



**PENGARUH KEMAMPUAN FISIK, DIKLAT, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

IRMAYANI
NPM 1815310177

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KEMAMPUAN FISIK, DIKLAT, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERAN UTARA

NAMA : IRMA YANI
N.P.M : 1815310177
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 September 2022



DIKETAHUI

DEKAN
[QR Code]
Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si

KETUA PROGRAM STUDI
[QR Code]
Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I
[QR Code]
Erwansyah, S.E., M.M.

PEMBIMBING II
[QR Code]
Annisa Sanny, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irmayani
NPM : 1815310177
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Fisik, Diklat, dan Pengalaman Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

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, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan 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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2022



Irmayani
Irmayani
NPM. 1815310177

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irmayani
Tempat/Tanggal Lahir : Sialang Muda, 26 Maret 2000
NPM : 1815310177
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun 1 Sialang Muda

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

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

Medan, September 2022
Yang membuat pernyataan



Irmayani
NPM. 1815310177

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja terhadap efisiensi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berjumlah 271 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 73 orang responden yang dihitung dengan rumus Slovin. Penelitian ini dilakukan di tahun 2022. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Diklat menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efisiensi kerja pegawai dengan t_{hitung} sebesar 4,922. Selain itu, 93,1% efisiensi kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Efisiensi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja.

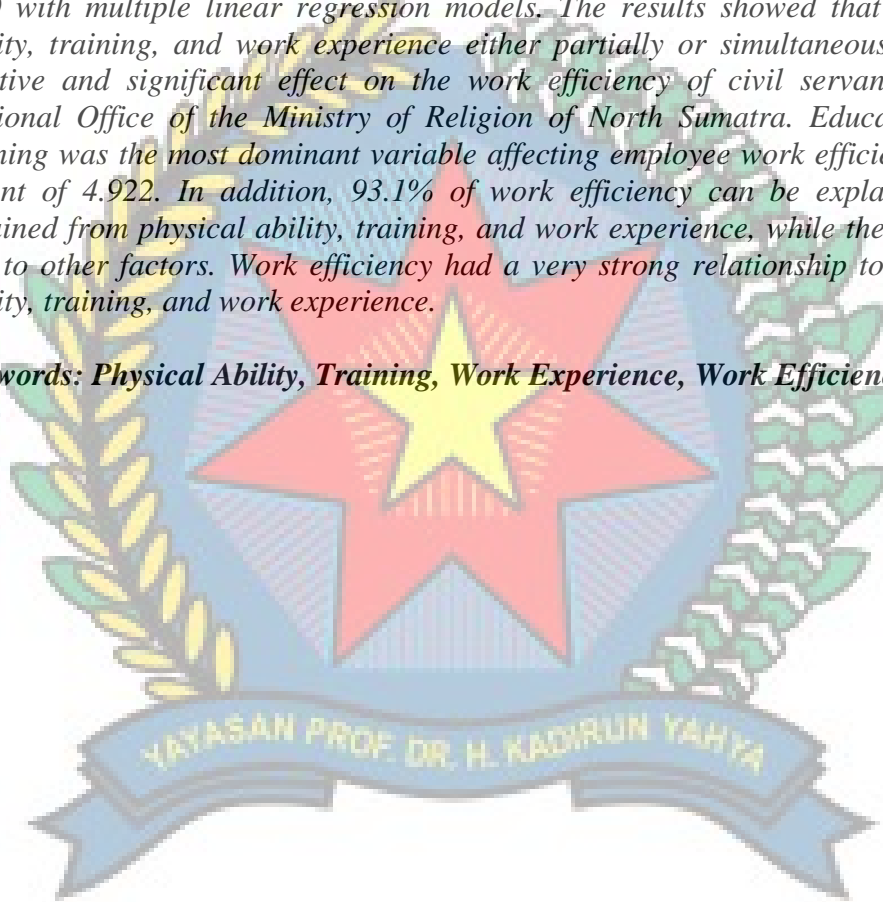
Kata Kunci: *Kemampuan Fisik, Diklat, Pengalaman Kerja, Efisiensi Kerja.*



ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of physical ability, training, and work experience on the work efficiency of employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. The population in this research were all civil servants at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra, amounting to 271 employees. The number of samples taken by as many as 73 respondents was calculated by the Slovin formula. This research was conducted in 2022. This research used quantitative data processed with SPSS 24.0 with multiple linear regression models. The results showed that physical ability, training, and work experience either partially or simultaneously had a positive and significant effect on the work efficiency of civil servants at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. Education and training was the most dominant variable affecting employee work efficiency with tcount of 4.922. In addition, 93.1% of work efficiency can be explained and obtained from physical ability, training, and work experience, while the rest was due to other factors. Work efficiency had a very strong relationship to physical ability, training, and work experience.

Keywords: *Physical Ability, Training, Work Experience, Work Efficiency.*



KATA PENGANTAR

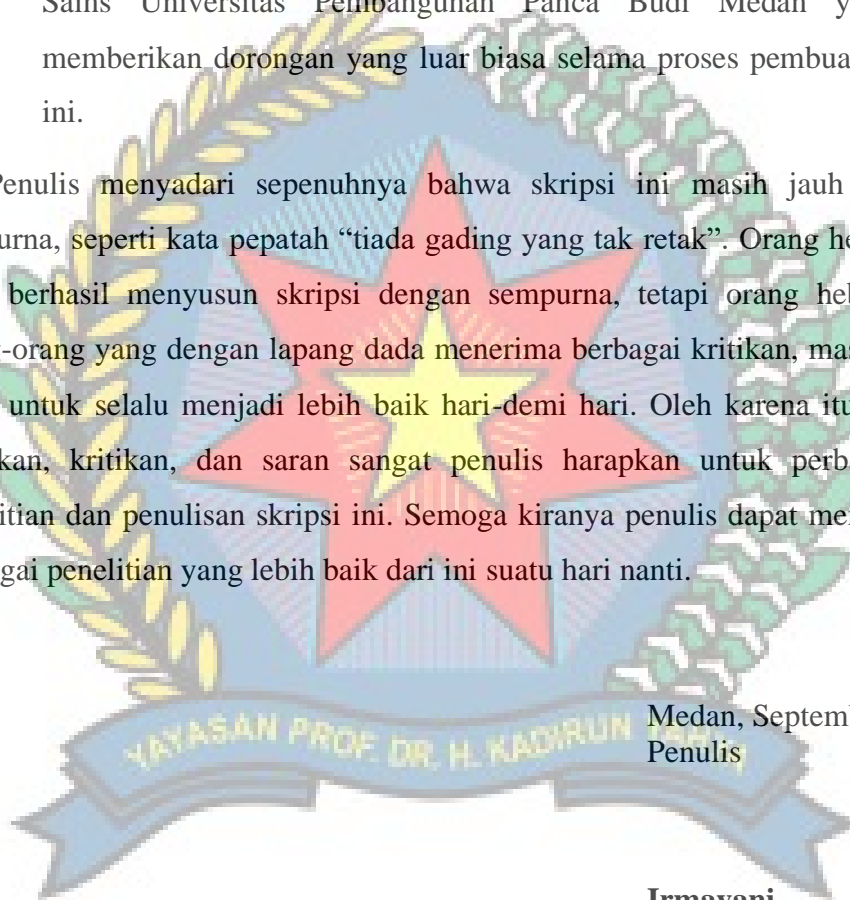
Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kemampuan Fisik, Diklat, dan Pengalaman Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Erwansyah, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Annisa Sanny, S.E., M.M selaku pembimbing II penulis yang telah memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini dengan lebih baik.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Sukarmin serta Ibunda Rabita tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga

penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Kakanwil, Kabag TU, Kasubbag Humas, dan seluruh rekan-rekan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara atas semua dukungan dan bantuannya.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.



Medan, September 2022
Penulis

Irmayani
NPM: 1815310177

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan dan Perumusan Masalah	15
1. Batasan Masalah	15
2. Perumusan Masalah	16
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	16
1. Tujuan Penelitian	16
2. Manfaat Penelitian	16
E. Keaslian Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	19
1. Efisiensi Kerja.....	19
a. Pengertian Efisiensi Kerja.....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja	23
c. Prinsip Bekerja Efisien.....	27
d. Indikator Efisiensi Kerja	28
2. Kemampuan Fisik.....	30
a. Pengertian Kemampuan Fisik	30
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	32
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	32
d. Indikator Kemampuan Fisik.....	35
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	36
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	36
b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	38
c. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	39
d. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.....	41
e. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	43
f. Indikator Pendidikan dan Pelatihan	46
4. Pengalaman Kerja.....	47

a.	Pengertian Pengalaman Kerja	47
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja..	49
c.	Cara Memperoleh Pengalaman Kerja	49
d.	Manfaat Pengalaman Kerja	51
e.	Indikator Pengalaman Kerja.....	53
B.	Penelitian Sebelumnya	54
C.	Kerangka Konseptual	56
D.	Hipotesis	60
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitian.....	62
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	62
1.	Lokasi Penelitian.....	62
2.	Waktu Penelitian.....	62
C.	Populasi dan Sampel.....	63
1.	Populasi.....	63
2.	Sampel	63
3.	Jenis dan Sumber Data.....	65
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	66
1.	Variabel Penelitian.....	66
a.	Variabel Terikat (Y).....	66
b.	Variabel Bebas (X).....	66
2.	Definisi Operasional	67
E.	Skala Pengukuran Variabel	70
F.	Teknik Pengumpulan Data	71
G.	Teknik Analisa Data	72
1.	Uji Kualitas Data	72
a.	Uji Validitas Data (Kelayakan).....	72
b.	Uji Reliabilitas (Keandalan).....	73
2.	Uji Asumsi Klasik.....	74
a.	Uji Normalitas	74
b.	Uji Multikolinearitas	76
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	77
3.	Regresi Linear Berganda	79
4.	Uji Hipotesis	79
a.	Uji Simultan (Uji F)	79
b.	Uji Parsial (Uji t).....	80
5.	Koefisien Determinasi (R^2).....	81
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	83
1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	83
a.	Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	84
b.	Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	85
c.	Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	86

d. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara	87
2. Karakteristik Responden.....	87
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	90
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor.....	91
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	91
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	92
a. Kemampuan Fisik (X_1)	92
b. Diklat (X_2).....	96
c. Pengalaman Kerja (X_3)	102
d. Efisiensi Kerja (Y)	108
4. Uji Kualitas Data	113
a. Uji Validitas	113
b. Uji Reliabilitas	116
5. Uji Asumsi Klasik.....	119
a. Uji Normalitas Data	119
b. Uji Multikolinearitas	122
c. Uji Heteroskedastisitas	123
6. Uji Regresi Linear Berganda	126
7. Uji Hipotesis	128
a. Uji t (Uji Parsial).....	129
b. Uji F (Uji Simultan)	131
8. Uji Determinasi (R^2)	133
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	134
1. Hipotesis H_1	134
2. Hipotesis H_2	137
3. Hipotesis H_3	139
4. Hipotesis H_4	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	144
B. Saran	144

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey Masalah Efisiensi Kerja.....	7
Tabel 1.2.	Data Umur Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021	8
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey Masalah Kemampuan Fisik	9
Tabel 1.4.	Daftar Diklat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021.....	10
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survey Masalah Diklat.....	11
Tabel 1.6.	Hasil Pra-Survey Masalah Pengalaman Kerja	13
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	63
Tabel 3.2.	Daftar Penyebaran Sampel yang Diambil di Setiap Unit Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	64
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	68
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert.....	71
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	82
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	90
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Honor	91
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	91
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	92
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Stamina (X_{1-1}).....	93
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketahanan Tubuh (X_{1-2}).....	94
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Riwayat Kesehatan (X_{1-3}).....	95
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kekuatan Otot (X_{1-4})... ..	96
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X_{2-1}).....	97
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatih (X_{2-2}).....	98
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi (X_{2-3}).....	99
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode (X_{2-4}).....	100
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta (X_{2-5}).....	101
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Bekerja (X_{3-1})	102
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan (X_{3-2}).....	103
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan (X_{3-3}).....	104
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (X_{3-4}).....	105
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berlatih (X_{3-5}).....	106
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengamatan (X_{3-6}).....	107
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencapaian Tujuan (Y_{1-1}).....	108
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-2})... ..	109

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-3}).	110
Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tepat Waktu (Y_{1-4}).....	111
Tabel 4.27. Penilaian Responden Terhadap Indikator Minimalisir Kesalahan (Y_{1-5}).....	112
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kemampuan Fisik (X_1).....	114
Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Diklat (X_2)	115
Tabel 4.30. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X_3).....	115
Tabel 4.31. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efisiensi Kerja (Y).....	116
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan Fisik (X_1).....	117
Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Diklat (X_2).....	118
Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_3).....	118
Tabel 4.35. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efisiensi Kerja (Y).....	119
Tabel 4.36. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	121
Tabel 4.37. Hasil Uji Multikolinearitas.....	123
Tabel 4.38. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	125
Tabel 4.39. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	127
Tabel 4.40. Hasil Uji-t (Parsial).....	129
Tabel 4.41. Hasil Uji F (Simultan).....	131
Tabel 4.42. Hasil Uji Determinasi.....	133
Tabel 4.43. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	134



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	60
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara	87
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas	120
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	120
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	124



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan penentu atau komponen utama dalam keefisienan kegiatan dalam mencapai keberhasilan yang efisien. Organisasi dalam mencapai tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia. Karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki, tanpa adanya peranan dari sumber daya manusia untuk mengelolanya semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia yang berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Manusialah yang mengatur dan mengelola sarana prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi.

