

**PENGARUH PROGRAM SOSIALISASI DAN PELATIHAN APLIKASI
SISKOHAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

FUAD BAWADHIR

1902120017



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FUAD BAWADHIR
NPM : 1902120017

Dengan judul:

**PENGARUH PROGRAM SOSIALISASI DAN PELATIHAN APLIKASI
SISKOHAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FUAD BAWADHIR
NPM : 1902120017

Dengan judul:

**PENGARUH PROGRAM SOSIALISASI DAN PELATIHAN APLIKASI
SISKOHAAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 07 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001

Anggota

Muhammad Yamin, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM.
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 15 Februari 2023

Yang Menyatakan



FUAD BAWADHIR

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fuad Bawadhir

NPM : 1902120017

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

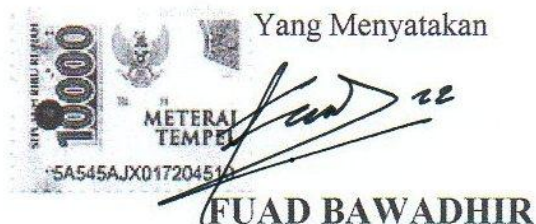
PENGARUH PROGRAM SOSIALISASI DAN PELATIHAN APLIKASI SISKOHAAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Februari 2023

Yang Menyatakan



FUAD BAWADHIR

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Program Sosialisasi dan Pelatihan Aplikasi SISKOHAT terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa syiar Islam diatas muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam hal isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mengharapkan adanya sumbangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Zulfadhli dan Ibunda Zubaidah Zakaria yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Tarmizi Gadeng, SE. M. Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE., M. Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M. Si., M.M. sebagai Dosen Pembimbing I, dan Ibu Fani Sartika, SE, M.M. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Kepada seluruh pegawai Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh yang telah bersedia memberikan data dan informasi kepada penulis dalam menyusun skripsi.
7. Segenap Dosen-dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah membagi segala pengetahuannya.
8. Terima kasih juga Nyak Ina Beutari yang menjadi Motivasi saya selama menjalani masa studi.
9. Sahabat Terbaik saya Khalilullah S. Ars, Fadil Nainuddin, Anida Ramadhatillah, Muhammad Rohan Ghaffaruddin, Khuzaifi Adnan, Aulia Rahman, Dalila, Mumtazul Fikri, Ika Putri Fadhillah, yang tidak pernah bosan untuk selalu memberikan semangat dan bantuan dalam menyusun skripsi ini.

10. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, jualah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 20 Januari 2023
Penulis

Fuad Bawadhir

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Program Sosialisasi	14
2.1.2.1 Pengertian Program Sosialisasi	14
2.1.2.2 Indikator Program Sosialisasi	16
2.1.3 Pelatihan.....	16
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	16
2.1.3.2 Indikator Pelatihan.....	18
2.1.4 Aplikasi SISKOHAT (Sistem Informasi dan Komputerisasi Haji Terpadu)	19
2.1.4.1 Awal Penggunaan Aplikasi SISKOHAT.....	19
2.1.4.2 Tugas dan Fungsi SISKOHAT	20
2.2 Penelitian Sebelumnya	21
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi Penelitian.....	29
3.2.2 Sampel Penelitian.....	30
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi Operasional Variabel	31

3.4.1 Variabel Dependen.....	32
3.4.2 Variabel Independen	32
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	34
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.1 Uji Normalitas.....	35
3.7.2 Uji Multikolinearitas	36
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.8 Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.8.1 Uji Simultan (Uji-F).....	37
3.8.2 Uji Parsial (Uji-t).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	40
4.1.2 Deskripsi Responden Peneltiian.....	43
4.1.3 Karakteristik Profil Responden	44
4.1.4 Statistik Deskriptif	46
4.1.4.1 Program Sosialisasi.....	46
4.1.4.2 Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	47
4.1.4.3 Kinerja Pegawai.....	49
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas	50
4.1.5.1 Hasil Uji Validitas	50
4.1.5.2 Hasil Uji Realiabilitas.....	52
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas	52
4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas	53
4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.1.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	58
4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	58
4.2 Pembahasan.....	60
4.2.1 Pengaruh Program Sosialisasi dan Pelatihan Aplikasi SISKOHAT Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.2.2 Pengaruh Program Sosialisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
4.2.3 Pengaruh Pelatihan Aplikasi SISKOHAT Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.3 Implikasi Penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1	Horizon Waktu	29
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	31
Tabel 3.3	Definisi dan Operasional Variabel	33
Tabel 4.1	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..	44
Tabel 4.3	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif.....	46
Tabel 4.6	Gambaran Program Sosialisasi pada Bidang Penyelenggaraan Hajidan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh	47
Tabel 4.7	Gambaran Pelatihan Aplikasi SISKOHAT pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh	48
Tabel 4.8	Gambaran Kinerja Pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.12	Koefisien Regresi	56
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.14	Hasil Uji-F.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	70
Lampiran II	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Program Sosialisasi	73
Lampiran III	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	74
Lampiran IV	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kinerja Pegawai	75
Lampiran V	Karakteristik Responden	76
Lampiran VI	Hasil <i>Output</i> SPSS	77
Lampiran VII	Tabel r-Kritis	80
Lampiran VIII	Tabel F	81
Lampiran IX	Tabel t.....	82
Lampiran X	Tabulasi Data Penelitian	83

**PENGARUH PROGRAM SOSIALISASI DAN PELATIHAN APLIKASI
SISKOHAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI ACEH**

FUAD BAWADHIR
1902120017

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M. Si., M.M.
Pembimbing II : Fani Sartika, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh, baik secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 37 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil peneltiian ini menemukan bahwa program sosiaslisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individu (parsial).

Kata Kunci: kinerja pegawai, program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT.

**THE EFFECT OF SOCIALZATION PROGRAM AND SISKOHAT
APPLICATION TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
ROOM OF HAJJ AND UMRAH IMPLEMENTATION IN
REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION,
ACEH PROVINCE**

FUAD BAWADHIR
1902120017

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M. Si., M.M.
Pembimbing II : Fani Sartika, S.E., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of socialzation program and SISKOHAT application training on employee performance, both together (simultaneosly) and individually (partially). This type of research uses quantitative research. The population in this study were all employees at Room Of Hajj And Umrah Implementation In Regional Office of The Ministry of Religion, Aceh Province. The sample in this study were 37 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire obtained by distributing 37 to the respondents. The analytical method used is multiple linear regression. The results of this study found that socialzation program and SISKOHAT application training had a significant effect on employee performance, both together (simultaneosly) and individually (partially).

Keyword: employee performance, socialzation program and SISKOHAT application training.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu instansi merupakan sebuah perkumpulan individu-individu yang memiliki visi dan misi serta tujuan yang sama. Dalam mencapai visi dan misi serta tujuan, suatu instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dalam suatu instansi memiliki peran penting untuk menggerakkan instansi yang bersangkutan untuk terus beraktivitas.

Peran sumber daya manusia dalam suatu instansi yang utama adalah menciptakan instansi yang bersangkutan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut akan sangat membutuhkan tenaga yang baik untuk mencapainya. Maka penting bagi suatu instansi untuk mengelola dengan baik pula setiap sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia.

