---

Sumber : Diolah Penulis (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dari pemikiran diatas, maka dibuat kerangka konseptual. Kerangka konsep merupakan bagian penelitian yang menyajikan konsep atau teori dalam bentuk kerangka konsep penelitian. Menurut Sugiyono (2016:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Berikut ini adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat :

#### 1. Hubungan Pandemi Covid-19 (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (*Minister of Health of the Republic of Indonesia, 2020*) bahwa pandemi Covid sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dibuktikan dengan peningkatan 747 kasus terinfeksi, 83 meninggal dunia dan 48 sembuh pada bulan Maret 2020 dijakarta menjadi 11,270 terinfeksi 640 meninggal dunia dan 6,512 sembuh pada bulan juni 2020. Indikator pandemi covid-19 yang paling dominan adalah resiko *inheren* penularan covid-19 dibandingkan dengan

indikator lainnya seperti *massive testing*, *equipment availability* dan protokol kesehatan. Semakin lama pandemi Covid-19, maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Hubungan Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pelatihan yang berhasil adalah pelatihan yang dimana disusun secara cermat dan sesuai dengan rencana berdasarkan kepada metode-metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Mengenai hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai bahwa pada hakikatnya setiap pelatihan yang dilakukan suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya pegawainya yang nantinya akan berdampak baik secara langsung maupun tidak terhadap standar kinerja yang ada, memperbaiki kinerja yang sudah ada serta berorientasi pada tujuan yang akan dicapai organisasi. Keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Rivai (2013:213) Pelatihan adalah suatu proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu para pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar pegawai berhasil dalam pekerjaannya.

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan memiliki hubungan dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu dengan adanya pelatihan diharapkan dapat menanggulangi kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan pemahaman dalam pengetahuan.

### **3. Hubungan Fasilitas kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja kerja pegawai dapat didorong oleh adanya fasilitas yang memadai, karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka dapat untuk pegawai maka dapat mendukung atau membantu segala aktivitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Fasilitas kerja sangat penting dalam penunjang kinerja pegawai. Pegawai tidak dapat melakukan tugasnya jika tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan guna untuk kemudahan dan kelancaran pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Moenir (2013:197) fasilitas kerja adalah Segala sesuatu yang pegawai gunakan, tempati, dan nikmati yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan untuk kelancaran pekerjaan.

Dengan demikian jelas bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawainya, karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai membuat para pegawai bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

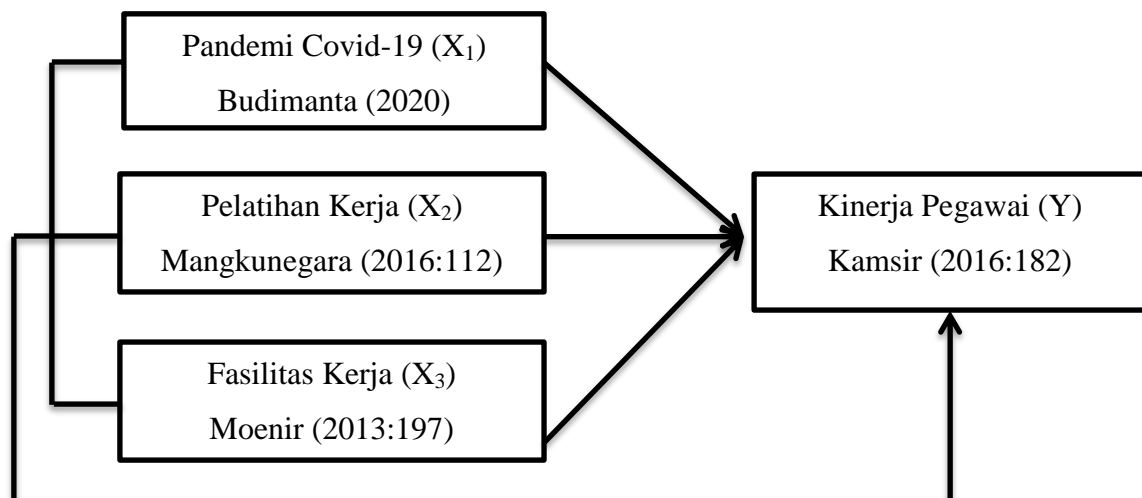
### **4. Hubungan Pandemi Covid-19 (X<sub>1</sub>) Pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) dan Fasilitas kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja sangat mempengaruhi suatu kinerja organisasi yang tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Menurut Anwar Menurut Kamsir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang

optimal , yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dalam tercapainya tujuan organisasi. Pandemi Covid-19 sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya, pandemi ini membuat menurunnya kinerja karyawan dan membuat seluruh tugas berjalan kurang maksimal secara kuantitas, maka dari itu dibutuhkannya lah pelatihan kerja untuk meningkatkan kembali kinerja pegawainya dan serta dibutuhkannya fasilitas pendukung untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber : Diolah Penulis 2021*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono (2016).