Unsur manusia sebagai karyawan mempunyai kedudukan yang strategis dalam suatu organisasi, karena manusialah yang bisa mengetahui *input-output* apa yang diambil dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan dan mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi *output*. Peran manusia sebagai karyawan atau karyawan ini akan menampakkan suatu efisiensi kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Efisiensi kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan dengan penggunaan sumber daya yang tepat, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Efisiensi kerja pada pegawai sangat penting untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan menghemat sumber daya perusahaan. Admosoeprpto (2016:34) menjelaskan bahwa efisiensi kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan namun dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin. Untuk menumbuhkan efisiensi kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek kemampuan fisik, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan pengalaman kerja seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu: kemampuan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas (sarana dan prasarana) kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, penempatan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja.

Efisiensi kerja sulit dapat tercapai jika tidak disertai dengan kemampuan yang mumpuni, termasuk kemampuan fisik yang dimiliki oleh seorang pegawai. Robbins (2014:52) menjelaskan bahwa kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik karyawan sangat membantu pekerjaan karyawan sehari-hari. Fisik yang tidak mendukung pekerjaan akan menghambat pekerjaan. Hal ini dikarenakan selain kemampuan yang bersifat pengetahuan dan keterampilan, kemampuan fisik memiliki peranan penting agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat terimplementasi. Hal ini dikarenakan karyawan membutuhkan fisik yang sesuai dan fisik yang sehat agar dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) serta Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015) yang memberikan hasil penelitian bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai di bidang tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di perusahaan. Mangkuprawira (2014:135) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan". Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan kerja memiliki target khusus terhadap penguasaan suatu bidang tugas khusus tertentu yang terbatas dimana proses pendidikan dilakukan dalam jangka waktu yang pendek. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara cepat dan terarah dalam mengerjakan tugas pekerjaan mereka.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang diberikan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk suatu tugas tertentu akan lebih mudah mengerjakan tugas tersebut dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak diberikan pendidikan dan pelatihan khusus oleh karyawan kecuali karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang cukup baik di bidang tersebut. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan maka efisiensi kerja akan semakin membaik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dareho, Kindangen, dan Kojo

(2017) serta Andayani, dan Makian (2016) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan.

Pengalaman kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah dan cepat, terutama di saat menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan. Syukur (2017:74) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya pengalaman yang tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap bidang pekerjaan tersebut yang mendorong kinerja kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua, Lengkon, dan Woran (2017) serta Mayarani, Santoso, Riyandaru, dan Wardayati (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.261, \ Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20177 merupakan kantor dari kementerian agama untuk provinsi Sumatera Utara yang membawahi 34 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dalam upaya pelayanan bidang keagamaan maupun pendidikan bidang keagamaan untuk 6 agama di Indonesia, yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu.

Adanya pandemi Covid-19 yang datang dan menyebar di Indonesia khususnya di wilayah Sumatera Utara membuat pemerintah pusat pada bulan

Maret 2020 mengambil keputusan untuk melakukan *sosial distancing* yaitu menjaga jarak fisik masyarakat dalam melakukan berbagai aktivitas sehari-hari dan mengarahkan masyarakat agar menghabiskan sebagian besar aktivitasnya di rumah, yang kemudian dilanjutkan dengan *Physical Distancing*, PSBB, dan PPKM. Hal ini membuat banyak perusahaan dan instansi pemerintah menerapkan kebijakan *work from home* terhadap karyawan atau pegawainya. *Work from home* memungkinkan setiap pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya di rumah, termasuk semua pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sebelum adanya pandemi Covid-19, pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki efisiensi dan efektivitas kerja yang cukup baik. Dimana, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Berbagai rencana kegiatan juga berjalan dengan baik dan lancar tanpa hambatan yang berarti. Pegawai juga memaksimalkan waktu kerja untuk mengerjakan berbagai tugasnya agar segera selesai.

Setelah adanya pandemi Covid-19, membuat instansi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara mengikuti perintah dan arahan dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah agar melakukan *sosial distancing* kepada pegawainya dengan menerapkan *work from home*. Awalnya *work from home* diterapkan setiap hari dan untuk setiap pegawai negeri sipil di instansi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hingga di bulan, Juli 2020, kebijakan *work from home* diberlakukan secara bergantian setiap harinya untuk setiap pegawai sehingga pegawai menghabiskan waktu 50% bekerja di rumah (*work from home*) dan 50% bekerja di kantor (*work from office*). Aturan ini tetap berlaku dan akan terus berlaku hingga pandemi Covid-19 dinyatakan berakhir

Efisiensi kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai walau pun masih dalam keadaan pandemi Covid-19 dan masih berlakunya sistem WFH (*work from home*) dan WFO (*work from office*). Adanya efisiensi kerja yang baik membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk yang dapat mengganggu kegiatan dan rencana kerja instansi. Walaupun efisiensi kerja sangat penting dan sangat ingin dicapai oleh manajemen, tetapi hal tersebut cukup sulit diraih oleh manajemen. Dimana cukup banyak pegawai yang tidak bekerja dengan efisien dengan menunda pekerjaan, menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif sehingga menghabiskan waktu pengerjaan yang lebih lama. Cukup banyak pegawai yang menggunakan waktu kerja WFH untuk liburan atau melakukan kegiatan pribadi dan menganggap waktu kerja WFH sama dengan libur kerja. Hal ini juga membuat pekerjaan pegawai menjadi semakin menumpuk sehingga mengganggu kegiatan yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Di saat waktu kerja WFO sekalipun, pegawai masih sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak bersifat produktif seperti meninggalkan kantor, bermain game, nonton film, bersantai, dan hal-hal lainnya. Cukup banyak pegawai juga yang bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini dikarenakan, selama masa pandemi Covid-19, absensi dilakukan secara online dan tidak lagi menggunakan *fingerprint* sehingga absensi bisa dilakukan dimana saja dan membuat pegawai bisa absensi walaupun tidak datang ke kantor. Hal ini menunjukkan menurunnya efisiensi kerja dari Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 35 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada efisiensi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Masalah Efisiensi Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan	15	42,86%	20	57,14%
2	Pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kesulitan	12	34,29%	23	65,71%
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan	12	34,29%	23	65,71%
4	Pegawai mampu bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga mampu meminimalisir kesalahan	17	48,57%	18	51,43%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 15 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan. Selanjutnya hanya 12 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kesulitan. Selanjutnya hanya 12 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan. Terakhir, hanya 17 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga mampu meminimalisir kesalahan. Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa benar adanya masalah pada efisiensi kerja pegawai yang diidentifikasi bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara memiliki cukup banyak pegawai yang telah berusia di atas 40 tahun bahkan yang mulai memasuki usia pensiun, sehingga kemampuan fisik mereka mulai menurun. Pegawai terkadang harus siap untuk bekerja penuh seharian bahkan hingga malam hari di

masa-masa sibuk seperti saat ada kegiatan kantor atau ada kunjungan dari pusat (Jakarta) seperti BPK dan Irjen, sehingga menuntut pegawai harus memiliki kemampuan fisik yang prima agar tidak jatuh sakit atau mengganggu pekerjaan. Hasil observasi juga menunjukkan cukup banyak pegawai yang tidak masuk bekerja dengan alasan sakit. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan fisik mereka tidak terlalu prima.

Sekitar 60% pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara telah berusia di atas 40 tahun sehingga kemampuan fisik mereka mulai menurun, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Data Umur Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021

Usia	Jumlah	Persen
Di Bawah 25 Tahun	11	4,1%
26 - 30 Tahun	18	6,6%
31 - 35 Tahun	36	13,3%
36 - 40 Tahun	44	16,2%
41 - 45 Tahun	51	18,8%
46 - 50 Tahun	43	15,9%
51 - 55 Tahun	38	14,0%
Di Atas 55 Tahun	30	11,1%
Jumlah	271	100,0%

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (2022)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil telah berusia di atas 40 Tahun. Bahkan pegawai yang hampir memasuki masa pensiun yaitu berusia di atas 55 tahun ada sekitar 30 orang pegawai yang menunjukkan banyak pegawai negeri sipil yang mengalami penurunan kemampuan fisik karena usia lanjut.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 35 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada kemampuan fisik pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Masalah Kemampuan Fisik

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai tidak mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian	8	22,86%	27	77,14%
2	Pegawai memiliki kondisi kesehatan yang sangat baik	24	68,57%	11	31,43%
3	Pegawai tidak mudah jatuh sakit walau harus bekerja terlalu lelah	14	40,00%	21	60,00%
4	Pegawai selalu memiliki tenaga yang prima yang akan mendukung pekerjaan	17	48,57%	18	51,43%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian. Selanjutnya 24 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki kondisi kesehatan yang sangat baik. Selanjutnya hanya 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak mudah jatuh sakit walau harus bekerja terlalu lelah. Terakhir, hanya 17 orang pegawai yang setuju bahwa mereka selalu memiliki tenaga yang prima yang akan mendukung pekerjaan. Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa benar adanya masalah pada kemampuan fisik pegawai yang diidentifikasi bahwa pegawai mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebelumnya akan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara insentif bagi setiap pegawai yang baru menduduki posisi dan tanggungjawab kerjanya agar setiap pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara terkadang juga kembali memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) lanjutan bagi pegawai agar pegawai lebih meningkatkan

pengetahuan dan keterampilannya. Namun, banyak pegawai yang justru bermalas-malasan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan karena akan menghabiskan waktu mereka. Selain itu, pegawai merasa metode yang digunakan tidak terlalu tepat untuk mereka dan pelatih/tutor yang dianggap untuk sulit dimengerti sehingga membuat pegawai tidak serius dalam mengikuti diklat. Bagi beberapa pegawai menganggap materi yang diberikan hanyalah materi perulangan yang sebenarnya telah dikuasai oleh pegawai, sehingga pegawai tidak lagi antusias untuk mengikutinya.