Pada era saat ini, pengelolaan sumber daya manusia dimulai dengan menilai tingkat performa setiap individu sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian terhadap tingkat performa tersebut akan sangat membantu suatu instansi untuk mengevaluasi performa para pegawainya. Penilaian ini lebih dikenal dengan penilaian kinerja pegawai.

Manajemen kinerja pegawai merupakan suatu proses yang digunakan sebuah instansi untuk memastikan bahwa pegawai memberikan kontribusi dalam menghasilkan pencapaian seperti yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Manajemen kinerja pegawai mendorong setiap pegawai untuk terlibat dalam perencanaan instansi.

Zakiyudin (2013:19) menyebutkan bahwa jika suatu instansi ataupun organisasi bertahan dan berkembang, maka instansi harus mencapai tujuan-tujuannya. Menghasilkan suatu pekerjaan yang baik, memperhatikan setiap elemen-elemen penting demi mencapai tujuannya dan melibatkan usaha dari setiap para pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki. Kinerja pegawai yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan penugasan. Kinerja dipandang sebagai pelaksanaan dari suatu tindakan atau kemampuan seseorang. Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas. Kinerja karyawan dianggap sebagai ukuran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat dijalankan oleh pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi merupakan ukuran pegawai mempunyai kinerja yang baik. Ketika pegawai tidak dapat menjalankan tugas atau kewajiban yang telah diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin instansi dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut mempunyai kinerja yang buruk.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang keagamaan untuk menunjang

aktivitas ibadah umat beragama di Indonesia khususnya di Provinsi Aceh. Sebagai suatu instansi pemerintah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh juga tidak lepas sebuah tuntutan untuk meningkatkan setiap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sebagai salah satu provinsi yang memiliki penduduk dengan mayoritas muslim terbanyak, provinsi Aceh sangat banyak penduduknya yang menjalankan ibadah Haji dan Umrah. Dalam hal ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh berperan penting untuk melayani penduduk Provinsi Aceh yang akan melaksanakan ibadah Haji dan Umrah.

Khusus jamaah yang akan melaksanakan ibadah haji, jamaah diharuskan untuk menyetor terlebih dahulu kepada Bank yang sudah ditunjuk oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh untuk setoran awal tabungan haji. Setelah menyetor setoran awal, calon jamaah melaporkan dirinya ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Proses tersebut berlanjut hingga proses keberangkatan dan pemulangan. Demikian pula jamaah yang akan melaksanakan ibadah Umrah, yaitu melakukan pembayaran pada *travel* yang sudah ditentukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Semuanya didata dalam sebuah sistem aplikasi yang dinamakan dengan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu atau lebih dikenal dengan nama aplikasi SISKOHAT. Aplikasi SISKOHAT digunakan oleh pemerintah untuk proses pendataan jamaah yang akan dan telah melaksanakan ibadah Haji dan Umrah. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh memanfaatkan aplikasi SISKOHAT ini untuk proses pendataan.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh pada tanggal 19 Oktober 2022 dengan melakukan wawancara langsung terhadap 17 pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, yaitu terdapat beberapa pegawai baru yang belum mengerti seputar pekerjaan yang ada pada bidang tersebut. Beberapa pegawai baru mengeluhkan bagaimana cara pengoperasian untuk mengakses data pada aplikasi SISKOHAT. Beberapa pegawai baru tersebut harus melakukan tanya jawab kembali tentang cara pengoperasian aplikasi SISKOHAT kepada pegawai lama sehingga hal tersebut menghambat proses pekerjaan yang seharusnya bisa selesai lebih cepat dari pada semestinya. Tentu fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

Suatu instansi pemerintah senantiasa dituntut agar memiliki program sosialisasi dan pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisien dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektivitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Pada dasarnya program sosialisasi dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Program sosialisasi merupakan hal yang sangat penting bagi semua pegawai dalam suatu instansi. Karena dengan program sosialisasi diharapkan dapat mengenal prosedur pekerjaan bagi seorang pegawai. Menurut Darmansyah (2014:85) sosialisasi dapat diartikan sebagai sebuah proses penanaman atau transfer kebiasaan atau nilai dan aturan dari satu generasi ke generasi lainnya dalam sebuah kelompok. Dalam hal ini, melakukan sosialisasi harus bisa menempatkan diri sebagai pegawai dalam suatu instansi dengan segala tanggung jawabnya dan rekan disekitarnya, karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan dari orang lain. Maka dari itu, melalui sosialisasi dapat membentuk kepribadian seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Semakin banyak

pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja suatu instansi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, melakukan pelatihan dan sosialisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardikriyawan dan Margono (2012) menyatakan bahwa pelatihan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani, dkk. (2017) yang membuktikan bahwa dengan dilakukannya program sosialisasi dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Program Sosialisasi dan Pelatihan Aplikasi SISKOHAT terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

2. Apakah program sosialisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
3. Apakah pelatihan aplikasi SISKOHAT secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh program sosialisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan aplikasi SISKOHAT secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan valid, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a) Bagi kalangan akademisi penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini program sosialisasi dan pelatihan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan Ilmu Manajemen atas kinerja individual dengan menggunakan teori perilaku.
- c) Diharapkan juga bahan bagi peneliti lainnya tentang bagaimana program sosialisasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai yang nantinya dapat ditindaklanjuti bahkan dilakukan pada penelitian yang berbeda terhadap masalah-masalah lain.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai kontribusi program sosialisasi dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
- b) Bagi instansi terkait dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh khususnya pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah dalam melakukan kebijakan

manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak membahas diluar dari pada rumusan masalah dan tujuan penelitan, maka peneliti membatasi penelitian ini yang hanya mengamati pada program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2019:81) kinerja merupakan suatu tindakan nyata yang ditunjukkan tiap individu sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan masing-masing dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja yaitu suatu sistem formal dan tersusun yang ditujukan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil.

Menurut Robbins (2012:255), kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Siagian (2014:92) mengemukakan bahwa kinerja yaitu catatan hasil yang didapatkan dari fungsi kegiatan tertentu atau periode kegiatan tertentu. Untuk memastikan kinerja yang baik, dapat ditentukan dari hasil pekerjaan yang dapat diperoleh oleh seorang karyawan. Ketika seorang karyawan memperoleh hasil yang

baik dalam pekerjaannya dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan sehingga mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013:113) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Ganyang, 2018:44).

Menurut Hasibuan (2014:95) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap instansi. Kinerja merupakan *point* terpenting dalam kemajuan instansi. Jika semakin meningkatnya kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin bisa tercapai.

Menurut Sutrisno (2013:75) kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pudjihastuti dan Ardhani menjelaskan bahwa (2013:2) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kasmir (2018:92) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para pegawai. Selanjutnya hal

tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir. Dalam proses penilaian kinerja selayaknya dilakukan dengan terukur dan obyektif disaat pengumpulan informasi dan data atas pencapaian pegawai dan penilaian hanya dilakukan oleh orang berwenang yaitu atasan dari pegawai tersebut. Penilaian kinerja mencakup dari rencana kerja, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan.

Menurut Hamalik (2018:113) dalam sistem penilaian kinerja mempunyai 2 (dua) elemen pokok, yaitu:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target anggaran tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kerja (*budgeted and actual performance*).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diungkapkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sutrisno (2014:87) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
3. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kasmir (2016:122) menambahkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang menentukan kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kinerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Komitmen
Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
10. Disiplin kerja
Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2012:260) dalam mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
3. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas
4. Kemandirian
Adalah tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas. Diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya
5. Komitmen kerja
Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi atau perusahaan dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan organisasi atau perusahaan serta tanggungjawab dan loyalitas pegawai.