- H1** : Pandemi Covid-19 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- H2** : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- H3** : Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- H4** : Pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:21) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai Jl. Jenderal Gatot Subroto No.55, Limau Mungkur, Binjai Bar., Kota Binjai, Sumatera Utara 20741.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada November tahun 2020 sampai dengan selesai, dengan format berikut.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Riset pengajuan judul	■																											
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■																				
3.	Seminar Proposal										■																		
4.	Perbaikan/ Acc Proposal										■	■																	
5.	Pengolahan Data														■	■	■												
6.	Penyusunan Skripsi																		■	■	■	■	■	■	■				
7.	Bimbingan Skripsi																									■			
8.	Meja Hijau																											■	■

Sumber: Diolah Penulis (2021)

### C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber data

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kota Binjai yang berjumlah 173 orang, dimana terdiri dari 155 PNS (Pegawai negeri sipil) dan 18 pegawai honorer.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan metode *simple*

*random sampling* dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi untuk mempermudah penelitian karena tidak mungkin keseluruhan populasi dapat diteliti dikarenakan kemampuan peneliti dilihat dari keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang tersedia. Maka dari itu untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Jumlah sampel dari jumlah populasi dapat dicari sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{173}{1 + 173 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{173}{2.73} \quad n = 63.36 \text{ atau } 63 \text{ responden}$$

**Keterangan:**

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (misalnya, 1%, 5%, 10%, 15% dan yang lainnya)

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang atau pegawai.



### **3. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
- b. Data Sekunder, yaitu data dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan instansi, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Pandemi Covid-19 ( $X_1$ ), variabel Pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan variabel Fasilitas kerja ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan didalam penelitian ini. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Skala
Pandemi Covid-19 (X <sub>1</sub> )	Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus 2019 ( <i>Coronavirus disease 2019</i> ), penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Covid-19 ini menyebar keseluruh dunia termasuk juga Indonesia melalui lalu lintas orang dan barang dengan menggunakan rute penerbangan dan pelayaran Internasional.  World Health Organization. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Reproduction rate</i> (RT) dibawah 1 selama 14 hari.</li> <li>2. Resiko <i>inheren</i> penularan covid-19 untuk setiap sektor ekonomi.</li> <li>3. Pengelolaan ekonomi dan resiko kesehatan</li> <li>4. <i>Massive testing</i> minimal 5 persen dari populasi.</li> <li>5. <i>Contact tracing</i> dan <i>equipment availability</i> seperti Alat Pelindung Diri (APD), protokol kesehatan, promosi, hingga pengawasan.</li> </ol> Budimanta. (2020)	Likert
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.  Mangkunegara. (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis Pelatihan</li> <li>2. Tujuan pelatihan</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode yang digunakan</li> <li>5. Kualifikasi peserta</li> <li>6. Kualifikasi pelatih</li> <li>7. Waktu</li> </ol> Mangkunegara. (2016)	Likert
Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	Fasilitas kerja adalah Segala sesuatu yang pegawai gunakan, tempati, dan nikmati yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan untuk kelancaran pekerjaan.  Moenir. (2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alat Kerja</li> <li>2. Perlengkapan kerja</li> <li>3. Ruang Kantor</li> <li>4. Sosial</li> <li>5. Nilai Estetis</li> </ol> Moenir. (2013)	Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu  Kamsir. (2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerja sama  Kamsir. (2016)	Likert
---------------------	---	--	--------

*Sumber: Diolah peneliti 2021*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan ini dengan kuesioner (angket), interview (wawancara) dan dokumentasi. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan *study* pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondennya sedikit/kecil.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang

berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Menurut Sugiyono (2016:173) tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrument mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected item-total Correlations*) dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:182).

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukur konstruk atau variabel. Instrumen yang variabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:173).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu instrument dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

(Sugiyono, 2016:18)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan dan mempunyai hasil yang tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residul mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residul mengikut distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali (2016:154), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis dan uji statistik.

Data dikatakan normal dengan mengacu pada kaidah keputusan jika nilai yang dihasilkan berada dalam interval -2 sampai 2. Untuk mengetahui apakah data

berdistribusi normal dengan analisis grafik *normal probability plot* dapat dilakukan pemeriksaan sebagai berikut:

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal apabila data yang berupa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- 2) Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal (Ghozali:155).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:138) Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Menurut Ghozali (2016:138) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, 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. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5% maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, bila terjadi tingkat signifikansi dibawah 5%, maka ada gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineieritas

Uji Multikolineieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali, (2016:103) Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF > berarti terdapat kasus multikolinieritas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2016:46), Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pandemi Covid-19 ( $X_1$ ), Pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan Fasilitas kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

Persamaan regresi linear berganda biasanya di nyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$\alpha$  = konstanta

- $\beta_1, \beta_3$  = koefisien regresi  
 $X_1$  = Disiplin kerja  
 $X_2$  = Motivasi kerja  
 $X_3$  = Pengembangan karir  
 $e$  = *Error term* (Kesalahan Penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik t pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0.05 ( $\alpha=5\%$ ).