Selama tahun 2021, setidaknya terdapat 28 kali diklat yang diadakan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan diselenggarakan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Sumatera Utara untuk berbagai jenis jabatan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Daftar Diklat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021

Bulan	Jenis Diklat Jabatan	Jumlah Diklat
Januari	<ul style="list-style-type: none"> • Diklatpim Tingkat IV • Penyusun Laporan Keuangan 	2
Februari	<ul style="list-style-type: none"> • Arsiparis • Pranata Humas • Pengelola Pengadaan Barang/Jasa • Pengembang Teknologi Pembelajaran 	4
Maret	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusun Dokumen Haji • Penyuluh Agama • Pengembang Metode Penyuluhan 	3
April	<ul style="list-style-type: none"> • Latsar (Pelatihan Dasar) CPNS Angkatan 2019 	1
Mei	<ul style="list-style-type: none"> • Diklatpim Tingkat III 	1
Juni	<ul style="list-style-type: none"> • Pranata Komputer • Statistisi 	2
Juli	<ul style="list-style-type: none"> • Analis Kepegawaian • Analis Produk Hukum 	2
Agustus	<ul style="list-style-type: none"> • Analis Akuntabilitas Kinerja Aparatur • Analis Jabatan • Pengelola Urusan Agama 	3
September	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisasi 	3

Bulan	Jenis Diklat Jabatan	Jumlah Dikat
	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembang Kurikulum • Pengelola Barang Milik Negara 	
Oktober	<ul style="list-style-type: none"> • BIMTEK Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN Kementerian Agama RI • BIMTEK Sistem Informasi Performa Kementerian Agama (SIPKA) 	2
November	<ul style="list-style-type: none"> • Zakat dan Wakaf • Pengembang Sarana dan Prasarana • Pengembang Kelembagaan 	3
Desember	<ul style="list-style-type: none"> • Kerukunan Umat Beragama • Moderasi Beragama 	2

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (2022)

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa setiap bulan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara mengadakan diklat untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang akan mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sehari-hari.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 35 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada diklat yang diterima oleh pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey Masalah Diklat

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk pekerjaan pegawai	14	40,00%	21	60,00%
2	Pegawai mendapatkan pelatih/tutor berpengalaman yang mudah dipahami penjelasannya	14	40,00%	21	60,00%
3	Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja	17	48,57%	18	51,43%
4	Pegawai merasa mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat	12	34,29%	23	65,71%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka diberikan pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk pekerjaan pegawai. Selanjutnya hanya 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mendapatkan pelatih/tutor berpengalaman yang mudah dipahami penjelasannya. Selanjutnya hanya 17 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja. Terakhir, hanya 12 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat. Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa benar adanya masalah pada pendidikan dan pelatihan pegawai yang diidentifikasi bahwa pegawai belum merasa mendapatkan pelatihan yang memiliki materi dan metode pelatihan yang tepat.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam proses penempatan tidak mewajibkan pengalaman kerja dan bahkan latarbelakang pendidikan kecuali untuk CPNS. Bahkan para CPNS yang ada diberikan pekerjaan yang jauh dari latarbelakang pendidikan dan jabatan yang mereka pegang, seperti Pranata Komputer yang justru mengerjakan surat-surat administrasi yang sebenarnya tidak sesuai dengan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi). Cukup banyak penempatan dilakukan berdasarkan pesanan, rekomendasi, dan keinginan dari pegawai itu sendiri sehingga di saat pegawai menduduki jabatan tersebut mereka tidak terlalu memiliki pengalaman di bidang jabatan tersebut. Hal ini membuat banyak pegawai yang menduduki posisi yang benar-benar baru bagi pegawai dan tidak menguasai pekerjaan yang akan menjadi tanggungjawab mereka. Walaupun pegawai akan diberikan pendidikan dan pelatihan, tetapi pegawai pada

dasarnya tidak berpengalaman di bidang pekerjaan tersebut sehingga pegawai harus bekerja lebih keras untuk menguasai pekerjaannya dalam waktu yang cepat. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 35 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada pengalaman kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.6. Hasil Pra-Survey Masalah Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai merasa sudah cukup lama bekerja di posisi saat ini untuk memahami penyelesaian tugas dengan cepat dan mudah	14	40,00%	21	60,00%
2	Pegawai telah menyelesaikan sangat banyak tugas yang diberikan perusahaan sehingga karyawan telah terbiasa menyelesaikannya	14	40,00%	21	60,00%
3	Pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat bekerja dengan cepat	10	28,57%	25	71,43%
4	Pegawai merasa keterampilannya semakin meningkat seiring semakin banyak tugas dan pekerjaan yang diselesaikan	17	48,57%	18	51,43%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa sudah cukup lama bekerja di posisi saat ini untuk memahami penyelesaian tugas dengan cepat dan mudah. Selanjutnya hanya 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka telah menyelesaikan sangat banyak tugas yang diberikan perusahaan sehingga karyawan telah terbiasa menyelesaikannya. Selanjutnya hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat bekerja dengan cepat. Terakhir, hanya 17 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa keterampilannya semakin meningkat seiring semakin banyak tugas dan

pekerjaan yang diselesaikan. Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa benar adanya masalah pada pengalaman kerja pegawai yang diidentifikasi bahwa pegawai belum mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat bekerja dengan cepat karena kurangnya pengalaman.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh dari kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja terhadap efisiensi kerja, dimana penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Kemampuan Fisik, Diklat, dan Pengalaman Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian.
2. Pegawai belum merasa mendapatkan pelatihan yang memiliki materi dan metode pelatihan yang tepat.
3. Pegawai belum mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat bekerja dengan cepat karena kurangnya pengalaman.
4. Pegawai belum mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
- d. Apakah kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Sumatera Utara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak instansi untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu merangsang para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk terus melakukan berbagai riset dan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian (2016) yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja Bagian PT PCI Elektronik International

(Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Efisiensi Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu Efisiensi Kerja (Y).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2016 sampai Juli 2016. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai September 2022.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT PCI Elektronik International. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT PCI Elektronik International yang berjumlah 87 orang pegawai, sehingga populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 87 karyawan dan jumlah sampel juga 87 responden. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang tidak memiliki jabatan Eselon yang berjumlah 271 orang pegawai dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 73 orang pegawai sebagai responden.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efisiensi Kerja

a. Pengertian Efisiensi Kerja

Secara umum pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Efisiensi merupakan hasil dari cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Konsep efisiensi dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi. Efisiensi kerja dapat diartikan sebagai perbandingan hasil terbaik dari pekerjaan sesuai dengan target, mutu dan hasil. Cara kerja yang efisiensi adalah cara kerja yang tanpa sedikit pun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti cara termudah, tercepat, termurah, teringan, dan terpendek.

Kata “efisien” berasal dari bahasa Latin “*efficere*” yang artinya menghasilkan, mengadakan, menjadikan. Efisiensi dapat dirumuskan menurut suatu pengertian tertentu yaitu memaksimalkan perbandingan antara hasil bersih yang nyata (Imbangan akibat-akibat yang dikehendaki terhadap yang tidak dikehendaki) dengan pengorbanan yang diberikan. Menurut Miranda (2016) efisiensi adalah prediksi keluaran (output) pada biaya minimum, atau merupakan rasio antara kuantitas sumber yang digunakan dengan keluaran yang dikirim. Efisiensi adalah satu pengertian tentang perbandingan terbaik antara pendapatan dan pengeluaran, bekerja

keras dan hasil- hasilnya, modal dan keuntungan, biaya dan kenikmatan yang ada kalanya juga disamakan dengan ketepatan atau dapat juga dirumuskan sebagai perbandingan terbaik antara pengeluaran dan penghasilan, antara suatu usaha kerja dengan hasilnya.

Pengertian efisiensi menurut Sedarmayanti (2001:112) pada prinsipnya adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan keluhan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Admosoeparto (2016:34) menjelaskan bahwa “efisiensi kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan namun dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin”. Efisiensi menurut Siagian (2016:24) adalah “pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah sedikit mungkin namun menghasilkan hasil kerja yang tetap sesuai dengan sasaran kerja yang harus dicapai”. Efisiensi tidak hanya menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan namun juga keberhasilan dalam menggunakan sumber daya sehemat mungkin baik dari segi peralatan, tenaga, dan juga waktu. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran

dengan penggunaan sumber daya yang digunakan semakin kecil, maka efisiensi kerja yang dihasilkan semakin tinggi.

Menurut Mondy (2015:11) “efisiensi adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana yang tidak melebihi jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya”. Menurut pendapat Mahmudi (2015:92) “efisiensi merupakan hubungan antara *output* dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output*, semakin kecil sumber daya yang digunakan terhadap pencapaian tujuan (*output*), maka semakin efisien organisasi, program atau kegiatan”. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi merupakan sebuah usaha mencapai prestasi sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan- kemungkinan yang tersedia (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek- pendeknya di dalam keadaan yang nyata tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor- faktor tujuan, alat, tenaga, dan waktu.

Susilo (2017:28) mengemukakan bahwa “efisien kerja adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki”. Sedangkan menurut Soekartawi (2016:220) “efisiensi kerja adalah upaya penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk pendapatan produksi yang sebesar-besarnya”. Perbandingan ini dilihat dari:

- 1) Segi Waktu

Suatu pekerjaan disebut lebih efisien bila hasil kerja berdasarkan patokan ukuran yang di inginkan untuk memperoleh sesuatu yang baik dan maksimal.

2) Segi Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Hasibuan (2018:07) menjelaskan bahwa “efisiensi adalah perbandingan terbaik antara *input* (masukan) dan *output* (hasil), antara keuntungan dengan biaya (antara hasil pelaksanaan dengan sumber yang digunakan), seperti halnya juga hasil yang optimal yang harus dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas”. Sedangkan Muharam (2015:158) mengemukakan bahwa "efisiensi adalah tingkat perbandingan antara masukan (*input*) dengan hasil (*output*) yang dicerminkan dalam rasio atau perbandingan diantara keduanya. Jika *output* lebih besar dari *input* maka dapat dikatakan efisien dan sebaliknya jika *input* lebih besar dari *output* maka dikatakan tidak efisien. Jadi tinggi rendahnya efisien ditentukan oleh besar kecilnya rasio yang dihasilkan".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai sasaran (*output*) pekerjaannya sesuai dengan tujuan semaksimal mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang seminimal mungkin baik sumber daya waktu, sarana dan prasarana, serta tenaga sebagai *input*. sehingga efisiensi berfokus untuk memanfaatkan bahan, sarana dan prasarana, tenaga, dan waktu seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja

Gomes (2018:175) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu:

1) Kemampuan

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang sejalan dengan tugas yang dimiliki. Tanpa adanya pengetahuan dan skill yang mumpuni di bidang pekerjaan karyawan, maka sulit bagi karyawan dapat bekerja dengan efisien. Hal ini dikarenakan akan terdapat banyak kendala yang dihadapi karyawan saat menjalankan tugas pekerjaannya. Tanpa pengetahuan dan skill yang cukup akan sulit bagi karyawan untuk menyelesaikan berbagai kendala yang terjadi. Namun, pengetahuan dan keterampilan juga harus didukung oleh kemampuan fisik karyawan. Tanpa kemampuan fisik yang memadai, maka karyawan akan kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Kemampuan karyawan harus terus diasah agar terus meningkat dan dapat bekerja dengan lebih efisien. Terutama jika karyawan dipindahposisikan ke bagian yang baru, maka dibutuhkan adaptasi dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan di bidang baru tersebut. Dengan adanya pelatihan maka karyawan memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan efisien.

3) Pengalaman Kerja

Karyawan yang telah berpengalaman pada suatu posisi bidang pekerjaan akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga akan lebih mudah menghadapi berbagai kendala dan permasalahan yang terjadi. Sehingga Efisiensi kerja yang tinggi akan lebih mudah didapatkan oleh karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

4) Fasilitas (Sarana dan Prasarana)

Sebesar apapun pengetahuan dan skill dari karyawan tanpa adanya fasilitas (sarana dan prasarana) yang mencukupi dari karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, karyawan akan sangat kesulitan untuk menyelesaikan tugas mereka. Sebagai contoh, seorang ahli mekanik sepeda motor ingin memperbaiki sebuah motor yang sebenarnya sangat mudah bagi si mekanik tersebut, namun karena kurang lengkapnya peralatan bengkel, si mekanik bahkan sangat kesulitan hanya untuk sekedar membongkar mesin motor tersebut.

5) Lingkungan Kerja

Tanpa adanya lingkungan yang memadai, maka efisiensi kerja akan sulit untuk tercapai. Karyawan harus mendapatkan suasana lingkungan kerja yang baik, baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan non fisik seperti hubungan dengan karyawan lain. Lingkungan kerja yang baik akan sangat membantu karyawan untuk bekerja efisien.

6) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan bekerja dengan maksimal karena mereka menyadari apa yang mereka kerjakan diketahui oleh pimpinan yang dapat mengancam posisi dan jabatan karyawan.

7) Disiplin Kerja

Sikap karyawan dalam mematuhi aturan, norma, program, dan perintah perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja dengan efisien. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka sesuai dengan target dan hasil seperti yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mengikuti program kerja perusahaan dan menghasilkan pekerjaan di bawah harapan.

8) Penempatan Kerja

Tempatkanlah karyawan sesuai dengan tempatnya. Jika tidak, maka kehancuran akan segera datang. Hal ini menggambarkan pentingnya menempatkan karyawan di posisi dan bidang yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Penempatan yang salah akan membuat karyawan sulit untuk berkembang dan memaksimalkan kemampuan mereka. Sebagai contoh, seorang mekanik andal di bidang sepeda motor, akan sulit menyelesaikan pekerjaannya mereka jika ditempatkan pada posisi mekanik mobil. Karena mesin mobil dan

motor yang jauh berbeda, sehingga kemampuan mekanik di bidang mesin motor tidak banyak berguna untuk memperbaiki mesin mobil. Hal ini dikarenakan penempatan kerja yang salah untuk si mekanik.

9) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik membuat karyawan bekerja dengan efisien. Adanya target atau harapan yang mereka kejar dari perusahaan seperti kompensasi, pengembangan karir, bonus, dan lainnya memberikan motivasi atau dorongan yang besar bagi karyawan untuk bekerja lebih efisien.

10) Semangat Kerja

Memiliki kemampuan, pengalaman, dan disiplin tanpa dibarengi dengan rasa semangat dalam bekerja akan memperlambat karyawan dalam bekerja secara efisien. Namun dengan adanya rasa semangat kerja yang tinggi membuat karyawan menghadapi berbagai kendala dan permasalahan dalam bekerja dengan maksimal dan pantang menyerah. Ini sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dalam pekerjaan sehari-hari akan sering ditemui berbagai kendala yang harus dihadapi karyawan dengan maksimal

Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan dimana karyawan bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan non fisik seperti hubungan dengan karyawan lain.

2) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Disiplin Kerja

Sikap kerelaan karyawan dalam mematuhi berbagai aturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan termasuk perintah perusahaan atau pimpinan.

4) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dorongan ini dapat berasal dari motif karyawan dalam bekerja atau adanya harapan karyawan yang ingin dicapai.

5) Kompensasi

Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non finansial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan cuti, dan lain sebagainya.

c. Prinsip Bekerja Efisien

Sukoco (2016:157) menyebutkan, terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efisien, yaitu:

1) Perencanaan Kerja

Setiap manajer administrasi harus merencanakan pekerjaannya. Bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan juga dijelaskan dalam perencanaan tersebut.

2) Penjadwalan Kerja

Berdasarkan perencanaan yang telah dibuat, manajer dapat mengoordinasikan usaha yang dilakukan pekerja, mesin, dan informasi dalam sebuah jadwal kerja

3) Pelaksanaan Kerja

Sistem operasi, prosedur, penyimpanan arsip, dan metode yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan harus dikembangkan. Untuk itu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat dan akurat.

4) Pengukuran Kerja

Dengan mengembangkan alat ukur yang efisien, baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif manajemen administrasi akan dapat memberikan pengukuran kinerja yang jelas bagi organisasi maupun karyawan.

5) Menggaji Pekerja

Hal yang terpenting adalah bagaimana manajer menyeleksi, melatih, memotivasi, mengompensasi, mempromosikan pekerja agar motivasi mereka tetap tinggi

d. Indikator Efisiensi Kerja

Menurut Admosoeparto (2016:37) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur Efisiensi kerja sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efisiensi kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dapat dihasilkan karyawan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan.

5) Minimalisir Kesalahan

Seberapa besar dan banyak kesalahan yang dapat ditekan sehingga tidak merugikan sumber daya yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel Efisiensi kerja dalam penelitian ini adalah pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, dan minimalisir kesalahan.

2. Kemampuan Fisik

a. Pengertian Kemampuan Fisik

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:41) kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*) sehingga kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya di perusahaan. Menurut Kertajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Ivancevich (2016:85), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Menurut Thoha (2015:26) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sirait (2014:112)

menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2014:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Di mana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Robbins (2014:52) menjelaskan bahwa “kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami”. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Robbins (2014:52) juga menjelaskan bahwa “kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan”. Kemampuan fisik dapat dilihat dari kemampuan fisik seseorang baik yang tampak maupun belum tampak karena belum dikembangkan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan fisik dalam penelitian ini adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal sesuai pernyataan Katz dalam Moenir (2016:176), yaitu:

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Technical skill adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Human skill adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Conceptual skill Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan

pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2014:53), kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ada 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- 5) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- 6) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)

- 7) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

- 1) Kemampuan dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus)
- 2) Kekuatan tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut)
- 3) Kekuatan statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal)
- 4) Kekuatan eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif)
- 5) Fleksibilitas luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin)
- 6) Fleksibilitas dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang)
- 7) Koordinasi tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda)
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan)

- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

d. Indikator Kemampuan Fisik

Robbins (2014:54) menjelaskan dalam mengukur kemampuan fisik maka dapat dilihat dari 4 indikator berikut::

1) Stamina

. Kekuatan yang memungkinkan karyawan untuk bertahan lama dalam aktivitas fisik atau usaha mental yang kuat sehingga membuat karyawan tidak mudah lelah

2) Ketahanan Tubuh

Kemampuan kerja otot dalam durasi waktu tertentu dengan menggunakan sistem energi tubuh

3) Riwayat Kesehatan

Riwayat penyakit yang pernah atau sedang diderita karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk daya imun karyawan terhadap penyakit.

4) Kekuatan Otot

Tenaga yang mampu dikeluarkan oleh otot atau sekelompok otot untuk berkontraksi pada saat menahan beban maksimal

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan fisik dalam penelitian ini adalah stamina, ketahanan tubuh, riwayat kesehatan, dan kekuatan otot.

3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang penting dalam meningkatkan pengetahuan pegawai di suatu bidang tertentu yang akan menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Fuad (2015:41) “pendidikan adalah usaha manusia untuk membutuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Suwatno (2018:105) bahwa “pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengubah perilaku seseorang melalui suatu pengajaran agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan.

Mangkunegara (2016:44) menjelaskan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Pelatihan pada prinsipnya adalah upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude*

yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri di dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Nitisemito (2016:197) “pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan, sikap, tingkah laku dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2014:135) “pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Senada dengan itu, Rivai (2014:211) menjelaskan bahwa “pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori”.

Sedarmayanti (2015:44) menjelaskan bahwa “pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan

non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan”. Sedangkan Dessler dalam Sedarmayanti (2015:45) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah pemberian keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan semakin meningkatkan kelebihan-kelebihan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan kerja adalah suatu hal yang harus dipertimbangkan perusahaan apabila perusahaan ingin tetap memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, terutama kemajuan-kemajuan di masa kini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam penelitian ini adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan.

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan

penjelasan Handoko (2018:103), ada dua tujuan utama pendidikan dan pelatihan karyawan diantaranya:

- 1) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan Efisiensi kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

c. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Manfaat pendidikan dan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Rivai (2014:217) yaitu, manfaat pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pendidikan dan pelatihan tersebut diantaranya:

- 1) Manfaat Bagi Karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efisien.
 - b) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - c) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.

- e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- h) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2) Manfaat Bagi Perusahaan

- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c) Memperbaiki moral SDM.
- d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- h) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

- i) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
- j) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efisien.
- k) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- l) Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu adapun manfaat yang akan dijelaskan oleh Wexley & Yulk dalam Sutrisno (2018:67), ada tiga manfaat pendidikan dan pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- 1) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- 2) Bagi Personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efisien dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turnover*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hariandja (2016:228) ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pendidikan dan

pelatihan. Langkah-langkah dalam pelaksanaan tersebut adalah analisis kebutuhan, yaitu penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Analisis dapat dilakukan melalui langkah-langkah seperti analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan pekerjaan, analisis kebutuhan karyawan Adapun uraian dari langkah-langkah analisis tersebut adalah: Hariandja (2016:229).

1) Analisis Kebutuhan Organisasi

Analisis kebutuhan organisasi ini yang perlu dianalisis adalah tujuan dari organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan organisasi yang sebenarnya. Analisis organisasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan *survey* mengenai sikap karyawan terhadap kepuasan kerja, persepsi dan sikap karyawan. Di samping itu dapat pula menggunakan *turn over*, absensi, kartu pelatihan, daftar perkembangan dan data perencanaan karyawan.

2) Analisis Kebutuhan Pekerjaan

Analisis ini maksudnya adalah menganalisis pekerjaan yang harus dilakukan dalam setiap jabatan. Uraian tugas dan persyaratan standar adalah dua hal yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut.

Pekerjaan tersebut secara efisien dapat dilakukan dengan menentukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.

3) Analisis Kebutuhan Karyawan

Analisis ini adalah analisis terhadap karyawan perusahaan, yaitu menganalisis apakah karyawan kurang persiapan dalam melakukan pekerjaannya atau kurang di dalam kemampuan, keterampilan dan

pengetahuan yang dapat menentukan karyawan-karyawan yang membutuhkan pelatihan dan metode pelatihan yang akan dilakukan.

e. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hariandja (2016:231-234), metode pendidikan dan pelatihan terdiri atas:

1) Metode Pendidikan dan Pelatihan *On The Job Training*

Terbagi atas:

a) *Job Instruction Training* (Latihan Instruksi Jabatan)

Adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

b) *Coaching*

Adalah bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah dan lain sebagainya.

c) *Job Rotation*

Adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Ini biasanya dilakukan untuk memahami aktivitas organisasi yang lebih luas.

d) *Apprenticeship Internship* (Magang)

Adalah pelatihan yang mengombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktik ke lapangan.

2) Metode Pendidikan dan Pelatihan *Off the Job Training*

Terbagi atas:

a) *Lecture* (Kuliah)

Adalah persentase atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Di sini pula komunikasi yang terjadi umumnya satu arah. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak intensif. metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada peserta.

b) *Video Presentation*

Adalah persentase atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.

c) *Vestibule/Simulation*

Adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.

d) *Role Playing*

Adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik terhadap orang lain.

e) *Case Study*

Adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.

f) *Self-Study*

Adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.

g) *Program Learning*

Adalah bentuk latihan dengan menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku atau dalam sebuah program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, peserta memberikan *feedback*. Kemudian *feedback* dapat diketahui hasilnya.

h) *Laboratory Training*

Adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi dan perilaku di antara beberapa peserta.

i) *Action Learning* (Belajar Bertindak)

Action learning ada yang melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan yang dibantu oleh seorang ahli dan bias dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

f. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Sedarmayanti (2015:46) mengemukakan indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan utama dilaksanakan pendidikan dan pelatihan yang dimulai dari penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk karyawan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*) dimana apa yang menjadi sasaran pelatihan dapat terukur dengan jelas.

2) Pelatih

Pelatih atau tutor yang dipilih untuk memberikan materi pendidikan dan pelatihan benar-benar dari pelatih profesional dan berkompoten yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang yang menjadi materi pendidikan dan pelatihan.

3) Materi

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yang hendak dicapai.

4) Metode

Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pendidikan dan pelatihan menjadi lebih efisien.

5) Peserta

Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi serta antusias peserta dalam pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah tujuan, pelatih, materi, metode, dan peserta.

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktik.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi

seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Foster (2017:40) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Syukur (2017:74) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan Manulang (2014:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2014:71) mengutarakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Sedangkan Trijoko dalam Ravianto (2018:55) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ravianto (2018:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka orang itu akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar

yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2017:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja dari tugas-tugas yang dilaksanakannya.

3) Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Dengan melihat berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya, seseorang akan mendapatkan banyak informasi dan tambahan pengalaman dari apa yang orang lain telah lakukan.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

d. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Oleh karena itu, seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama memiliki beberapa manfaat, yaitu:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu tugas akan cepat tercapai, sebaliknya semakin kurang pengalaman kerja akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas.

e. Indikator Pengalaman Kerja

Syukur (2017:84) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu:

1) Masa Bekerja

Masa kerja dihitung dengan lamanya seorang pegawai bekerja untuk suatu bidang pekerjaan tertentu, sehingga semakin lama karyawan bekerja untuk suatu pekerjaan tertentu, maka karyawan tersebut dianggap memiliki pengalaman kerja yang semakin tinggi untuk pekerjaan tersebut.

2) Kuantitas Hasil Pekerjaan

Banyaknya tugas yang telah berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai baik di perusahaan yang saat ini karyawan bekerja atau di perusahaan sebelumnya.

3) Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan

Durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dimana seorang pegawai yang berpengalaman akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari *deadline* yang diberikan.

4) Sikap

Sikap yang ditunjukkan karyawan di saat karyawan menemukan berbagai masalah atau kendala mengenai tugas pekerjaan yang diberikan. Seorang pegawai yang berpengalaman akan jauh lebih tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul dan mampu menemukan penyelesaian masalah dengan lebih cepat.

5) Berlatih

Banyaknya latihan yang telah lakukan oleh karyawan, selain menambah kemampuan dan keterampilan karyawan akan meningkatkan pengalaman kerja mereka. Di dalam proses pelatihan, karyawan akan dihadapkan dengan berbagai materi seputar tugas dan tanggungjawab mereka, sehingga karyawan akan mendapatkan berbagai teknik dan wawasan dalam penyelesaian tugas mereka, sehingga pengalaman karyawan pun akan bertambah.