2.1.2 Program Sosialisasi

2.1.2.1 Pengertian Program Sosialisasi

Sutaryo (2014:24) mengemukakan bahwa program sosialisasi merupakan suatu proses ketika individu mendapatkan kebudayaan kelompoknya dan menginternalisasikan sampai tingkat tertentu norma-norma sosialnya, sehingga membimbing orang tersebut untuk memperhitungkan harapan-harapan orang lain.

Menurut Nugraha dan Syamsuddin (2019:15) sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sebuah sistem pada seseorang dan bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh lingkungan sosial, ekonomi dan kebudayaan dimana individu berada, selain itu juga ditentukan oleh interaksi pengalaman-pengalaman serta kepribadiannya.

Tika (2016:44) menjelaskan bahwa sosialisasi adalah proses komunikasi interaktif yang melibatkan perkembangan individu atau pengaruh pribadi dari semua pesan sosial dan juga dinamika pengaruh sosial. Sosialisasi memiliki tujuan utama terwujudnya kemampuan taat urgensi norma dan cita-cita sosial serta terwujud dalam nilai-nilai budaya kelompok di mana manusia berada.

Menurut Sedarmayanti (2013:77) sosialisasi merupakan proses munculnya pembentukan dan perkembangan kepribadian manusia dalam ketergantungan dan interaksi dengan organisme manusia dan kondisi kehidupan sosial dan ekologis pada waktu tertentu. Isi sosialisasi tidak hanya memiliki makna psikologis, tetapi juga secara kultural dan sosiologis.

Hariandja (2012:128) mengemukakan bahwa sosialisasi merupakan proses suatu pembelajaran untuk mengetahui akan suatu informasi yang diterima oleh seseorang dari orang lain sehingga menambah wawasan kepada orang yang memperoleh informasi tersebut.

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas, maka disimpulkan bahwa program sosialisasi merupakan suatu kegiatan yang mampu meningkatkan pengetahuan seseorang atau kelompok orang yang menerima

informasi dari orang lain sehingga lebih mengenal tentang sesuatu yang diinformasikan.

2.1.2.2 Indikator Program Sosialisasi

Menurut Hariandja (2012:134), dalam mengukur program sosialisasi terdapat 2 (dua) indikator penting, yaitu:

1. Menginformasikan
Menginformasikan adalah upaya untuk memberitahukan atau menawarkan sesuatu dengan tujuan sesuatu agar lebih memahami tentang suatu program kepada setiap individu.
2. Edukasi
Edukasi adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri dan mewujudkan proses pembelajaran yang lebih baik. Edukasi ini bertujuan untuk mengembangkan kepribadian, kecerdasan dan mengendalikan diri serta memiliki keterampilan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Soejitmo dan Rochim (2015:99) mengungkapkan bahwa istilah pelatihan serupa dengan pendidikan. Kedua hal ini memang tumpang tindih (*overlap*) dimana batas diantara keduanya sulit dibedakan, karena tujuan keduanya sama yaitu untuk mengubah perilaku ke arah yang lebih sesuai dengan kondisi dan situasi dimana seseorang bekerja.

Menurut Stoner dan Gilbert (2012:54) pelatihan adalah suatu proses yang didesain sedemikian rupa untuk mempertahankan atau memperbaiki prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan adalah proses mendesain untuk pengembangan keterampilan yang perlu dilakukan untuk aktivitas pekerjaan dimasa depan.

Yani (2012:81) mengungkapkan bahwa sangat diperlukan untuk pengembangan bagi sumber daya manusia agar para pegawai bisa memahami dan mengerti atas pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka sehingga apa yang menjadi tujuan dari suatu instansi bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

Menurut Rivai (2019:240) pelatihan merupakan proses secara sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Indrasari, 2017:31).

Gomes (2015:37) bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan merupakan salah satu program kegiatan yang penting bagi setiap pegawai yang ada dalam suatu instansi.

Menurut Effendi (2015:90) pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dan pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis ketrampilan tertentu.

Mangkunegara (2013:110) 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.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki oleh suatu instansi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang diterapkan kepada pegawai.

2.1.3.2 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:116) dalam mengukur tingkat pelatihan terdapat beberapa indikator, yaitu:

1. Jenis pelatihan
Berdasarkan analisis program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai khususnya dalam memahami dan menjalankan aplikasi SISKOHAT.
2. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studibanding).

2.1.4 Aplikasi SSKOHAT (Sistem Informasi dan Komputerisasi Haji Terpadu)

2.1.4.1 Awal Penggunaan Aplikasi SSKOHAT

Kementrian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI), selaku penanggung jawab pelaksanaan penyelenggaraan haji, mulai menerapkan penggunaan media komputer pada 1992. Hal ini dilatarbelakangi oleh kesulitan petugas haji saat berada di Arab Saudi mendata dan menginformasikan jamaah haji yang wafat ke Tanah Air. Pada 1992, Kementrian Agama RI mulai membangun Pusat Komputerisasi Haji Di Direktorat Jendral Bimas Islam dan Penyelenggara Haji untuk menginput, mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan database maupun informasi sehingga terintegrasi dengan 4 embarkasi dan Arab Saudi melalui modem dial up telepon secara berkala untuk transaksi data.

Pada 1996/1997, Kementrian Agama mulai membangun sendiri sistem teknologi informasi haji secara terintegrasi, yaitu Siskohat. Saat ini, sistem jaringan sudah tersambung dengan 24 bank penerima setoran BPIH, untuk menginput biodata pendaftar calon jamaah haji, dan dikembangkan jaringannya sampai ke 12 emberkasi, 33 provinsi, 3daerah kerja, serta 20 sektor. Dengan cara ini, pemerintah dan masyarakat memperoleh beberapa kemudahan, antara lain: (1) pada waktu yang bersamaan (real time) jumlah total dana keuangan setoran BPIH yang tersimpan di setiap BPS BPIH maupun di BI langsung dapat di hitung; (2) pendaftaran haji dapat dilakukan sepanjang tahun(nonstop); (3) ketersediaan data base calon jamaah haji semakin terstruktur sehingga dengan mudah dan cepat dapat dilakukan kesiapan-kesiapan dan penyediaan pelayanan akomodasi serta transportasi lebih lanjut, seperti pembuatan dokumen paspor dan visa,

pengelompokan pramanifes untuk kloter, kepastian mengeluarkan SPMA (surat panggilan masuk asrama haji di embarkasi), menjadi alat kontrol /cross check dalam memfilter berbagai manipulasi, menjadi acuan pembuatan identitas calon jemaah haji maupun dalam penyelidikan akomodasi, konsumsi dan living cost lebih dini diembarkasi maupun di Arab Saudi ; serta (4) kemudahan dan kecepatan layanan informasi tentang posisi dan status jemaah haji kepada publik sejak masa pendaftaran sampai masa pemberangkatan, operasional di Arab Saudi, sampai kepulangan kembali ke daerah asal di Tanah Air.