Bentuk pengujiannya:

Ho:  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka Ha ditolak dan Ho diterima

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik F untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel



dependen. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Bentuk pengujiannya:

Ho :  $b_1 = b_2 \dots \dots = b_k = 0$ , artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq \dots \dots \neq b_k \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dijelaskan variabel X dan variabel Y. Nilai *Adjusted Squared* ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan beberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai  $R^2$  koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  sama dengan nol ( $R^2=0$ ) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian Teori**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kota Binjai**

Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Binjai tidak terlepas dari keberadaan Kota Binjai dan Kabupaten Langkat. Dahulu kota Binjai merupakan ibu kota Kabupaten Langka sebelum keduanya berdiri sendiri.

Sebelum Kota Binjai menjadi Kotamadya/Kota praja, Binjai menjadi Kota administratif dari kabupaten langkat pada tahun 1950-1956. Namun dengan terbitnya Undang-undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956. Kota Binjai menjadi otonom Kota Praja dengan walikota Pertama S.S.Paruhuman memimpin sampai Tahun 1960, namun Kantor Jawatan Agama Kota Binjai masih menyatu dan menginduk dengan kabupaten langkat.

Dalam perkembangannya, Departemen agama bermetamorphosis menjadi Kementerian Agama melalui peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 Tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama yang menandai era baru dalam struktur dan tata kerja Kementerian Agama tidak terkecuali terhadap kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

Dengan terbitnya regulasi baru berupa PMA nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan penyebutan Depatemen Agama menjadi Kementerian Agama maka berubah menjadi Kementerian Agama kota Binjai. Kemudian terbit PMA Nomor

13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama sebagai bentuk tindak lanjut perubahan dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama dengan struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai sebagai berikut:

1. Subbag Tata usahaan
2. Seksi Pendidikan Madrasah
3. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
4. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
5. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
6. Penyelenggaraan Syariah
7. Kelompok jabatan fungsional

**b. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai**

1) Visi

Visi yang di using oleh Kementerian Agama Kota Binjai adalah “Terwujudnya Masyarakat Kota Binjai yang Taat Beragama, Rukun, Damai, Cerdas, sejahtera lahir dan batin”

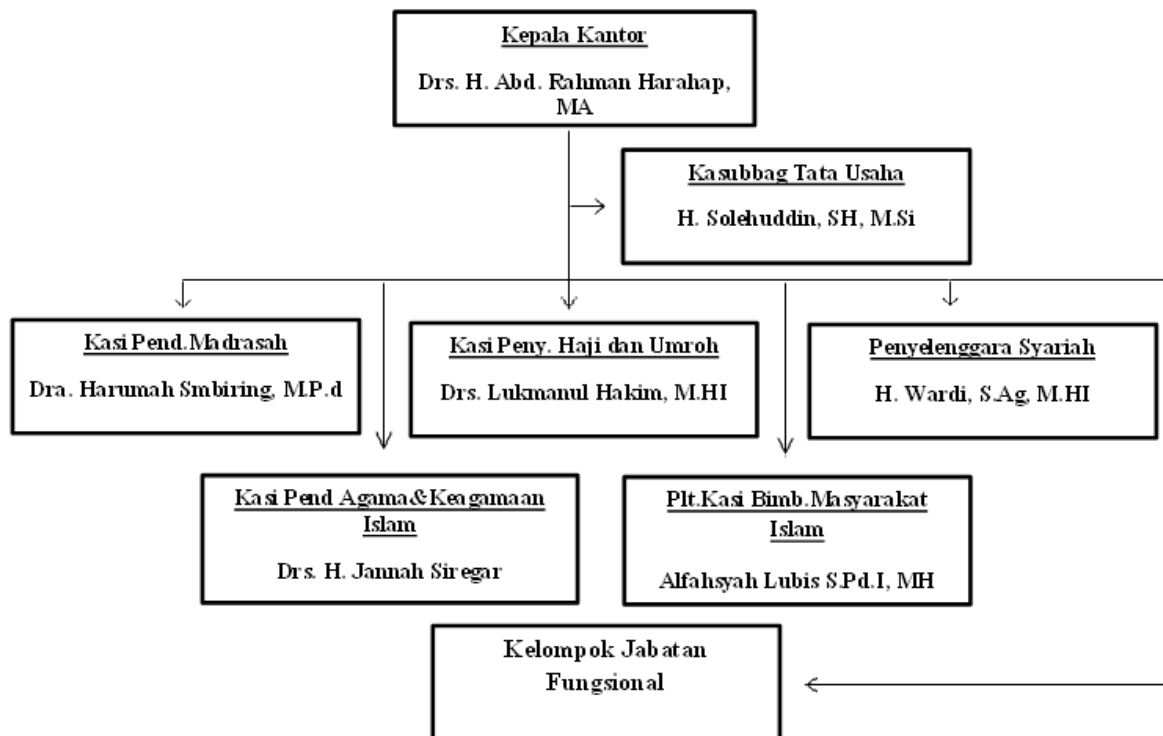
2) Misi

Sedangkan upaya untuk mencapai visi tersebut, Kementerian Agama Kota Binjai mengemban misi sebagai berikut :

- a) Meningkatkan Pelayanan kehidupan beragama
- b) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman beragama
- c) Meningkatkan kualitas kerukunan antar dan inter umat beragama
- d) Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan keagamaan sekolah madrasah
- e) Memberdayakan lembaga-lembaga sosial keagamaan
- f) Meningkatkan kualitas kualitas pelayanan haji

- g) Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan untuk mewujudkan kementerian Agama Kota Binjai yang bersih dan berwibawa.