6) Pengamatan

Pengamatan yang dilakukan seorang pegawai terhadap suatu kegiatan atau informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Dengan banyaknya informasi yang diterima oleh karyawan hasil dari pengamatan mereka akan meningkatkan

pengalaman mereka. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan akan mendapatkan suatu pengalaman baru hasil pengamatan dari pengalaman yang dialami oleh orang lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah masa bekerja, kuantitas hasil pekerjaan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, sikap, pelatihan, dan pengamatan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	Mamofokeng Eliza Motlokoa, Lira Peter Sekantsi, and Rammuso Paul Monyolo (2018)	<i>The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho</i>	Training dan Work Effectiveness	Regresi Linear Sederhana	Temuan dari penelitian ini secara umum mengungkapkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan Efisiensi kerja tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam sektor perbankan di Lesotho
2	Amir Elnaga, and Amen Imran (2018)	<i>The Effect of Training on Employee Performance</i>	Training dan Work Effectiveness	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja
3	Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Efisiensi Kerja Rumah Sakit Paru Jember	Pengalaman Kerja, Pengendalian Internal, dan Efisiensi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan efisiensi kerja secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu meningkatkan efisiensi kerja Rumah Sakit Paru Jember.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
4	Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pada PT Air Manado	Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Efisiensi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap Efisiensi kerja, penempatan kerja terhadap Efisiensi kerja, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap efisiensi kerja. Sebaiknya PT Air Manado dalam meningkatkan Efisiensi kerjanya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja.
5	Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo. (2017)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Loyalitas Terhadap Efisiensi Kerja PT Delisa Minahasa Manado	Pendidikan, Pelatihan, Loyalitas, dan Efisiensi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap efisiensi kerja pada PT Delisa Minahasa Manado. Pendidikan, pelatihan dan loyalitas adalah faktor yang penting dalam peningkatan efisiensi kerja.
6	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017).	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja, Semangat Kerja, dan Efisiensi Kerja	Path Analysis	Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efisiensi kerja, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja. kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja dengan pengaruh sebesar 50,9%: sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
7	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja Bagian PT PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Efisiensi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja
8	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan	Kemampuan Fisik, Motivasi Kerja, dan Efisiensi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerja sebesar 30,7%. secara parsial maupun secara simultan, kemampuan fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi kerja.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
		Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)			
9	Bhargava R. Kotur, dan S. Anbazhagan (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the work effectiveness</i>	<i>Education, Work-Experience, dan Work Effectiveness</i>	Regresi Linear Berganda	Faktor pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat efisiensi pekerja di perusahaan. Setelah diteliti, telah dipahami bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki efek langsung pada efisiensi pekerja dalam berbagai derajat. Pekerja dalam rentang menengah pada kualifikasi pendidikan berperforma lebih baik dibandingkan dengan yang ekstrem dan hal yang sama juga berlaku dalam hal pengalaman kerja.

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1) Pengaruh Kemampuan Fisik terhadap Efisiensi Kerja

Robbins (2014:52) menjelaskan bahwa kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik karyawan sangat membantu pekerjaan karyawan sehari-hari. Fisik yang tidak mendukung pekerjaan akan menghambat pekerjaan. Hal ini dikarenakan selain kemampuan yang bersifat pengetahuan dan keterampilan, kemampuan fisik memiliki peranan penting agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat terimplementasi. Hal ini dikarenakan karyawan membutuhkan

fisik yang sesuai dan fisik yang sehat agar dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, salah satunya adalah kemampuan. Teori ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) serta Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015) yang memberikan hasil penelitian bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kemampuan fisik yang dimiliki karyawan maka akan memberikan peningkatan terhadap efisiensi kerja karyawan.

2) Pengaruh Diklat terhadap Efisiensi Kerja

Sedarmayanti (2015:44) menjelaskan bahwa “pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan kerja memiliki target khusus terhadap penguasaan suatu bidang tugas khusus tertentu yang terbatas dimana proses pendidikan dilakukan dalam jangka waktu yang pendek. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara cepat dan terarah dalam mengerjakan tugas pekerjaan mereka. Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang diberikan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk suatu tugas tertentu akan

lebih mudah mengerjakan tugas tersebut dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak diberikan pendidikan dan pelatihan khusus oleh karyawan kecuali karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang cukup baik di bidang tersebut. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan maka efisiensi kerja karyawan akan semakin membaik. Hal menunjukkan peranan pendidikan dan pelatihan terhadap efisiensi kerja karyawan. Dengan pendidikan dan pelatihan yang tepat dan terorganisasi dengan baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan efisiensi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang baru menyelesaikan pendidikan dan pelatihan kerja akan memiliki efisiensi kerja yang lebih baik dari pada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dareho, Kindangen, dan Kojo (2017) serta Andayani, dan Makian (2016) yang memberikan hasil penelitian bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka efisiensi kerja karyawan meningkat dengan signifikan.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efisiensi Kerja

Syukur (2017:74) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil

karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya pengalaman yang tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap bidang pekerjaan tersebut yang mendorong kinerja kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Efisiensi kerja, salah satunya adalah pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki Efisiensi kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua, Lengkong, dan Woran (2017) serta Mayarani, Santoso, Riyandaru, dan Wardayati (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki Efisiensi kerja yang lebih baik pula.

4) Pengaruh Kemampuan Fisik, Diklat, dan Pengalaman Kerja terhadap Efisiensi Kerja

Admosoeprapto (2016:34) menjelaskan bahwa efisiensi kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan namun dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin. Gomes (2018:175) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu: kemampuan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja,

fasilitas (sarana dan prasarana) kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, penempatan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel Kemampuan Fisik (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Efisiensi Kerja (Y) ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori Manullang dan Pakpahan (2014:61).

Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- H2. Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- H3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- H4. Kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan, Manullang dan Pakpahan (2014:19)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.261, KM. 7, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		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	Pengajuan Judul	■																											
2	Observasi Awal		■	■																									
3	Penulisan Proposal			■	■	■																							
4	Revisi Proposal					■	■	■	■																				
5	Seminar Proposal									■																			
6	Persiapan Instrumen										■																		
7	Pengumpulan Data											■																	
8	Pengolahan Data												■																
9	Analisis dan Evaluasi													■															
10	Penulisan Laporan														■	■													
11	Revisi dan Evaluasi															■	■												
12	Seminar Hasil																■												
13	Bimbingan Hasil																	■											
14	Sidang Meja Hijau																		■										

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berstatus pegawai negeri sipil yang saat ini berjumlah 271 orang pegawai. Sehingga anggota populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 271 orang pegawai negeri sipil.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2014:71) menjelaskan

penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{271}{1 + 271(0.10^2)} = \frac{271}{1 + 271(0.01)} = \frac{271}{3,71} = 73,04$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 73,04 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 73 buah sampel, nilai 73 didapat dari pembulatan 73,04 hasil perhitungan dengan rumus Slovin. Adapun penyebaran sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Daftar Penyebaran Sampel yang Diambil di Setiap Unit Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

No	Bagian	Jumlah
1	Ruangan Kepala Kanwil	3
2	Ruangan Bagian Tata Usaha	2
3	Subbagian Perencanaan, Data, dan Informasi	3
4	Subbagian Keuangan dan Barang Milik Negara	5

No	Bagian	Jumlah
5	Subbagian Kepegawaian dan Hukum	4
6	Subbagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kerukunan Umat Beragama	4
7	Subbagian Umum dan Hubungan Masyarakat	4
8	Bidang Pendidikan Madrasah	7
9	Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	5
10	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah	6
11	Bidang Urusan Agama Islam	6
12	Bidang Penerangan Agama Islam, dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf	6
13	Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen	6
14	Pembimbing Masyarakat Katolik	4
15	Pembimbing Masyarakat Hindu	2
16	Pembimbing Masyarakat Buddha	2
17	Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)	4
Total		73

Sumber: Oleh Penulis (2022)

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dimaksud adalah:

- a. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Tidak menduduki posisi manajerial atau jabatan Eselon.
- c. Telah bertugas di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera setidaknya 1 (satu) tahun.

3. Jenis dan Sumber Data

Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam

pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pernyataan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Efisiensi Kerja (Y) yaitu ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan namun dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin (Admosoeprapto, 2016:34).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan

kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Kemampuan Fisik (X_1)

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan (Robbins, 2014:52).

2) Diklat (X_2)

Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan (Sedarmayanti, 2015:44).

3) Pengalaman Kerja (X_3)

Lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2017:74).

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta

pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Efisiensi Kerja (Y)	Efisiensi kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan namun dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin. Admosoepipto (2016:34)	1. Pencapaian Tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Minimalisir Kesalahan Admosoepipto (2016:37)	1. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai Efisiensi kerja yang optimal. 2. Hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan 3. Volume kerja yang dapat dihasilkan karyawan pada saat kondisi normal. 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. 5. Seberapa besar dan banyak kesalahan yang dapat ditekan sehingga tidak merugikan sumber daya yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Likert
2	Kemampuan Fisik (X ₁)	Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Robbins (2014:52)	1. Stamina 2. Ketahanan Tubuh 3. Riwayat Kesehatan 4. Kekuatan Otot Robbins (2014:54)	1. Kekuatan yang memungkinkan karyawan untuk bertahan lama dalam aktivitas fisik atau usaha mental yang kuat sehingga membuat karyawan tidak mudah lelah 2. Kemampuan kerja otot dalam durasi waktu tertentu dengan menggunakan sistem energi tubuh 3. Riwayat penyakit yang pernah atau sedang diderita karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk daya imun karyawan terhadap penyakit. 4. Tenaga yang mampu dikeluarkan oleh otot atau sekelompok otot untuk berkontraksi pada saat	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				menahan beban maksimal.	
3	Diklat (X ₂)	<p>Diklat merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan</p> <p>Sedarmayanti (2015:44)</p>	<p>1. Tujuan 2. Pelatih 3. Materi 4. Metode 5. Peserta</p> <p>Sedarmayanti (2015:46)</p>	<p>1. Penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk karyawan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable) dimana apa yang menjadi sasaran pelatihan dapat terukur dengan jelas.</p> <p>2. Pelatih atau tutor yang dipilih untuk memberikan materi pendidikan dan pelatihan benar-benar dari pelatih profesional dan berkompeten yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang yang menjadi materi pendidikan dan pelatihan.</p> <p>3. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yang hendak dicapai.</p> <p>4. Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pendidikan dan pelatihan menjadi lebih efisien.</p> <p>5. Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi serta antusias peserta dalam pendidikan dan pelatihan.</p>	Likert
4	Pengalaman Kerja (X ₃)	<p>Lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.</p> <p>Syukur (2017:74)</p>	<p>1. Masa Bekerja 2. Kuantitas Hasil Pekerjaan 3. Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan 4. Sikap 5. Berlatih 6. Pengamatan</p>	<p>1. Masa kerja dihitung dengan lamanya seorang pegawai bekerja untuk suatu bidang pekerjaan tertentu.</p> <p>2. Banyaknya tugas yang telah berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai baik di perusahaan yang saat ini karyawan bekerja atau di</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			Syukur (2017:84)	<p>perusahaan sebelumnya.</p> <p>3. Durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</p> <p>4. Sikap yang ditunjukkan karyawan di saat karyawan menemukan berbagai masalah atau kendala mengenai tugas pekerjaan yang diberikan.</p> <p>5. Banyaknya latihan yang telah dilakukan oleh karyawan, selain menambah kemampuan dan keterampilan karyawan akan meningkatkan pengalaman kerja mereka.</p> <p>6. Pengamatan yang dilakukan seorang pegawai terhadap suatu kegiatan atau informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan.</p>	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor

yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Manullang dan Pakpahan (2014:93).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket

atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket)

yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *ploting*. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut:
Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menerangkan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada

grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah: Sujarweni (2016:232)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efisiensi Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kemampuan Fisik

X_2 = Variabel Bebas Diklat

X_3 = Variabel Bebas Pengalaman Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah: Sugiyono (2016:297)

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan

Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Efisiensi Kerja (Y).

- 2) H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Efisiensi Kerja (Y).

Pengambilan keputusan dalam uji F mengikuti aturan sebagai berikut:

Sugiyono (2016:297)

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ artinya terdapat pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Pada pengujian ini akan diketahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat pada nilai t_{hitung} dan nilai signifikan.