2.1.4.2 Tugas dan Fungsi SISKOHAT

SISKOHAT mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sistem jaringan, pengembangan *database* haji, dan pelayanan informasi haji. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya SISKOHAT memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengelolaan sistem jaringan; menyiapkan pengelolaan sistem jaringan sitem informasi haji terpadu;
2. pelaksanaan pengembangan *database* haji; menyiapkan pengelolaan dan pengembangan *database* haji; dan
3. Pelaksanaan pelayanan informasi haji; menyiapkan pelayanan informasi haji.

Dengan demikian, SISKOHAT dibangun untuk memberikan kemudahan dan kecepatan pelayanan, pengendalian pendaftaran dan penyetoran lunas BPIH, pengendalian kuota haji nasional secara tersistem, kepastian pergi haji pada tahun berjalan, serta adil secara berurutan untuk memperoleh nomor porsi haji. Adapun Multifungsi SISKOHAT dalah sebagai berikut:

1. Pendaftaran;
2. Database Dokumen Haji;
3. Akuntansi BPIH;
4. Database Transfortasi Haji;

5. Database Penempatan Pondok Jamaah;
6. Informasi Publik;
7. Sistem Informasi Kesehatan Haji; dan
8. Database Petugas Haji.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu Fitri, dkk. (2021) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh sosialisasi program dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan dalam mewujudkan kepuasan masyarakat pada Program Pendaftaran Tanah Sistem Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara: Studi Kasus di Desa Welahan, Desa Gedangan dan Desa Jebol Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menemukan bahwa sosialisasi program dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat, serta kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat.

Yusman, dkk. (2021) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ayu, dkk. (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian Sapri (2019) meneliti tentang pengaruh pelatihan pegawai dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan pegawai dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Mulyadi (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang mendukung dengan penelitian ini yaitu Butar dan Irsutami (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Riani, dkk. (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh program pelatihan, motivasi kerja dan sosialisasi terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hasil penelitian membuktikan bahwa program pelatihan, motivasi kerja dan sosialisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas, berapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh sosialisasi program dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan dalam mewujudkan kepuasan masyarakat pada Program Pendaftaran Tanah Sistem Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanian Kabupaten Jepara: Studi Kasus di Desa Welahan, Desa Gedangan dan Desa Jebol Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Fitri, dkk. (2021)	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Variabel Dependen: Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Masyarakat Variabel Independen: Sosialisasi program dan Kinerja pegawai	Sosialisasi program dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat, serta kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat	1. Sosialisasi 2. Kinerja pegawai	1. Kualitas pelayanan 2. Kepuasan masyarakat.
2.	Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam, Yusman, dkk. (2021)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Dependen: Kinerja pegawai Variabel Independen: Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja	Pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	1. Kinerja 2. Pelatihan	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Disiplin kerja

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu, Ayu, dkk. (2020)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: Pelatihan kerja	Pelatihan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan	1. Kinerja 2. Pelatihan	-
4.	Pengaruh pelatihan pegawai dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, Sapri (2019)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Variabel Independen: Pelatihan dan Karakteristik individu	Pelatihan pegawai dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Kinerja 2. Pelatihan	1. Karakteristik individu
5.	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari, Mulyadi (2018)	Analisis Statistik Inferensial	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Pelatihan dan Motivasi kerja	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kinerja 2. Pelatihan	1. Motivasi
6.	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kota Batam, Butar dan Irsutami (2018)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: Pelatihan dan Motivasi kerja	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kinerja 2. Pelatihan	1. Motivasi kerja

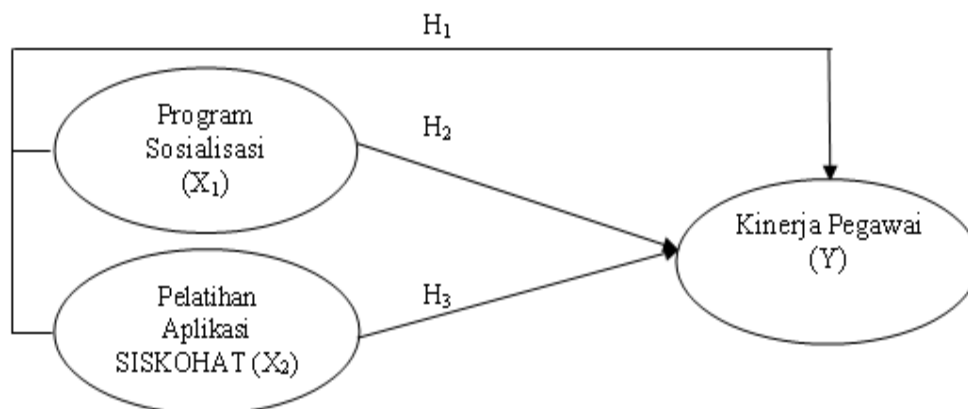
Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Pengaruh program pelatihan, motivasi kerja dan sosialisasi terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia, Riani, dkk. (2017)	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Program pelatihan, Motivasi Kerja dan Sosialisasi	Program pelatihan, motivasi kerja dan sosialisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan	1. Kinerja 2. Program pelatihan 3. Sosialisasi	1. Motivasi kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diminati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Pada model ini dapat terlihat bagaimana model penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh variabel independen yaitu program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran dibuat untuk memahami variabel-variabel dasar, sehingga ditarik suatu pengertian tentang variabel tersebut sebagaimana tertulis dalam kerangka pemikiran, berikut merupakan skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Sumber: Penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh Peneliti

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SSKOHAT secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
- H₂: Program sosialisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
- H₃: Pelatihan aplikasi SSKOHAT secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam sebuah penelitian, perencanaan dan perancangan penelitian menjadi sangat perlu dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Erlina (2012:62) desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Dalam rencana tersebut tercakup hal-hal yang dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data akhir.

Sekaran dan Bougie (2013:43) menjelaskan bahwa terdapat aspek-aspek yang harus terpenuhi. Masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

1) Sifat Studi

Sifat studi dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran dan Bougie, 2013:43). Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel bebas yaitu, program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT serta variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai.

2) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode analisa yang setiap variabelnya diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2012:2) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pada penelitian ini, penelitian kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT terhadap kinerja pegawai.

3) Tingkat Intervensi Peneliti terhadap Studi

Tingkat intervensi peneliti dalam penelitian ini adalah intervensi minimal. Peneliti hanya mengumpulkan data berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

4) Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini adalah tidak diatur. Peneliti ingin mengetahui pengaruh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT terhadap kinerja pegawai tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data di lapangan. Oleh karena itu studi berjalan dengan normal tanpa ada desakan atau pengaturan dari peneliti terhadap data-data di lapangan.

5) Unit analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

6) Horizon waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian *one shot study*, yaitu penelitian yang pengambilan datanya dilakukan pada satu titik waktu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan selama 4 bulan (bulan Oktober-Januari). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No.	Kegiatan Penelitian	Oktober	November	Desember	Januari
1	Studi Literatur	√			
2	Penyusunan Proposal Skripsi	√	√		
3	Pengambilan Data		√	√	
4	Pengolahan Data				√

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:64), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh yaitu sebanyak 37 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Wiyono (2011:76) adalah bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik dari populasi yang terwakili. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sampel penelitian adalah memasukan semua anggota populasi ke dalam sampel, sehingga penelitian ini disebut penelitian sensus (Sugiyono, 2012:68). Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai yang bekerja pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban itu masih perlu diuji secara empiris, dan untuk maksud inilah dibutuhkan pengumpulan data. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Data itu dikumpulkan oleh sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden terhadap daftar pertanyaan tersebut.
2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan lisan kepada responden.