### c. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai**

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Binjai 2021*

### d. Tugas Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Binjai sebagai berikut.

- 1) Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara  
Kepala kantor yang bertanggung jawab untuk memimpin Kanwil Kemenag Kota Binjai dan melakukan koordinasi dengan ke-enam kepala bagian.

2) Subbag Tata Usaha

Subbag Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

3) Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTS, MA, dan MAK.

4) Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam

Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data informasi dibidang pendidikan agama islam dan pendidikan keagamaan islam.

5) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umroh.

6) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang bimbingan masyarakat.

### 7) Penyelenggaraan Syariah

Penyelenggaraan Syariah mempunyai tugas melakukan pelayanan bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang pembinaan syariah.

### 8) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas kelompok jabatan fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	42.9	42.9	42.9
	Perempuan	36	57.1	57.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42.9% dan responden perempuan yaitu sebanyak 36 orang dengan

persentase sebesar 57.1%. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	10	15.9	15.9	15.9
	31 - 50 Tahun	39	61.9	61.9	77.8
	> 50 Tahun	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan karakteristik Usia responden pada table 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 15.9%, responden yang berusia antara 31 – 50 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 61.9%, dan responden yang berusia lebih besar dari 50 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 22.2%. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah yang berusia 31-50 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 61.9%.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	2	3.2	3.2	3.2
	S1	47	74.6	74.6	77.8
	Diploma 3	5	7.9	7.9	85.7
	Diploma 2	5	7.9	7.9	93.7
	SMA	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden pada tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 3.2%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 47 orang dengan persentase 74.6%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma 3 sebanyak 5 orang dengan persentase 7.9%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma 2 sebanyak 5 orang dengan persentase 7.9%, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang dengan persentase 6.3%.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 63 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam alternative, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab pertanyaan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut telah akurat, penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil



analisis kuesioner yang terdapat dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada table berikut:

**a. Variabel  $X_1$  (Pandemi Covid-19)**

**Tabel 4.4 Beberapa pegawai ada yang tidak mengikuti protokol kesehatan saat bekerja guna untuk meminimalisir penyebaran covid-19. ( $X_{1.1}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Ragu-Ragu	19	30.2	30.2	36.5
	Setuju	25	39.7	39.7	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6.3%) yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (30.2%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (39.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (23.8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, beberapa pegawai ada yang tidak mengikuti protokol kesehatan saat bekerja guna untuk meminimalisir penyebaran covid-19.

**Tabel 4.5 Physical distancing tidak selalu diterapkan didalam semua aktivitas kerja. ( $X_{1.2}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	15	23.8	23.8	28.6
	Setuju	26	41.3	41.3	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.5 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (23.8%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, Physical distancing tidak selalu diterapkan didalam semua aktivitas kerja.

**Tabel 4.6 Selalu menjaga jarak minimal 1 meter dengan orang lain ketika berada di tempat umum. (X<sub>1.3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	17	27.0	27.0	28.6
	Setuju	36	57.1	57.1	85.7
	Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.6 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (27.0%), yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (57.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, selalu menjaga jarak minimal 1 meter dengan orang lain ketika berada di tempat umum.

**Tabel 4.7 Tidak bepergian dan berkumpul dengan banyak orang selama masa pandemi Corona virus. ( $X_{1.4}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	10	15.9	15.9	17.5
	Setuju	39	61.9	61.9	79.4
	Sangat Setuju	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.7 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (15.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (61.9%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (20.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, tidak bepergian dan berkumpul dengan banyak orang selama masa pandemi Corona virus.

**Tabel 4.8 Pemimpin sudah memastikan lingkungan kerja yang aman dari Covid-19 melalui berbagai upaya pencegahan dan pengendalian Covid-19 ditempat kerja. ( $X_{1.5}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	9.5	9.5	9.5
	Setuju	38	60.3	60.3	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.8 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (60.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%). Dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, pemimpin sudah memastikan lingkungan kerja yang aman dari Covid-19 melalui berbagai upaya pencegahan dan pengendalian Covid-19 ditempat kerja.

**Tabel 4.9 Selalu menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat ditempat kerja. ( $X_{1.6}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	15.9	15.9	15.9
	Setuju	39	61.9	61.9	77.8
	Sangat Setuju	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.9 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (15.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (61.9%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22.2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, selalu menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat ditempat kerja.

**Tabel 4.10 Perlunya melakukan pemeriksaan kesehatan berkala khusus dan pengecekan kesehatan sebelum penempatan kerja kepada semua pekerja ( $X_{1.7}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	10	15.9	15.9	17.5
	Setuju	37	58.7	58.7	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.10 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (15.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (58.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (23.8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, perlunya melakukan pemeriksaan kesehatan berkala khusus dan pengecekan kesehatan sebelum penempatan kerja kepada semua pekerja.