Pada penelitian dilakukan uji t (parsial) untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t mengikuti aturan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284). Menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment* dengan taraf signifikan 0.05 (taraf kepercayaan 95%). Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Pada saat berdirinya Kementerian Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya waktu itu Mr. Tengku Moch. Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H. Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H. Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator Jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala-Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K. Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya.

Sesudah kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementerian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H. Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul

Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H. Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangani Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat.

b. Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

1) Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin.

2) Misi

Misi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara:

- a) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- b) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- c) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.

- d) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- e) Mewujudkan tata kelola ke pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

c. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi
- 2) Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat islam, pelayanan haji dan umroh, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid serta urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat kristen, katolik, hindu serta budha sesuai dengan peraturan undang-undang.
- 3) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
- 4) Pembinaan kerukunan umat beragama
- 5) Mengoordinasikan perencanaan, pengendalian dan pengawasan program, daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.

- 6) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.

d. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Struktur Organisasi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera

Utara dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Sumber: Honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara (2022)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 73 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan, honor, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	38	52,1
	Wanita	35	47,9
Jumlah		73	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 38 responden (52,1%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 35 responden (47,9%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa jumlah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria namun dengan selisih yang tidak besar.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 25 Tahun	2	2,7
	26 - 30 Tahun	7	9,6
	31 - 35 Tahun	12	16,4
	36 - 40 Tahun	15	20,5
	41 - 45 Tahun	16	21,9
	46 - 50 Tahun	10	13,7
	51 - 55 Tahun	8	11,0
	Di Atas 55 Tahun	3	4,1
Jumlah		73	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 2 responden (2,7%) berusia di bawah 25 tahun, sebanyak 7 responden (9,6%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 12 responden (16,4%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 15 responden (20,5%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 16 responden (21,9%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 10 responden (13,7%) berusia di antara 46-50 tahun, sebanyak 8 responden (11,0%) berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya sebanyak 3 responden (4,1%) berusia di antara di atas 55 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang berusia di antara 41-45 tahun menjadi pegawai yang paling dominan yaitu sebesar 21,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Karakteristik	Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	13,7
	D3	5	6,8
	S1	43	58,9
	S2	15	20,5
	S3	0	0,0
Jumlah		73	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 10 responden (13,7%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 5 responden (6,8%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 43 responden (58,9%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 15 responden (20,5%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada

penelitian ini pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 58,9%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik		Jumlah	%
Golongan	II/a	2	2,7
	II/b	5	6,8
	II/c	3	4,1
	II/d	5	6,8
	III/a	8	11,0
	III/b	15	20,5
	III/c	14	19,2
	III/d	12	16,4
	IV/a	9	12,3
	Jumlah		73

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 2 responden (2,7%) memiliki golongan II/a, 5 responden (6,8%) memiliki golongan II/b, 3 responden (4,1%) memiliki golongan II/c, 5 responden (6,8%) memiliki golongan II/d, 8 responden (11,0%) memiliki golongan III/a, 15 responden (20,5%) memiliki golongan III/b, 14 responden (19,2%) memiliki golongan III/c, 12 responden (16,4%) memiliki golongan III/d, dan sisanya sebanyak 9 responden (12,3%) memiliki golongan IV/a. Pada penelitian ini pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang memiliki golongan III/b merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 20,5%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

Karakteristik responden berdasarkan honor pegawai dapat dilihat pada

Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

	Karakteristik	Jumlah	%
Honor	Kurang dari Rp. 4 Juta	4	5,5
	Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta	9	12,3
	Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta	25	34,2
	Rp. 8 Juta - Rp. 10 Juta	26	35,6
	Lebih dari Rp. 10 Juta	9	12,3
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 4 responden (5,5%) memiliki honor kurang dari Rp. 4 Juta, sebanyak 9 responden (12,3%) memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 6 Juta, sebanyak 25 responden (34,2%) memiliki honor di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta, sebanyak 26 responden (35,6%) memiliki honor di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta, dan sisanya sebanyak 9 responden (12,3%) memiliki honor lebih dari Rp. 10 Juta. Pada penelitian ini pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang memiliki honor di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 35,6%.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan pernikahan dapat dilihat pada

Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

	Karakteristik	Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	11	15,1
	Menikah	58	79,5
	Janda/Duda	4	5,5
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 73 responden, sebanyak 11 responden (15,1%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 58 responden (79,5%) berstatus menikah, dan sisanya 4 orang responden (5,5%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 79,5%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Kemampuan Fisik (X_1)

Variabel Kemampuan Fisik (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Stamina (X_{1-1}), Ketahanan Tubuh (X_{1-2}), Riwayat Kesehatan (X_{1-3}), dan Kekuatan Otot (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Stamina ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki stamina yang prima karena sering berolah raga		Pegawai tidak mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	6,8	2	2,7
Tidak Setuju	4	5,5	4	5,5
Ragu-Ragu	33	45,2	19	26,0
Setuju	31	42,5	37	50,7
Sangat Setuju	5	6,8	11	15,1
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,2329		3,6986	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Stamina (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki stamina yang prima karena sering berolah raga”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2329 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki stamina yang prima karena sering berolah raga.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 11 responden (15,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6986 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tidak mudah lelah saat benar-benar fokus bekerja seharian.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketahanan Tubuh ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai masih mampu memaksakan diri untuk bekerja lebih keras tanpa terlalu mengganggu fisik dan kesehatan		Pegawai tidak mudah jatuh sakit walau harus bekerja terlalu lelah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	2	2,7
Tidak Setuju	2	2,7	5	6,8
Ragu-Ragu	5	6,8	6	8,2
Setuju	34	46,6	33	45,2
Sangat Setuju	31	42,5	27	37,0
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,2603		4,0685	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Ketahanan Tubuh (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai masih mampu memaksakan diri untuk bekerja lebih keras tanpa terlalu mengganggu fisik dan kesehatan”, sebanyak 34 responden (46,6%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2603 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar masih mampu memaksakan diri untuk bekerja lebih keras tanpa terlalu mengganggu fisik dan kesehatan.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak mudah jatuh sakit walau harus bekerja terlalu lelah”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 27 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0685 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

pegawai memang tidak mudah jatuh sakit walau harus bekerja terlalu lelah.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Riwayat Kesehatan ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki kondisi kesehatan yang sangat baik		Pegawai tidak memiliki riwayat kesehatan yang buruk	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	3	4,1	4	5,5
Ragu-Ragu	5	6,8	10	13,7
Setuju	42	57,5	27	37,0
Sangat Setuju	22	30,1	32	43,8
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,1096		4,1918	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Riwayat Kesehatan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki kondisi kesehatan yang sangat baik”, sebanyak 42 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan 22 responden (30,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1096 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki kondisi kesehatan yang sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak memiliki riwayat kesehatan yang buruk”, sebanyak 27 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1918 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tidak memiliki riwayat kesehatan yang buruk.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kekuatan Otot ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki tenaga yang prima yang akan mendukung pekerjaan		Pegawai tidak mengalami nyeri otot di saat bekerja penuh seharian	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	2	2,7
Ragu-Ragu	5	6,8	7	9,6
Setuju	37	50,7	39	53,4
Sangat Setuju	27	37,0	24	32,9
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,1644		4,1370	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kekuatan Otot (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki tenaga yang prima yang akan mendukung pekerjaan”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1644 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki tenaga yang prima yang akan mendukung pekerjaan.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak mengalami nyeri otot di saat bekerja penuh seharian”, sebanyak 39 responden (53,4%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1370 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tidak mengalami nyeri otot di saat bekerja penuh seharian.

b. Diklat (X_2)

Variabel Diklat (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Tujuan (X_{2-1}), Pelatih (X_{2-2}), Materi (X_{2-3}), Metode (X_{2-4}), dan Peserta

Pelatihan (X_{2.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk pekerjaan pegawai		Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,7	5	6,8
Ragu-Ragu	4	5,5	6	8,2
Setuju	32	43,8	34	46,6
Sangat Setuju	34	46,6	28	38,4
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,3151		4,1644	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Tujuan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk pekerjaan pegawai”, sebanyak 32 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan 34 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar diberikan pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk pekerjaan pegawai.
- 2) Untuk item “Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja”, sebanyak 34 responden (46,6%) menyatakan setuju, dan 28 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai

rerata 4,1644 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatih (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan pelatih/tutor berpengalaman yang mudah dipahami penjelasannya		Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,7
Tidak Setuju	3	4,1	2	2,7
Ragu-Ragu	6	8,2	4	5,5
Setuju	30	41,1	33	45,2
Sangat Setuju	34	46,6	32	43,8
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,3014		4,2466	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Pelatih (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan pelatih/tutor berpengalaman yang mudah dipahami penjelasannya”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 34 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3014 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan pelatih/tutor berpengalaman yang mudah dipahami penjelasannya.
- 2) Untuk item “Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban

ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja		Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,4
Tidak Setuju	3	4,1	2	2,7
Ragu-Ragu	16	21,9	5	6,8
Setuju	28	38,4	35	47,9
Sangat Setuju	26	35,6	30	41,1
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,0548		4,2466	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Materi (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja”, sebanyak 28 responden (38,4%) menyatakan setuju, dan 26 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0548 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 30 responden (41,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat		Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	4	5,5
Ragu-Ragu	6	8,2	3	4,1
Setuju	36	49,3	41	56,2
Sangat Setuju	29	39,7	24	32,9
Total	73	100,0	73	100,0
Mean	4,2466		4,1370	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Metode (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat”, sebanyak 36 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat.
- 2) Untuk item “Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan”, sebanyak 41 responden (56,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1370 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta Pelatihan
(X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini		Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	3	4,1
Ragu-Ragu	10	13,7	8	11,0
Setuju	37	50,7	30	41,1
Sangat Setuju	24	32,9	31	42,5
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,1233		4,1918	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Peserta Pelatihan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1233 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini.
- 2) Untuk item “Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1918 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Pengalaman Kerja (X_3)

Variabel Pengalaman Kerja (X_3) dibentuk oleh 6 (enam) indikator terdiri dari Masa Bekerja (X_{3-1}), Kuantitas Hasil Pekerjaan (X_{3-2}), Kecepatan Penyelesaian (X_{3-3}), Sikap (X_{3-4}), Berlatih (X_{3-5}), dan Pengamatan (X_{3-6}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.17 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Bekerja (X_{3-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawab pegawai		Pegawai sebelumnya telah familiar dengan tugas dan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawab pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	6	8,2	4	5,5
Ragu-Ragu	11	15,1	7	9,6
Setuju	33	45,2	37	50,7
Sangat Setuju	22	30,1	25	34,2
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	3,9452		4,1370	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Masa Bekerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawab pegawai”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 22 responden (30,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9452 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawab pegawai.

- 2) Untuk item “Pegawai sebelumnya telah familiar dengan tugas dan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawab pegawai”, sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (34,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1370 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang sebelumnya telah familiar dengan tugas dan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawab pegawai.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dan pekerjaan setiap harinya		Pegawai telah menyelesaikan sangat banyak tugas yang diberikan sehingga pegawai telah terbiasa menyelesaikannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	3	4,1
Tidak Setuju	1	1,4	9	12,3
Ragu-Ragu	5	6,8	6	8,2
Setuju	41	56,2	30	41,1
Sangat Setuju	25	34,2	25	34,2
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,2055		3,8904	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Harapan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dan pekerjaan setiap harinya”, sebanyak 41 responden (56,2%) menyatakan setuju, dan 25 responden (34,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2055 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dan pekerjaan setiap harinya.

- 2) Untuk item “Pegawai telah menyelesaikan sangat banyak tugas yang diberikan sehingga pegawai telah terbiasa menyelesaikannya”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 25 responden (34,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8904 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang telah menyelesaikan sangat banyak tugas yang diberikan sehingga pegawai telah terbiasa menyelesaikannya.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecepatan Penyelesaian ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan cukup mudah		Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sebelum deadline	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	4	5,5
Ragu-Ragu	4	5,5	3	4,1
Setuju	35	47,9	36	49,3
Sangat Setuju	31	42,5	29	39,7
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,2740		4,2055	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kecepatan Penyelesaian (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan cukup mudah”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2740 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan cukup mudah.