Kuesioner diukur dengan memakai skala pengukuran yang dilakukan menggunakan skala *likert*. Kuesioner disusun dengan daftar pertanyaan yang jelas dan tidak tersembunyi sehingga apa yang dimaksud peneliti mudah diketahui oleh responden. Data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner tersebut dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penelitiannya dapat dilihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sekaran dan Bougie (2013:52)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu konsep yang diberi lebih dari satu nilai, setelah mengemukakan beberapa pendapat berdasarkan teori kemudian ditentukan variabel penelitian, yang selanjutnya merumuskan hipotesis. Sugiyono (2012:58) mendefinisikan variabel sebagai Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2012:2) variabel dependen (variabel tidak bebas) merupakan suatu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Robbins (2012:255) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Adapun indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (Robbins, 2012:260): (1) kualitas kerja; (2) kuantitas; (3) efektivitas; (4) kemandirian; dan (5) komitmen kerja.

3.4.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2012:2) variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu: program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT.

1. Program sosialisasi

Hariandja (2012:128) mendefinisikan sosialisasi sebagai proses suatu pembelajaran untuk mengetahui akan suatu informasi sehingga dapat menambah wawasan. Adapun indikator dalam mengukur program sosialisasi yaitu (Hariandja, 2012:134): (1) menginformasikan; dan (2) edukasi.

2. Pelatihan aplikasi SISKOHAT

Mangkunegara (2013:110) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Adapun indikator dalam mengukur pelatihan yaitu

(Mangkunegara, 2013:116): (1) jenis pelatihan; (2) tujuan pelatihan; (3) materi; dan (4) metode yang digunakan.

Secara ringkas definisi dan operasional variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Robbins, 2012:255)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja	Likert 1-5	A1-A5
Independen					
2	Program Sosialisasi (X ₁)	Sosialisasi merupakan proses suatu pembelajaran untuk mengetahui akan suatu informasi sehingga dapat menambah wawasan (Hariandja, 2012:128)	1. Menginformasikan 2. Edukasi	Likert 1-5	B1-B2
3.	Pelatihan Aplikasi SSKOHAT (X ₂)	Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir (Mangkunegara, 2013:110)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan	Likert 1-5	C1-C4

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β_1 = koefisien Regresi program sosialisasi

β_2 = Koefisien Regresi pelatihan aplikasi SISKOHAT

X_1 = program sosialisasi

X_2 = pelatihan aplikasi SISKOHAT

e = standar *Error*

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:116). Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel.

Menurut Ghozali (2011:116) untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, maka dasar keputusannya yaitu apabila nilai korelasi hasil perhitungan mempunyai nilai $r\text{-hitung} > \text{nilai } r\text{-kritis}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r\text{-hitung} < \text{nilai } r\text{-kritis}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra dan Bontis (2014:74) menyatakan bahwa nilai *alfa cronbach minimum* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari multikolinieritas serta heterokedistisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Menurut Ghozali (2011:161) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal. Untuk menentukan model regresi berdistribusi normal yaitu mengacu pada Ghozali (2011:161) sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan apakah ada atau tidak terjadi gejala multikolinearitas didalam model regresi mengacu pada Gozhali (2011:107) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) < 10 maka model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) > 10 maka model regresi terjadi gejala multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi yang lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap disebut homokedastisitas. Sedangkan apabila varians dari residual satu observasi ke observasi lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan

keputusan untuk uji heterokedastisitas mengacu pada Ghozali (2011:139) sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), pada gambar *scatterplots* maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola tertentu pada gambar *scatterplots*, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu uji secara simultan (uji-F) dan secara parsial (uji-t).

3.8.1 Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (uji serentak/uji model/uji Anova) digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2015:98). Jadi dengan uji F bisa menunjukkan apakah model yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan berarti model bisa digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila tidak signifikan maka model regresi tersebut tidak bisa digunakan.

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan yaitu variabel program sosialisasi (X_1), dan variabel pelatihan aplikasi SSKOHAT (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan dengan cara dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan (*output* SPSS) dengan nilai F menurut Tabel (Ghozali, 2015:98). Dengan asumsi apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau nilai F hitung $> F$ tabel (0,05), maka H_1 diterima, artinya program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SSKOHAT berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila nilai signifikan $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel (0,05), H_1 ditolak artinya program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SSKOHAT tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.8.2 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t atau juga dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015:98). Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah: berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel (Ghozali, 2015:98):

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel (0,05) maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel (0,05) maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS:

- 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Kementerian Agama untuk wilayah Sumatera, yang Provinsi Aceh termasuk salah satu di dalamnya, dibentuk beberapa bulan setelah Republik Indonesia memproklamkan kemerdekaan, Jumat 17 Agustus 1945. Lima bulan setelah Proklamasi Kemerdekaan RI, Departemen Agama didirikan pada tanggal 3 Januari 1946 yang berpusat di Jakarta. Bersama Menteri yang pertama H. Rasjidi, BA (berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor 1/SD Tahun 1946) dan baru aktif pada tanggal 12 Maret 1946. Aktif setelah dicapainya konsensus dalam Rapat Bidang Pekerja Komite Nasional Pusat (BPKNP) tanggal 25 sampai 27 November 1946 bertempat di Fakultas Kedokteran Salemba Jakarta. Adapun maksud didirikan Kementerian Agama adalah untuk memenuhi maksud pasal 29 UUD 1946 (pernyataan Menteri Agama I dalam Konferensi Dinas Djawatan Agama tanggal 17 Maret 1946 di Madura).

Seiring dengan waktu, organisasi Kementerian Agama mengembangkan strukturnya sampai ke setiap provinsi yang ada di seluruh Indonesia. Pada saat berdirinya Kementerian Agama pada tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya Mr. Teuku Moch. Hasan yang berasal dari Aceh. Djawatan Agama Sumatera oleh pemerintah dipercayakan kepada H. Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Barulah pada tahun 1956, dengan berubahnya struktur pemerintahan, Daerah Aceh dijadikan Daerah

Istimewa Aceh berkedudukan di Koetaradja (Banda Aceh) dan untuk memimpin Djawatan Agama Daerah Istimewa Aceh ditunjuk Tengku Wahab Seulimeum. Kemudian dengan adanya Keputusan Menteri Agama No. 53 Tahun 1971 tentang Struktur Organisasi, Tugas, Wewenang dan Tata Kerja Instansi Kementerian Agama Daerah, jika sebelumnya sebagai koordinator ditunjuk Kepala Djawatan Urusan Agama sebagai Pimpinan Perwakilan Departemen Agama, maka sejak itu istilah Kepala Djawatan diganti dengan Kepala Perwakilan sebagai Pimpinan Perwakilan Departemen Agama Provinsi.