**Tabel 4.11 Masih terbatasnya Alat Pelindung Diri (APD), protokol kesehatan, promosi, hingga pengawasan yang tersedia ditempat kerja ( $X_{1,8}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	13	20.6	20.6	30.2
	Setuju	28	44.4	44.4	74.6
	Sangat Setuju	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.11 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (20.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, Masih terbatasnya Alat Pelindung Diri (APD), protokol kesehatan, promosi, hingga pengawasan yang tersedia ditempat kerja.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Pelatihan Kerja)**

**Tabel 4.12 Jenis pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawainya (X<sub>2.1</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	5	7.9	7.9	9.5
	Ragu-Ragu	15	23.8	23.8	33.3
	Setuju	25	39.7	39.7	73.0
	Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.12 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (7.9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (23.8%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (39.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, jenis pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawainya.

**Tabel 4.13 Jenis pelatihan yang diikuti terkadang masih salah sasaran atau kurang tepat. (X<sub>2.2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	7.9
	Ragu-Ragu	16	25.4	25.4	33.3
	Setuju	28	44.4	44.4	77.8
	Sangat Setuju	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dari tabel 4.13 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (25.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22.2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, jenis pelatihan yang diikuti terkadang masih salah sasaran atau kurang tepat.

**Tabel 4.14 Mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan. (X<sub>2,3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Ragu-Ragu	8	12.7	12.7	15.9
	Setuju	29	46.0	46.0	61.9
	Sangat Setuju	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.14 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (46.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.

**Tabel 4.15 Mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. (X<sub>2.4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	14.3
	Setuju	31	49.2	49.2	63.5
	Sangat Setuju	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.15 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (36.5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

**Tabel 4.16 Menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat. (X<sub>2.5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Ragu-Ragu	2	3.2	3.2	6.3
	Setuju	32	50.8	50.8	57.1
	Sangat Setuju	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.16 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (50.8%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian



besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.

**Tabel 4.17 Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. (X<sub>2.6</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	4	6.3	6.3	11.1
	Setuju	27	42.9	42.9	54.0
	Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.17 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (46.0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan, materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami

**Tabel 4.18 Media presentasi yang digunakan pada pelatihan, membantu anda mudah memahami apa yang disampaikan selama pelatihan. (X<sub>2.7</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	6	9.5	9.5	11.1
	Setuju	29	46.0	46.0	57.1
	Sangat Setuju	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.18 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (46.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, media presentasi yang digunakan pada pelatihan, membantu anda mudah memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.

**Tabel 4.19 Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya. (X<sub>2.8</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	11.1
	Setuju	34	54.0	54.0	65.1
	Sangat Setuju	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.19 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (54.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (34.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya.

c. Variabel X<sub>3</sub> (Fasilitas Kerja)

**Tabel 4.20 Peralatan kerja kantor seperti (komputer,printer,dll) belum sepenuhnya bekerja dengan baik sesuai fungsinya (X<sub>3,1</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	17	27.0	27.0	36.5
	Setuju	24	38.1	38.1	74.6
	Sangat Setuju	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.20 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (27.0%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, peralatan kerja kantor seperti (komputer,printer,dll) belum sepenuhnya bekerja dengan baik sesuai fungsinya.

**Tabel 4.21 Alat kerja yang tersedia masih belum memadai untuk mendukung pekerjaan (X<sub>3,2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	11	17.5	17.5	27.0
	Setuju	33	52.4	52.4	79.4
	Sangat Setuju	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.21 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (17.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (52.4%), yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 13 orang (20.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, Alat kerja yang tersedia masih belum memadai untuk mendukung pekerjaan.

**Tabel 4.22 Tersedianya gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir. ( $X_{3.3}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	11.1
	Setuju	35	55.6	55.6	66.7
	Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.22 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (55.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, tersedianya gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.

**Tabel 4.23 Sudah merasa cukup dengan perlengkapan kerja yang tersedia. (X<sub>3,4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	6	9.5	9.5	11.1
	Setuju	29	46.0	46.0	57.1
	Sangat Setuju	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.23 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (46.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, sudah merasa cukup dengan perlengkapan kerja yang tersedia.

**Tabel 4.24 Ruangn kondusif untuk bekerja. (X<sub>3,5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	4	6.3	6.3	9.5
	Setuju	22	34.9	34.9	44.4
	Sangat Setuju	35	55.6	55.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.24 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (34.9%), yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 35 orang (55.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan, ruangan kondusif untuk bekerja.

**Tabel 4.25 Penerangan di dalam ruangan kantor sudah cukup baik. (X<sub>3,6</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	4.8
	Ragu-Ragu	3	4.8	4.8	9.5
	Setuju	33	52.4	52.4	61.9
	Sangat Setuju	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.25 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (4.8%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (52.4%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, penerangan di dalam ruangan kantor sudah cukup baik.

**Tabel 4.26 Tersedianya alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja. (X<sub>3,7</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	6.3	6.3	6.3
	Setuju	30	47.6	47.6	54.0
	Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.26 diatas dapat menunjukan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (47.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (46.0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, tersedianya alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja.