- 2) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sebelum deadline”, sebanyak 36 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2055 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sebelum deadline.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu bekerja dengan tenang dan tidak tergesah-gesah		Pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,7
Tidak Setuju	4	5,5	0	0,0
Ragu-Ragu	5	6,8	5	6,8
Setuju	40	54,8	35	47,9
Sangat Setuju	24	32,9	31	42,5
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,1507		4,2740	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Sikap (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu bekerja dengan tenang dan tidak tergesah-gesah”, sebanyak 40 responden (54,8%) menyatakan setuju, dan 24 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1507 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai memang mampu bekerja dengan tenang dan tidak tergesah-gesah.

- 2) Untuk item “Pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2740 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul saat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Berlatih ($X_{3.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai terus berlatih menyelesaikan tugas-tugas pegawai di perusahaan agar lebih menguasainya		Pegawai merasa keterampilannya semakin meningkat seiring semakin banyak tugas dan pekerjaan yang diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	3	4,1	1	1,4
Ragu-Ragu	5	6,8	6	8,2
Setuju	27	37,0	35	47,9
Sangat Setuju	37	50,7	30	41,1
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,3151		4,2603	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Berlatih (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai terus berlatih menyelesaikan tugas-tugas pegawai di perusahaan agar lebih menguasainya”, sebanyak 27 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (50,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori

sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai terus berlatih menyelesaikan tugas-tugas pegawai di perusahaan agar lebih menguasainya.

- 2) Untuk item “Pegawai merasa keterampilannya semakin meningkat seiring semakin banyak tugas dan pekerjaan yang diselesaikan”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 30 responden (41,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2603 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar merasa keterampilannya semakin meningkat seiring semakin banyak tugas dan pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengamatan (X_{3.6})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mencari berbagai pengetahuan baru mengenai penyelesaian tugas pegawai di perusahaan di berbagai media		Pegawai suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat pegawai pelajari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	5	6,8	3	4,1
Ragu-Ragu	7	9,6	4	5,5
Setuju	32	43,8	30	41,1
Sangat Setuju	28	38,4	35	47,9
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,1096		4,3014	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Pengamatan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mencari berbagai pengetahuan baru mengenai penyelesaian tugas pegawai di perusahaan di berbagai media”, sebanyak 32 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan

28 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1096 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mencari berbagai pengetahuan baru mengenai penyelesaian tugas pegawai di perusahaan di berbagai media.

- 2) Untuk item “Pegawai suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat pegawai pelajari”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 35 responden (47,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3014 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat pegawai pelajari.

d. Efisiensi Kerja (Y)

Variabel Efisiensi Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Pencapaian Tujuan (Y_{1-1}), Kualitas Kerja (Y_{1-2}), Kuantitas Kerja (Y_{1-3}), Tepat Waktu (Y_{1-4}), dan Minimalisir Kesalahan (Y_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.23 s/d Tabel 4.27.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencapaian Tujuan ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan oleh instansi		Pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kesulitan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	4	5,5
Ragu-Ragu	4	5,5	6	8,2
Setuju	33	45,2	30	41,1
Sangat Setuju	32	43,8	32	43,8
Total	73	100.0	73	100.0
Mean	4,2466		4,2055	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Pencapaian Tujuan (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan oleh instansi”, sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2466 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan oleh instansi.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kesulitan”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2055 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kesulitan.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan		Pegawai bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan instansi sehingga kualitas hasil kerja pegawai terjamin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	2	2,7
Ragu-Ragu	6	8,2	8	11,0
Setuju	29	39,7	31	42,5
Sangat Setuju	36	49,3	31	42,5
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,3425		4,2192	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”, sebanyak 29 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 36 responden (49,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3425 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.
- 2) Untuk item “Pegawai bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan instansi sehingga kualitas hasil kerja pegawai terjamin”, sebanyak 31 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2192 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan instansi sehingga kualitas hasil kerja pegawai terjamin.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan		Pegawai menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang produktif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,4
Tidak Setuju	4	5,5	1	1,4
Ragu-Ragu	11	15,1	4	5,5
Setuju	30	41,1	35	47,9
Sangat Setuju	28	38,4	32	43,8
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,1233		4,3151	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 30 responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 28 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1233 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan.
- 2) Untuk item “Pegawai menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang produktif”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 32 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang produktif.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tepat Waktu (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan		Pegawai datang bekerja dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,7	3	4,1
Ragu-Ragu	5	6,8	5	6,8
Setuju	36	49,3	31	42,5
Sangat Setuju	29	39,7	34	46,6
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,2329		4,3151	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Tepat Waktu (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan”, sebanyak 36 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2329 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan.
- 2) Untuk item “Pegawai datang bekerja dengan tepat waktu”, sebanyak 31 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 34 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3151 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar datang bekerja dengan tepat waktu.

Tabel 4.27. Penilaian Responden Terhadap Indikator Minimalisir Kesalahan (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga mampu meminimalisir kesalahan		Pegawai memiliki tingkat kesalahan bekerja yang rendah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	1	1,4
Tidak Setuju	2	2,7	0	0,0
Ragu-Ragu	4	5,5	6	8,2
Setuju	42	57,5	35	47,9
Sangat Setuju	23	31,5	31	42,5
Total	73	100.0	73	100.0
<i>Mean</i>	4,1233		4,3014	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Minimalisir Kesalahan (Tabel 4.27) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga mampu meminimalisir kesalahan”, sebanyak 42 responden (57,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (31,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1233 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mampu bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga mampu meminimalisir kesalahan.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki tingkat kesalahan bekerja yang rendah”, sebanyak 35 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3014 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki tingkat kesalahan bekerja yang rendah.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan

dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,30. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS 24.0 dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kemampuan Fisik (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,633	0,30	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,570	0,30	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,864	0,30	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,560	0,30	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,814	0,30	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,511	0,30	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,763	0,30	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,813	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kemampuan Fisik (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada

kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Diklat (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,703	0,30	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,601	0,30	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,607	0,30	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,755	0,30	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,498	0,30	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,815	0,30	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,804	0,30	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,682	0,30	Valid
9	$X_{2-5,1}$	0,653	0,30	Valid
10	$X_{2-5,2}$	0,630	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.29 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Diklat (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.30. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,517	0,30	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,616	0,30	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,805	0,30	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,591	0,30	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,766	0,30	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,769	0,30	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,682	0,30	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,760	0,30	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,665	0,30	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,658	0,30	Valid
11	$X_{3-6,1}$	0,650	0,30	Valid
12	$X_{3-6,2}$	0,751	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.30 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengalaman Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.31. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efisiensi Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,802	0,30	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,605	0,30	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,746	0,30	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,555	0,30	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,496	0,30	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,827	0,30	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,822	0,30	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,547	0,30	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,859	0,30	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,716	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.31 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Efisiensi Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan

telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan Fisik (X_1)

Reliability Statistics Kemampuan Fisik (X_1)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,898	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,898. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kemampuan Fisik (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk

digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Diklat (X_2)

Reliability Statistics	
Diklat (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,909	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,909. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Diklat (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Pengalaman Kerja (X_3)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	12

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.34 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.35. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efisiensi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Efisiensi Kerja (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,918	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

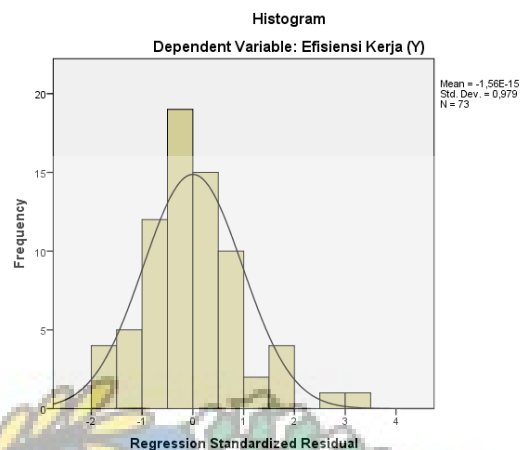
Hasil pengujian Tabel 4.35 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,918. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Efisiensi Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1) Kurva Histogram

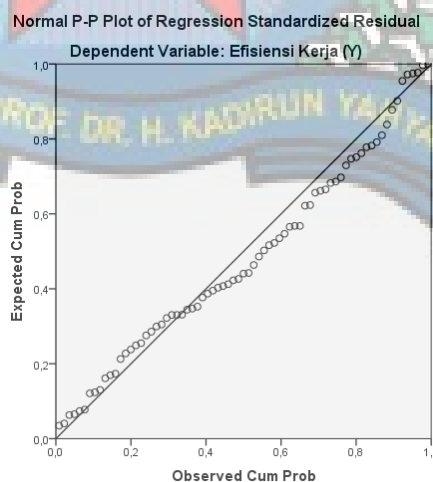
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu: grafik Histogram dan grafik Normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Jika grafik histogram berbentuk lonceng atau cembung maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika pada grafik normal *P-P Plot* data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 73 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,61936059
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,045
Test Statistic		0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.36 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kemampuan Fisik (X ₁)	0,130	7,693
	Diklat (X ₂)	0,117	8,529
	Pengalaman Kerja (X ₃)	0,124	8,034
a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24.0 di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Kemampuan Fisik (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,130 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,693 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Fisik (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Diklat (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,117 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 8,529 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Diklat (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Pengalaman Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,124 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 8,034 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* atau menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan seluruh variabel bebas dengan absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 73 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
	Model	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	2,641	0,010
	Kemampuan Fisik (X_1)	0,160	0,874
	Diklat (X_2)	0,076	0,939
	Pengalaman Kerja (X_3)	-0,690	0,493
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan Fisik (X_1) sebesar 0,874, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

variabel bebas Kemampuan Fisik (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

2) Pada Tabel 4.38 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Diklat (X_2) adalah 0,939, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Diklat (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

3) Pada Tabel 4.38 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengalaman Kerja (X_3) adalah 0,493, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengalaman Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Glejser dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_2) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model yang digunakan telah bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.39 di bawah ini:

Tabel 4.39. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,399	1,347	
	Kemampuan Fisik (X ₁)	0,208	0,102	0,176
	Diklat (X ₂)	0,452	0,092	0,447
	Pengalaman Kerja (X ₃)	0,303	0,072	0,370

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Efisiensi Kerja (Y) sebesar 1,399. Nilai regresi dari Kemampuan Fisik (X₁) sebesar 0,208, nilai regresi dari Diklat (X₂) sebesar 0,452, dan nilai dari Pengalaman Kerja (X₃) sebesar 0,303. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,399 + 0,208X_1 + 0,452X_2 + 0,303X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kemampuan Fisik (X₁), variabel Diklat (X₂), maupun ada variabel Pengalaman Kerja (X₃), maka Efisiensi Kerja (Y) pegawai telah memiliki nilai sebesar 1,399. Artinya tanpa kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja tingkat efisiensi kerja telah ada sebesar 1,399.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan Fisik (X_1) sebesar 1 satuan, maka Efisiensi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,208 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan fisik berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja. Sehingga peningkatan terhadap kemampuan fisik akan turut meningkatkan efisiensi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kemampuan fisik akan menurunkan efisiensi kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Diklat (X_2) sebesar 1 satuan, maka Efisiensi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,452 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja. Sehingga peningkatan terhadap kualitas diklat akan turut meningkatkan efisiensi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kualitas diklat akan menurunkan efisiensi kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Efisiensi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,303 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja. Sehingga peningkatan terhadap pengalaman kerja akan turut meningkatkan efisiensi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan pengalaman kerja akan menurunkan efisiensi kerja pula.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Efisiensi Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 73 - 4 = 69$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;69)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 1,995. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,039	0,302
	Kemampuan Fisik (X_1)	2,042	0,045
	Diklat (X_2)	4,922	0,000
	Pengalaman Kerja (X_3)	4,200	0,000

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.40 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Kemampuan Fisik (X_1) terhadap Efisiensi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Fisik (X_1) sebesar 2,042, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,042 lebih besar dari 1,995. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan Fisik (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,045 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kemampuan Fisik (X_1) terhadap Efisiensi Kerja (Y) pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

2) Pengaruh Diklat (X_2) terhadap Efisiensi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Diklat (X_2) sebesar 4,922, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,922 lebih besar dari 1,995. Nilai signifikan t dari variabel Diklat (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Diklat (X_2) terhadap Efisiensi Kerja (Y) pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Efisiensi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 4,200, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,200 lebih besar dari 1,995. Nilai signifikan t dari variabel Pengalaman

Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Efisiensi Kerja (Y) pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil uji t (parsial) maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi efisiensi kerja pegawai adalah variabel Diklat (X_2) karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 4,922. Lalu diikuti dengan variabel Pengalaman Kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,200 dan terakhir variabel Kemampuan Fisik (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,042.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Efisiensi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2647,028	3	882,343	322,453	0,000^b
	<i>Residual</i>	188,808	69	2,736		
	<i>Total</i>	2835,836	72			
a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Fisik (X₁), Diklat (X₂), Pengalaman Kerja (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.37 diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 322,453. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 73$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 73 - 4 = 69$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,737. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;69) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,737, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 322,453 lebih besar dari 2,737. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Efisiensi Kerja (Y) pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel Efisiensi Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.42. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	Adjusted R Square
1	0,966 ^a	0,931
Predictors: (Constant), Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), Pengalaman Kerja (X_3)		
b. Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.42 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,931 yang mengindikasikan bahwa 93,1% efisiensi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 6,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kemampuan Fisik (X_1), Diklat (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Efisiensi Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.43. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H_1

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja

pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,208 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,042 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,045 ($sig. < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kemampuan fisik meningkat, maka efisiensi kerja akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan fisik menurun maka efisiensi kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kemampuan fisik yang terdiri dari stamina, ketahanan tubuh, riwayat kesehatan, dan kekuatan otot meningkat, maka efisiensi kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, salah satunya adalah kemampuan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) serta Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015) yang memberikan hasil penelitian bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kemampuan fisik yang dimiliki karyawan maka akan memberikan peningkatan terhadap efisiensi kerja karyawann.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui kemampuan fisik telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Kemampuan Fisik (X_1) adalah butir pertanyaan $X_{1-2,1}$ yang berbunyi “Pegawai masih mampu memaksakan diri untuk bekerja lebih keras tanpa terlalu mengganggu fisik dan kesehatan”. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki kesehatan dan fisik yang baik serta memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dimana mereka tetap berusaha untuk bekerja secara maksimal karena memiliki kesehatan dan fisik yang prima. Selain itu, setiap hari jumat merupakan hari untuk olah raga, sehingga seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dianjurkan untuk berolah raga di lapangan instansi dimana instansi telah menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang cukup lengkap untuk beberapa jenis olah raga, seperti: bulu tangkis, tenis meja, dan bola *volley*. Hal ini juga

menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki fisik yang masih cukup prima sehingga tidak mengganggu pekerjaannya

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa diklat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,452 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,922 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika diklat meningkat, maka efisiensi kerja akan meningkat, sebaliknya jika diklat menurun maka efisiensi kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika diklat yang terdiri dari tujuan, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan meningkat, maka efisiensi kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang baru menyelesaikan pendidikan dan pelatihan kerja akan

memiliki efisiensi kerja yang lebih baik dari pada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dareho, Kindangen, dan Kojo (2017) serta Andayani, dan Makian (2016) yang memberikan hasil penelitian bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka efisiensi kerja karyawan meningkat dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui diklat telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Diklat (X_2) adalah butir pertanyaan $X_{2-1,1}$ yang berbunyi “Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk pekerjaan pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa instansi sangat bertanggungjawab terhadap peranannya untuk membentuk ASN yang berkualitas dengan kemampuan yang baik untuk bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai. Instansi menyiapkan berbagai diklat untuk

hampir setiap jabatan yang ada di instansi agar setiap pegawai benar-benar menguasai tugas dan pekerjaannya di jabatan yang diduduki. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil telah mendapatkan diklat yang sangat baik dari instansi untuk mendukung pekerjaannya.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,303 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,200 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat, maka efisiensi kerja akan meningkat, sebaliknya jika pengalaman kerja menurun maka efisiensi kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengalaman kerja yang terdiri dari masa bekerja, kuantitas hasil pekerjaan, kecepatan penyelesaian, sikap, berlatih, dan pengamatan meningkat, maka efisiensi kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi Efisiensi kerja, salah satunya adalah pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki Efisiensi kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pua, Lengkong, dan Woran (2017) serta Mayarani, Santoso, Riyandaru, dan Wardayati (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki Efisiensi kerja yang lebih baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui pengalaman kerja telah terjawab.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Pengalaman Kerja (X_3) adalah butir pertanyaan $X_{3-5,1}$

yang berbunyi “Pegawai terus berlatih menyelesaikan tugas-tugas pegawai di perusahaan agar lebih menguasainya”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil saat ini terus berupaya untuk terus berkembang dan terus membiasakan diri terhadap tugas-tugasnya, terutama bagi pegawai yang baru saja ditempatkan di posisi yang baru untuk terus berlatih agar pekerjaannya dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil saat ini berusaha membentuk pengalaman kerja yang baik terhadap pekerjaan yang saat ini menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 322,453 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,737 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja akan menyebabkan meningkatnya efisiensi kerja pegawai

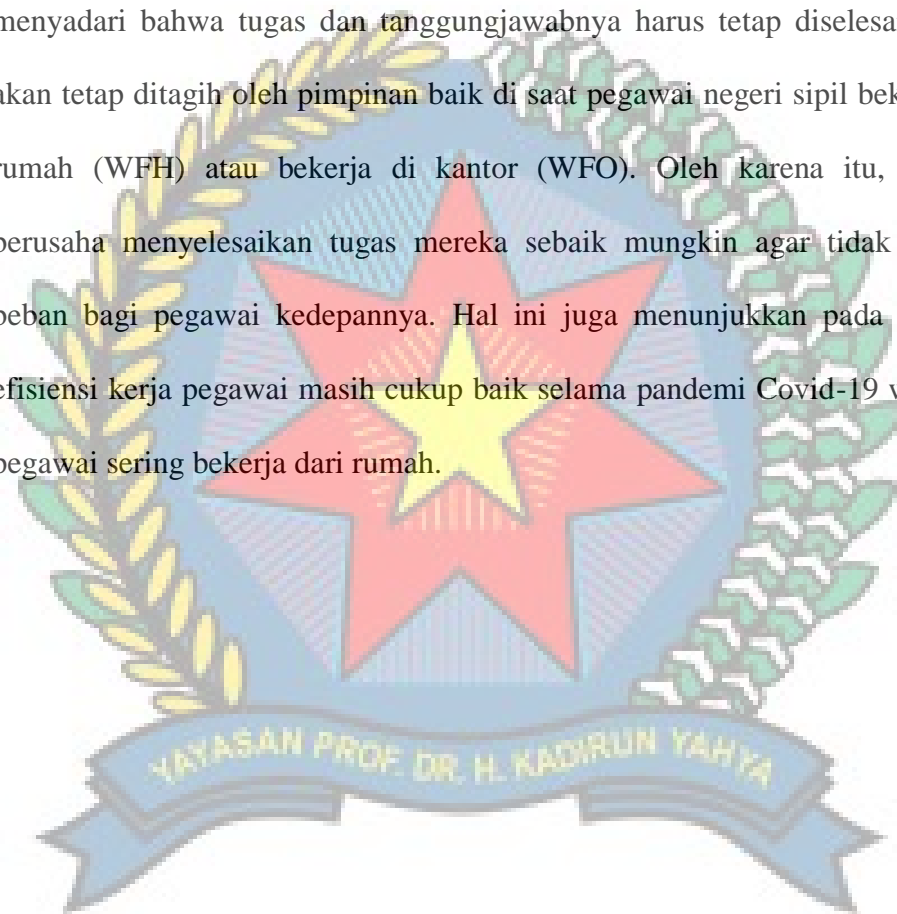
negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapatkah meningkatkan efisiensi kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara melalui kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:175) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu: kemampuan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas (sarana dan prasarana) kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, penempatan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa butir pertanyaan tertinggi untuk variabel Efisiensi Kerja (Y) adalah butir pertanyaan $Y_{1-2,1}$ yang berbunyi “Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun pegawai negeri sipil Kantor

Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara harus bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19, namun hal tersebut tidak membuat pegawai terlena dan bermalas-malasan dengan menunda-nunda pekerjaan mereka. Pegawai tetap berusaha mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil yang masih memuaskan pimpinan atau atasan mereka. Hal ini dikarenakan pegawai menyadari bahwa tugas dan tanggungjawabnya harus tetap diselesaikan dan akan tetap ditagih oleh pimpinan baik di saat pegawai negeri sipil bekerja dari rumah (WFH) atau bekerja di kantor (WFO). Oleh karena itu, pegawai berusaha menyelesaikan tugas mereka sebaik mungkin agar tidak menjadi beban bagi pegawai kedepannya. Hal ini juga menunjukkan pada dasarnya efisiensi kerja pegawai masih cukup baik selama pandemi Covid-19 walaupun pegawai sering bekerja dari rumah.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,208, t_{hitung} sebesar 2,042, dan signifikan 0,045.
2. Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,452, t_{hitung} sebesar 4,922, dan signifikan 0,000.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,303, t_{hitung} sebesar 4,200, dan signifikan 0,000.
4. Kemampuan fisik, diklat, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 322,453.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk lebih menggalakkan kegiatan olah raga di instansi dengan mengadakan kegiatan olah raga bersama yang selain bisa menjaga kesehatan dan kebugaran fisik juga bisa menambah keeratan hubungan antar pegawai. Selain itu, disarankan untuk melengkapi berbagai sarana dan prasana olah raga yang lebih lengkap agar pegawai lain yang jarang berolahraga menjadi lebih tertarik untuk ikut serta berolahraga.
2. Disarankan bagi pimpinan untuk mensurvei terlebih dahulu dan melakukan wawancara terhadap calon peserta diklat untuk menganalisis materi pelatihan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh calon peserta diklat agar di akhir diklat calon peserta diklat mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang benar-benar diperlukan dalam bekerja di jabatan yang mereka duduki, sehingga kegiatan diklat menjadi lebih efektif.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk menempatkan pegawai di jabatan tertentu berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Selain itu, disarankan untuk tidak merotasi jabatan pegawai dengan sangat cepat agar pegawai tidak berulang kali harus menyesuaikan diri dengan jabatan barunya yang mana pegawai masih minim pengalaman di jabatan tersebut. Pegawai yang menduduki jabatan yang sama untuk waktu yang lama akan membentuk pengalaman kerja yang sangat berharga yang mampu meningkatkan efisiensi kerja pegawai.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk mengutamakan peningkatan kualitas diklat untuk pegawai agar tingkat efisiensi kerja pegawai dapat meningkat dengan lebih cepat karena diklat menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai. Selain itu, kemampuan fisik menjadi

faktor yang paling tidak berpengaruh, oleh karena itu disarankan agar menggiatkan kegiatan olah raga di kantor dan mengaktifkan kembali kegiatan senam pagi agar kemampuan fisik pegawai terutama yang sudah di atas 40 tahun agar kembali bugar.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Atmosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Foster, Bill. (2017). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, M. T. E (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Kertajaya, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.

- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ranupandojo, M. (2014). *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto, J. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., N. Subiantoro., R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, & Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press..
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Silalahi, S. (2018). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Steers, M. R. (2015). *Efisiensi Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Syukur. (2017). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Tangkilisan, H. N. S. (2018). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

JURNAL

Andayani, N. R., dan P. Makian. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja Bagian PT PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p-ISSN: 2337-7887*

Arini, K. R., M. D. Mukzam., I. Ruhana. (2015). Pengaruh Kemampuan Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 22 No. 1 Mei 2015*

Dareho, M. P., P. Kindangen., dan C. Kojo. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Loyalitas Terhadap Efisiensi Kerja PT Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4475-4484*

Elnaga, A., and A. Imran. (2018). The Effect of Training on Work Effectiveness. *European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2018*

Kotur, B. R., dan S. Anbazhagan. (2014). Education and Work-Experience - Influence on the Work Effectiveness. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5, Ver. III (May, 2014), PP 104-110. www.iosrjournals.org*

Mayarani, E. I., A. D. D. Santoso., G. B. Riyandaru, dan S. M. Wardayati. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Efisiensi Kerja Rumah Sakit Paru Jember. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) – Jember, 27-28 Oktober 2017 (hal 158-168) ISBN : 978-602-5617-01-0*

Motlokoa, M. E., L. P. Sekantsi., and R. P. Monyolo. (2018). The Impact of Training on Work Effectiveness: *The Case of Banking Sector in Lesotho. https://www.researchgate.net/ publication/323116212*

Pratama, A. Z. N., dan A. Wardani. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid 8(2), 2017: 119-129 Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah.*

Pua, B. M. O., V. P. K. Lengkong., dan D. Woran. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2761-2770*