Pada masa ini, jabatan Kepala Perwakilan Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Aceh berturut-turut dipercayakan kepada H. M. Hasan, dilanjutkan dengan A. Kadir Thahir (AKTA), MA, Ibrahim Amin, dan H. Ibrahim Husin yang pada masa jabatannya keluarlah Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975, sehingga terjadi perubahan nama perwakilan menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Pada masa ini setelah Prof. H. Ibrahim Husin, kepala kantor berturut-turut dijabat oleh Drs. H. T. A. Mahmudi, Drs. H. Razali Azis, dan Drs. H. M. Nur Ali. Seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang RI No. 18 Tahun 2001 tentang otonomi khusus bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, maka disesuaikan lagi namanya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan kepala kantor masih dijabat oleh Drs. H. M. Nur Ali dan kemudian digantikan oleh Drs. H. Ghazali Mohd. Syam.

Ketika Almarhum Drs. H. Ghazali Mohd. Syam memasuki masa pensiun pada tahun 2006 (menjadi Wakil Ketua dan selanjutnya menjadi Ketua MPU Aceh), maka sebagai Pgs. Kepala dipercayakan kepada Drs. H. A. Rahman TB, Lt yang pada masa itu menjabat sebagai Kepala Bagian Tata Usaha. Pada tanggal 2 November 2007 dia dilantik menjadi Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, dan menjabat sampai November 2011.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh No. 46 Tahun 2009 tentang penggunaan sebutan nama Aceh, maka Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam disesuaikan lagi namanya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Aceh. Pemerintah juga, melalui Peraturan Presiden No. 47/2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, mengubah semua bentuk Departemen, Kantor Menteri Negara dan Kantor Menteri Koordinator menjadi Kementerian Negara, dan juga dengan adanya Peraturan Menteri Agama RI No. 1 Tahun 2010 tanggal 28 Januari 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama, maka Kanwil Departemen Agama Provinsi Aceh berubah namanya menjadi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Aceh.

Pada akhir 2011 sampai awal tahun 2015, Kementerian Agama Aceh dikomandoi oleh Drs. H. Ibnu Sa'dan, M.Pd, yang sebelumnya Kepala Bidang Urusan Agama Islam pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Aceh dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Subulussalam. Selanjutnya Pada Bulan Maret 2015 sampai sekarang, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh dipimpin Oleh Drs. H. M. Daud Pakeh, sebelumnya ia menjabat sebagai Kepala

Kankemenag Kota Sabang, Kepala Bidang Haji, Zakat dan Wakaf pada Kanwil Kemenag Aceh dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Jaya.

Demikian sejarah singkat perkembangan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh yang telah menempuh sejarah yang panjang menurut situasi dan kondisi yang ada. Adapun visi dari pada Kementerian Agama yaitu: “Terwujudnya Masyarakat Indonesia yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” (Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015)”. Sedangkan Misi daripada Kementerian Agama yaitu:

1. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
7. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel dan terpercaya.

4.1.2 Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden yaitu para pegawai yang bekerja pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh dan semua responden mengisi kuesioner.

4.1.3 Karakteristik Profil Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 4.1 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	30	81,1	81,1	81,1
Wanita	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 81,1%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini pada tabel 4.2 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 - 35 Tahun	16	43,2	43,2	43,2
36 - 45 Tahun	10	27,0	27,0	70,3
> 45 Tahun	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji deskripsi bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia dibawah 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 43,2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini pada Tabel 4.3 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	5	13,5	13,5	13,5
DI/II/III	1	2,7	2,7	16,2
Sarjana	18	48,6	48,6	64,9
Pascasarjana	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48,6%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini pada Tabel 4.4 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	1	2,7	2,7	2,7
1- 2 Tahun	1	2,7	2,7	5,4
2,1 - 3 Tahun	2	5,4	5,4	10,8
3,1 - 4 Tahun	1	2,7	2,7	13,5
4,1 - 5 Tahun	3	8,1	8,1	21,6
> 5 Tahun	29	78,4	78,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 78,4%.

4.1.4 Statistik Deskriptif

Data yang diuji yaitu meliputi program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Statistik deskriptif dari data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Program Sosialisasi	74	2,00	5,00	4,2162	,72660
Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	148	2,00	5,00	4,1824	,64983
Kinerja Pegawai	185	1,00	5,00	4,2378	,66568
Valid N (listwise)	74				

Sumber: data primer diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.5 dapat dilihat nilai rata-rata, terendah dan tertinggi jawaban pada kuesioner yang disebarkan pada pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Rata-rata responden menjawab nilai 4 (empat) pada skala likert yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju untuk setiap pernyataan pada kuesioner.

4.1.4.1 Program Sosialisasi

Menurut Nugraha dan Syamsuddin (2019:15) sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sebuah sistem pada seseorang dan bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh

lingkungan sosial, ekonomi dan kebudayaan dimana individu berada, selain itu juga ditentukan oleh interaksi pengalaman-pengalaman serta kepribadiannya. Adapun gambaran program sosialisasi pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Gambaran Program Sosialisasi pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh

No .	Program Sosialisasi	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Kantor saya menginformasikan tentang cara penggunaan aplikasi SISKOHAT dengan baik.	0	0	1	2,7	3	8,1	19	51,4	14	37,8	4,24
2	Kantor saya mengedukasi pegawai tentang cara penggunaan aplikasi SISKOHAT dengan baik.	3	4,3	5	7,1	18	25,7	24	34,3	20	28,6	4,19
	Rerata											4,22

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa program sosialisasi pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,22 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel program sosialisasi.

4.1.4.2 Pelatihan Aplikasi SISKOHAT

Menurut Rivai (2019:240) pelatihan merupakan proses secara sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Adapun gambaran pelatihan aplikasi SISKOHAT pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Gambaran Pelatihan Aplikasi SISKOHAT pada Bidang Penyelenggaraan
Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh

No.	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Jenis pelatihan yang saya ikuti sangat membantu saya untuk menjalankan aplikasi SISKOHAT.	0	0	1	2,7	4	10,8	19	51,4	13	35,1	4,24
2	Pelatihan yang saya ikuti menambah keterampilan saya dalam menjalankan aplikasi SISKOHAT.	0	0	2	5,4	1	2,7	20	54,1	14	37,8	4,27
3	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan aplikasi SISKOHAT.	0	0	1	2,7	3	8,1	26	70,3	7	18,9	4,05
4	Media pelatihan yang digunakan dalam pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan aplikasi SISKOHAT.	0	0	1	2,7	1	2,7	26	70,3	9	24,3	4,16
Rerata												4,18

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pelatihan aplikasi SISKOHAT pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,18 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel pelatihan aplikasi SISKOHAT.

4.1.4.3 Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2012:255), kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Adapun gambaran kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Gambaran Kinerja Pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh kantor.	0	0	0	0	2	5,4	14	37,8	21	56,8	4,51

Tabel 4.8 Lanjutan

No	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh kantor.	1	2,7	0	0	2	5,4	21	56,8	13	35,1	4,22
3	Saya selalu memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaan saya.	0	0	0	0	1	2,7	24	64,9	12	32,4	4,3
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh kantor tanpa bantuan orang lain.	0	0	0	0	11	29,7	21	56,6	5	13,5	3,84
5	Saya selalu bertanggungjawab dan loyal terhadap pekerjaan saya.	0	0	0	0	2	5,4	21	56,8	14	37,8	4,32
Rerata												4,24

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,24 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja pegawai.