**Tabel 4.27 Alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) belum sepenuhnya bekerja dengan baik sesuai fungsinya. ( $X_{3,8}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	6.3
	Ragu-Ragu	12	19.0	19.0	25.4
	Setuju	21	33.3	33.3	58.7
	Sangat Setuju	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.27 diatas dapat menunjukan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.0%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (33.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan, Alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) belum sepenuhnya bekerja dengan baik sesuai fungsinya.

**d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

**Tabel 4.28 Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan (Y.<sub>1</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	6.3
	Ragu-Ragu	6	9.5	9.5	15.9
	Setuju	25	39.7	39.7	55.6
	Sangat Setuju	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.28 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (39.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan, selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.

**Tabel 4.29 Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan (Y.<sub>2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Ragu-Ragu	8	12.7	12.7	15.9
	Setuju	32	50.8	50.8	66.7
	Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021



Dari tabel 4.29 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (50.8%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.30 Pekerjaan yang di lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	8	12.7	12.7	14.3
	Setuju	25	39.7	39.7	54.0
	Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.30 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (39.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (46.0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan, pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.

**Tabel 4.31 Sudah menguasai pekerjaan yang anda sedang jalani (Y.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	6.3
	Ragu-Ragu	4	6.3	6.3	12.7
	Setuju	31	49.2	49.2	61.9
	Sangat Setuju	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.31 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, sudah menguasai pekerjaan yang anda sedang jalani.

**Tabel 4.32 Selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	11.1
	Setuju	31	49.2	49.2	60.3
	Sangat Setuju	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.32 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%), yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 25 orang (39.7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.33 Selalu mencapai hasil pekerjaan yang maksimal pada periode tertentu (Y.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	31	49.2	49.2	52.4
	Sangat Setuju	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.33 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (3.2%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (47.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, selalu mencapai hasil pekerjaan yang maksimal pada periode tertentu.

**Tabel 4.34 Memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja (Y.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Ragu-Ragu	6	9.5	9.5	15.9
	Setuju	34	54.0	54.0	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Dari tabel 4.34 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6.3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (54.0%), yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja.

**Tabel 4.35 Mampu mengkomunikasikan pekerjaan yang akan dikerjakan bersama rekan kerja anda. (Y.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	9.5
	Setuju	38	60.3	60.3	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.35 diatas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (60.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 63 orang pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, mampu mengkomunikasikan pekerjaan yang akan dikerjakan bersama rekan kerja anda.

#### **4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor butir. Jika

koefisien korelasi  $r > 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi  $r < 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.36 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Pandemi Covid-19 (X<sub>1</sub>)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.00	11.000	.360	.777
X1.2	27.84	10.168	.539	.741
X1.3	27.97	11.418	.435	.759
X1.4	27.79	10.489	.689	.721
X1.5	27.60	11.663	.450	.758
X1.6	27.75	11.128	.570	.741
X1.7	27.76	11.797	.342	.773
X1.8	27.95	9.982	.529	.744

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.36 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel pandemi Covid-19 dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 4.37 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.27	16.910	.667	.865
X2.2	29.30	17.666	.610	.871
X2.3	28.90	18.733	.574	.873
X2.4	28.94	16.964	.817	.848
X2.5	28.76	19.959	.446	.884
X2.6	28.79	17.941	.689	.862
X2.7	28.79	18.844	.627	.869
X2.8	28.90	17.604	.765	.854

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.37 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Pelatihan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 4.38 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.43	18.120	.529	.877
X3.2	29.38	17.401	.701	.857
X3.3	29.03	18.580	.668	.862
X3.4	28.92	18.397	.707	.858
X3.5	28.81	17.866	.678	.859
X3.6	29.02	17.693	.656	.862
X3.7	28.83	19.727	.574	.871
X3.8	29.14	16.834	.680	.860

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.38 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Fasilitas Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 4.39 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29.56	13.412	.593	.818
Y2	29.62	14.594	.531	.825
Y3	29.46	13.994	.653	.809
Y4	29.60	13.759	.534	.827
Y5	29.52	13.447	.712	.801
Y6	29.32	16.446	.327	.845
Y7	29.68	13.736	.643	.810
Y8	29.57	14.959	.577	.820

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.39 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika

alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak berbeda jauh).

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliable).

**Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Pandemi Covid-19 (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.40 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.776 > 0.60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan pada variabel Pandemi Covid-19 adalah reliable atau dikatakan handal.

**Tabel 4.41 Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.41 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.881 > 0.60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja adalah reliable atau dikatakan handal.