4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

4.1.5.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitin ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeffisient of Corelation* menggunakan bantuan *software computer* melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) 23. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis kolerasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai $r\text{-hitung} > \text{nilai kritis kolerasi } product\ moment$ untuk $n = 37$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- kritis n=37	Keterangan
A1	Kinerja Pegawai	0,805	0,325	Valid
A2		0,866		
A3		0,848		
A4		0,712		
A5		0,902		
B1	Program Sosialisasi	0,951	0,325	Valid
B2		0,951		
C1	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	0,860	0,325	Valid
C2		0,868		
C3		0,859		
C4		0,914		

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi kolerasi diatas nilai krisis kolerasi *product moment* yaitu sebesar 0,325 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 4.10) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	5	0,929	Handal
2.	Program Sosialisasi	2	0,975	Handal
3.	Pelatihan Aplikasi SSKOHAT	4	0,945	Handal

Sumber : Data primer, tahun 2023 (diolah)

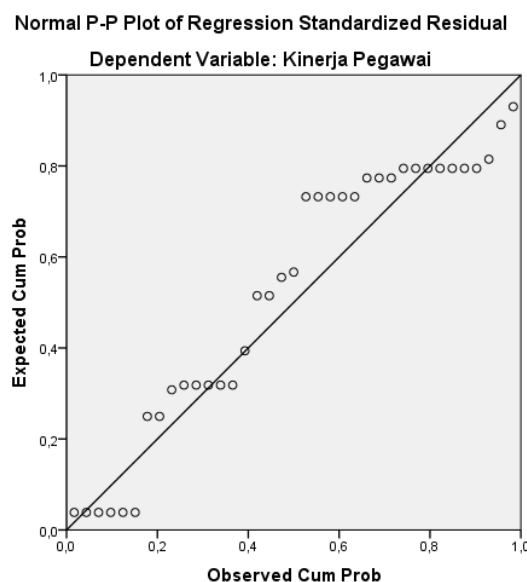
Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,929 untuk variabel kinerja pegawai, sebesar 0,975 untuk variabel program sosialisasi, dan sebesar 0,945 untuk variabel pelatihan aplikasi SSKOHAT.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah 2 (dua) model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:161) model regresi yang berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Normal P-Plot of*

Regression Standarized Residual. Adapun gambar tersebut ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:161) yang menyatakan bahwa model regresi yang berdistribusi normal adalah jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan berdistribusi normal.

4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini ditampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,124	8,062
	X2	0,124	8,062

a. Dependent Variable Y

Interpretasi dari Tabel 4.11 diatas terlihat nilai *Tolerance* sebagai berikut:

- a) Nilai *Tolerance* variabel program sosialisasi (X_1) = 0,124
- b) Nilai *Tolerance* variabel pelatihan aplikasi SISKOHAT (X_2) = 0,124

Interpretasi dari Tabel 4.11 diatas terlihat nilai VIF (*variance inflation model*) sebagai berikut:

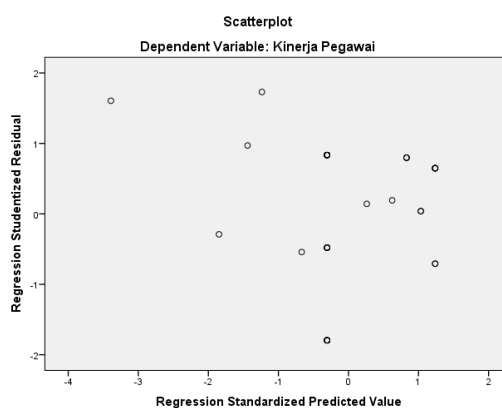
- a) Nilai VIF program sosialisasi (X_1) = 8,062
- b) Nilai VIF pelatihan aplikasi SISKOHAT (X_2) = 8,062

Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2011:105) yang menyatakan bahwa model regresi yang tidak terjadi gejala multikolnearitas adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolnearitas.

4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011:139) untuk membuktikan apakah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Scatterplot* dengan syarat tidak ada pola tertentu pada

gambar dan titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun gambar *Scatterplot* model regresi dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan syarat yang telah dikemukakan oleh Ghozali (2017:125), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, hasil regresi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,738	,933		4,006	,000		
Program Sosialisasi	,978	,253	,505	3,864	,000	,124	8,062
Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	,550	,152	,474	3,633	,001	,124	8,062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *output* SPSS yang terlihat pada Tabel 4.12, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 3,738 + 0,978X_1 + 0,550X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 3,738. Konstanta merupakan nilai tetap yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan nilai variabel program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT maka nilai kinerja pegawai akan sebesar 3,738.
2. Koefisien regresi variabel program sosialisasi (X_1) sebesar 0,978. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel program sosialisasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,978. Begitu pula sebaliknya apabila variabel program sosialisasi mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,978. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel pelatihan aplikasi SISKOHAT (X_2) sebesar 0,550. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan aplikasi SISKOHAT mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,550. Begitu pula sebaliknya apabila variabel pelatihan aplikasi SISKOHAT mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,550. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.

Adapun hasil pengukuran koefisien determinasi dan korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,963 ^a	,928	,924	,77200	,480

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Aplikasi SISKOHAT, Program Sosialisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,963. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen (program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) yaitu sebesar 96,3%. Hal ini berarti bahwa hubungan kedua variabel sangat besar. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu pada kolom *R Square* (R^2) sebesar 0,928. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 92,8% kinerja pegawai dijelaskan oleh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT. Hal tersebut menjelaskan bahwa baik kenaikan maupun penurunan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT.

4.1.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji simultan (uji-F) dalam penelitian ini juga untuk menjawab hipotesis pertama. Adapun hasil uji simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,412	2	130,706	219,314	,000 ^b
	Residual	20,263	34	,596		
	Total	281,676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Aplikasi SISKOHAT, Program Sosialisasi

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis pertama diterima, yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig. < 0,05$. Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 219,314 dan nilai $Sig.$ Sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan $219,314 (F_{hitung}) > 3,28 (F_{tabel})$ dan $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

4.1.7.2 Hasil Parsial (Uji-t)

Uji parial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji parisial (uji-t) dalam

penelitian ini juga untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga. Adapaun hasil uji parsial (uji-t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12.

1. Pengujian terhadap variabel program sosialisasi

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis kedua diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung}$ program sosialisasi yaitu sebesar 3,864 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan $3,864 (t \text{ hitung}) > 2,03224 (t \text{ tabel})$ dan $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya program sosialisasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

2. Pengujian terhadap variabel pelatihan aplikasi SISKOHAT

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis ketiga diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung}$ pelatihan aplikasi SISKOHAT yaitu sebesar 3,633 dan nilai Sig. Sebesar 0,001. Nilai tersebut menunjukkan $3,633 (t \text{ hitung}) > 2,03224 (t \text{ tabel})$ dan $0,001 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya pelatihan aplikasi SISKOHAT secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Program Sosialisasi dan Pelatihan Aplikasi SISKOHAT Terhadap Kinerja Pegawai

Program sosialisasi adalah suatu kegiatan untuk memberitahukan kepada para pegawai tentang suatu informasi. Sosialisasi menurut Hariandja (2012:134) harus terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu menginformasikan dan edukasi. Dengan dilakukannya program sosialisasi diharapkan para pegawai lebih mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari instansi. Tentu dengan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan menjadi lebih efektif dan efisien artinya kinerja pegawai menjadi semakin baik.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai sebagai pengembangan sumber daya manusia dalam suatu instansi. Pelatihan aplikasi SISKOHAT dilakukan untuk memberikan pengetahuan kepada pegawai tentang bagaimana menjalankan aplikasi SISKOHAT. Menurut Mangkunegara dalam melaksanakan suatu pelatihan, terdapat 4 (empat) aspek penting yang harus diperhatikan, yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, dan metode yang digunakan. Dengan mengetahui cara menjalankan aplikasi SISKOHAT tentu hasil kerja dari setiap pegawai akan menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan bahwa senilai 92,8%. Nilai ini menjelaskan gabungan antara program sosialisasi dan pelatihan

aplikasi SISKOHAT mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 92,8%. Tentu nilai ini sangat tinggi dan hanya tersisa 7,2% variabel lain dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, karakteristik individu, pendidikan, pengalaman, dan disiplin kerja.