**Tabel 4.42 Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*



Dari tabel 4.42 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.854 > 0.60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja adalah reliable atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43 Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

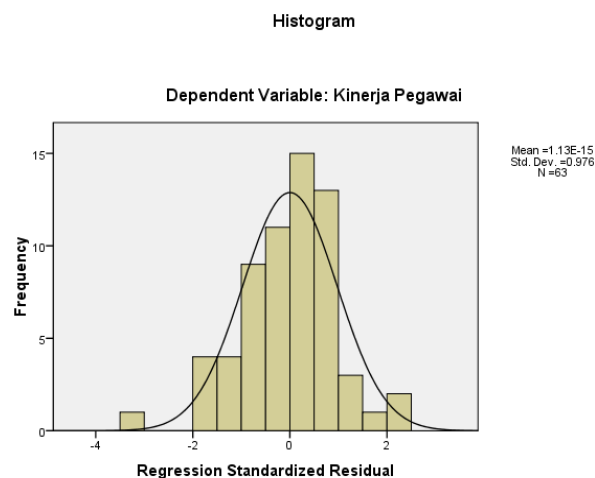
*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Dari tabel 4.43 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.839 > 0.60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah reliable atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

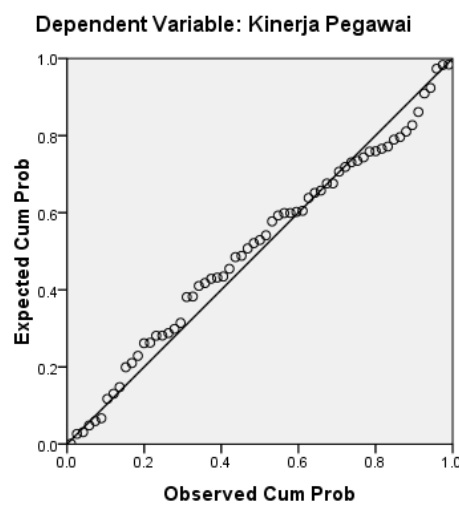


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Uji normalitas data dapat dilakukan juga dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0.05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0.05 maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 4.44 Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51832713
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.073
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.852

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat nilai signifikan sebesar 852 diatas 0.05 maka data diketahui terdistribusi dengan normal. Dari gambar dan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai berdistribusi secara normal.

#### **a. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolonieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF diatas 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.45 Uji Multikolonieritas**

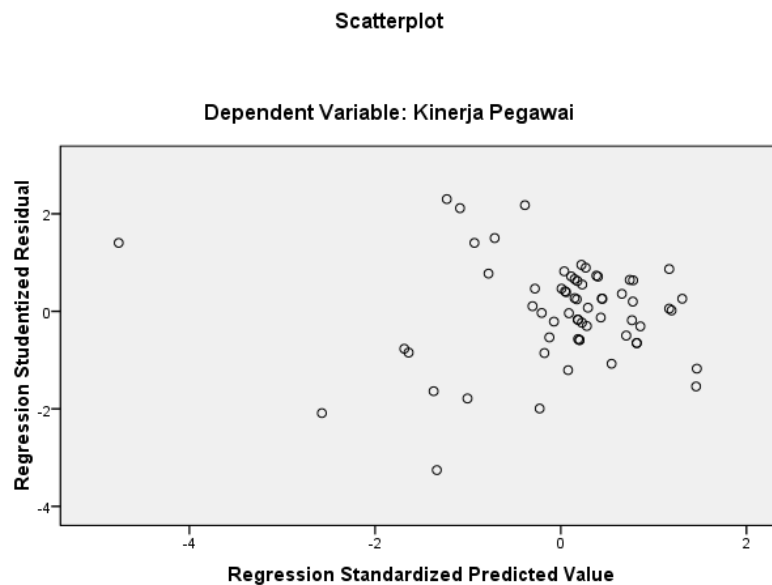
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pandemi Covid-19	.777	1.287
	Pelatihan Kerja	.656	1.523
	Fasilitas Kerja	.817	1.224

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dilihat bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Pandemi Covid-19  $1,287 < 10$ , Pelatihan Kerja  $1,523 < 10$  dan Fasilitas Kerja  $1,224 < 10$ , serta nilai *Tolerance* Pandemi Covid-19  $0,777 > 0,1$ , Pelatihan Kerja  $0,656 > 0,1$  dan Fasilitas Kerja  $0,817 > 0,1$  sehingga terbebas dari Multikolonieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat heteroskedastisitas.

## **6. Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

**Tabel 4.46 Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.454	3.331
	Pandemi Covid-19	.316	.100
	Pelatihan Kerja	.459	.085
	Fasilitas Kerja	.214	.073

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.46 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 1.454 + 0,316 X_1 + 0,459 X_2 + 0,214 X_3 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1.454
- b. Jika terjadi peningkatan Pandemi Covid-19 sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,316
- c. Jika terjadi peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,459
- d. Jika terjadi peningkatan Fasilitas Kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,214

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05).

**Tabel 4.47 Uji Parsial (Uji t)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.437	.664
	Pandemi Covid-19	3.163	.002
	Pelatihan Kerja	5.407	.000
	Fasilitas Kerja	2.922	.005

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dilihat bahwa:

#### 1. Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil data diatas didapat  $t_{hitung}$  sebesar 3,163 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga  $t_{hitung} 3,163 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka dinyatakan Pandemi Covid-19 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

#### 2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil data diatas didapat  $t_{hitung}$  sebesar 5,407 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,407 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

### 3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil data diatas didapat  $t_{hitung}$  sebesar 2,922 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga  $t_{hitung} 2,922 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka dinyatakan Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

**Tabel 4.48 Uji Simultan (Uji F)**

	Model	F	Sig.
1	Regression	37.668	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.48 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 37,668 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.76 yang didapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Pandemi Covid-19, Pelatihan kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.



### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.49 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.640	2.58156

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,657. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasi 65,7%. Artinya variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 65,7% oleh Pandemi Covid-19, Pelatihan kerja dan Fasilitas kerja sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 65,7\% = 34,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penelitian telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “Pandemi Covid-19 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis uji regresi

linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,316 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,163 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,001 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,002 (sig. < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Pandemi Covid-19 meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soehardi , Diah Ayu Permatasari dan Janfry Sihite (2020) yang menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penelitian telah mengajukan Hipotesis  $H_2$  yang berbunyi bahwa: “Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis uji regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,459 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.407 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,001 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Pelatihan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amen Imran (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penelitian telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis uji regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,214 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.922 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,001 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Fasilitas kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian G.Kelatow, Adolfina, dan Irvan Trang (2016) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penelitian telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan

fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai berpengaruh secara simultan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,668 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,76 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini teruji dan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh Pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja yang dirasakan pegawai saat bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui lebih jelas apakah variabel Pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pandemi Covid-19, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel Pandemi Covid-19 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,316, nilai signifikan sebesar 0,002 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,163.
2. Hasil penelitian variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,459, nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,407.
3. Hasil penelitian variabel Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,214, nilai signifikan sebesar 0,005 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,922.
4. Hasil penelitian Pandemi Covid-19, pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji signifikan simultan (Uji F) yang diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,668.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlunya memperhatikan pegawai dan memberi dukungan lebih dimasa-masa pandemi covid-19 seperti ini. Menyediakan fasilitas alat pelindung diri untuk bentuk pencegahan Covid-19 di tempat kerja dan diharapkan untuk semua pegawai agar mampu menerapkan protokol kesehatan secara maksimal dalam upaya menjaga keselamatan dan kesehatan dengan optimal. Bagi pegawai yang terinfeksi virus Corona dianjurkan langsung untuk menjalankan isolasi selama 14 hari agar tidak menyebarkan virus tersebut kepegawai lainnya.
2. Terus meningkatkan penyelenggaraan pelatihan kerja bagi pegawai agar pegawai memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dan agar memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan teknis yang berhubungan langsung dengan bidang tugasnya.
3. Memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai terutama fasilitas kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas seperti komputer, meja kursi, ruangan yang kondusif dan lain-lain sebagai sarana untuk mengoptimalkan dalam pencapaian pelaksanaan tugas-tugasnya.
4. Lebih meningkatkan pengawasan terhadap pegawai agar munculnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- A.S. Moenir. (2013). *Manajemen Umum Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : PT BumiAksara
- Astuty, W., ZufriZal, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). *The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Handoko, T Hani. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Kasmir. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., & M Pakpahan, (2014). *Metodologi penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,CV
- Tika, Moh. Pabundu. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan kelima. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., Suwanto (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

## **JURNAL**

- A.M Oqaboh Agba., Stepen, I. Ocheni., & Michael. S. A. (2020). COVID-19 and the World Of Work Dynamic: A Critical Review. *Richtmann Publishing, Vol 1(5), 119*.
- Manurung, E & Eko Topan P. (2021) pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kota tanjung balai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, vol 3 (1) , 38.
- Putri, Dewi. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas kerja dan Kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip dan Kinerja Pegawai. *Penelitian UNNES Vol. 1(1) , 52-55*.
- Soehardi., Dian, A. P., & Janfrysihite. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah, Vol 1(1), 11*.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *Jurnal penelitian Univ Mpu Tantular, Volume 2, Number 1* .
- Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah provinsi sulawesi tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1,ISSN: 2302-2019*.



## WEBSITE

Budimanta, A. (2020). Adaptasi Ekonomi saat Pandemi Covid-19, Ini Strategi Pemerintah.

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200614/9/1252600/adaptasi-ekonomi-saat-pandemi-covid-19-ini-strategi-pemerintah>.

Hana, Oktaviani DB. (2020) Kemenpan-RB Minta Instansi Pemerintah Bentuk Crisis Center.

<https://kabar24.bisnis.com/read/20200925/15/1296583/kemenpan-rb-minta-instansi-pemerintah-bentuk-crisis-center-covid-19>.

International Labour Organization. (2020). Covid -19 and the World of Work: Impact and Policy Responses. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf).

World Health Organization. (2020). Coronavirus disease (COVID-19).

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=symptoms>.

Radandima, Grandy. (2020). Motivasi dan Produktivitas Masa Pandemi Covid-19.

<https://kumparan.com/grandy-umbu-endalu-radandima/motivasi-dan-produktivitas-masa-pandemi-covid-19-1tTOZdtH0xm>.

Tim Administrator BKD. (2020). Dampak sosial pandemi covid 19 pada pekerjaan sektor publik. <http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/202-dampak-sosial-pandemi-covid-19-pada-pekerjaan-sektor-publik>.

World Health Organization. (2020). Coronavirus disease (COVID-19).

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=symptoms>.