Jika dilihat dari nilai F hitung, penelitian ini menemukan bahwa F hitung senilai 219,314. Nilai tersebut tentu sangat besar jika dibandingkan dengan nilai F tabel untuk jumlah sampel 37 yaitu sebesar 3,28. Selain itu nilai signifikan juga ditemukan sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan terhadap kinerja pegawai terutama pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil ini diharapkan mempertahankan atau bahkan meningkatkan program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT untuk menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

4.2.2 Pengaruh Program Sosialisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dilakukannya program sosialisasi diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu program sosialisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi program sosialisasi sebesar 0,978. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin program sosialisasi juga diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,978.

Demikian pula dari hasil uji t program sosialisasi ditemukan sebesar 3,864 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut menjelaskan bahwa program sosialisasi secara individu mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini dapat menyimpulkan bahwa semakin baik program sosialisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk program sosialisasi juga akan semakin buruk pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga membenarkan hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan oleh Riani, dkk. (2017) yang juga menemukan bahwa baik buruknya pelaksanaan sosialisasi akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai dalam suatu instansi.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Aplikasi SISKOHAT Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari setiap pegawai yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. Dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan diharapkan setiap pegawai akan mampu meningkatkan hasil kerjanya.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu pelatihan aplikasi SISKOHAT berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi pelatihan aplikasi SISKOHAT sebesar 0,550. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin pelatihan aplikasi SISKOHAT juga diikuti kenaikan

kinerja pegawai sebesar 0,550. Demikian pula dari hasil uji t pelatihan aplikasi SISKOHAT ditemukan sebesar 3,633 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pelatihan aplikasi SISKOHAT secara individu mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk pelaksanaan pelatihan maka akan semakin buruk pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Butar dan Irsutami (2018), Mulyadi (2018), Sapri (2019), Ayu, dkk. (2020) dan Yusman, dkk.(2021) yang juga menyatakan bahwa suatu pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Jika ditinjau dari pengaruh secara simultan, program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT memiliki nilai yang cukup besar. Hal ini menandakan bahwa adanya dua faktor yaitu program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT sangat bagus untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi terutama pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa secara parsial program sosialisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa

suatu program sosialisasi dengan maksud untuk memperkenalkan suatu sistem tentang tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dalam bekerja, mampu untuk menciptakan kinerja pegawai yang kondusif. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh program sosialisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pelatihan aplikasi SISKOHAT. Maka bagi pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh khususnya pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk semestinya mempertahankan program sosialisasi yang telah dilakukan selama ini kepada para pegawai, atau bahkan memperbanyak program-program lainnya agar kinerja para pegawai menjadi semakin baik.

Pelatihan aplikasi SISKOHAT juga berhasil mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh dalam meningkatkan pengetahuan para pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah tentang cara menjalankan aplikasi SISKOHAT, mampu untuk mengembangkan kinerja para pegawai. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh pelatihan aplikasi SISKOHAT lebih kecil daripada program sosialisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Program sosialisasi dan pelatihan aplikasi SISKOHAT secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
2. Program sosialisasi secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.
3. Pelatihan aplikasi SISKOHAT secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan program sosialisasi, bagi pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh khususnya pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk mengevaluasi sistem pengedukasian tentang cara penggunaan aplikasi SISKOHAT.

2. Dalam meningkatkan pelatihan aplikasi SISKOHAT, bagi pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh khususnya pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah agar memberikan materi pelatihan aplikasi SISKOHAT yang lebih baik lagi.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, bagi para pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh khususnya pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah agar lebih mandiri dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang diduga juga mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Ni Nyoman, Hairul dan Noorlaily Maulida. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin*. 1, (1). 1-10.
- Butar, Friska S., dan Irsutami. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*. 2, (1). 103-109.
- Darmansyah, Febri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dermawan, R. (2014). *Pengambilan Keputusan: Landasan Filosofis. Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, Agus. (2015). *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Erlina. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: USU Press.
- Fitri, John, Mokhamad Arwani dan Sutono. (2021). Pengaruh sosialisasi program dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan dalam mewujudkan kepuasan masyarakat pada Program Pendaftaran Tanah Sistem Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara: Studi Kasus di Desa Welahan, Desa Gedangan dan Desa Jebol Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*. 1, (2). 1-21.
- Ganyang, M., T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Alisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: badan penerbit universitas Diponogoro.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hardikriyawa, Aldi dan Margono. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. 1, (1). 1-13.
- Hariandja, M.T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Malhotra dan Bontis. (2014). *Marketing Research An Applied Orientation*. International Edition: Pearson.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Lestari. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*. 2, (1). 122-142).
- Nugraha dan Syamsuddin. (2019). *Mengelola Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai*. Malang: Intelegensia Media.
- Pudjihastuti, Sri Indah dan Ardhani, Haves. (2013). Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Jurnal Ekobis*.14, (1). 59-71.
- Riani, M. Eka, M. Syamsul Maarif dan Joko Affandi. (2017). Pengaruh Program Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 3, (2). 290-300.
- Rivai, Veithzal Zainal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sapri. (2019). Pengaruh Pelatihan Pegawai Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*. 2, (2). 98-108.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, & Bougie, (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley Sons.
- Siagian, P. Sondang. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejitno, Irmin dan Abdul Rochim. (2015). *Konsep Efektif Meningkatkan Bawahan*. Jakarta: Seyma Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutaryo. (2014). *Dasar-Dasar Sosialisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Tika, P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiyono, G. (2011). *3 In One; Merancang Penelitian Bisnis Dengan Analisis SPSS 17.0 & Smartpls 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM.
- Yani, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusman, Edi, Yandra Rivaldo, dan Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal AS-SAID*. 1, (2). 97-107.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori Dan Praktek Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH PROGRAM SOSIALISASI DAN PELATIHAN APLIKASI SISKOHAAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI ACEH

A. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulisan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah untuk tugas akhir mahasiswa atas nama Fuad Bawadhir NPM. 1902120017. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada diri saudara/i sendiri. Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/i.

No. Responden:.....(diisi oleh penulis)

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda:

☐

Pria

☐

Wanita

2. Usia Anda:

☐

< 25- 35 Tahun

☐

36- 45 Tahun

☐

> 45 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

☐

SMA

☐

Sarjana

☐

Diploma I/II/III

☐

Pascasarjana

4. Masa Kerja

☐

< 1 Tahun

☐

2,1 - 3 Tahun

☐

4,1 - 5 Tahun

☐

1 - 2 Tahun

☐

3,1 - 4 Tahun

☐

> 5 Tahun

- C. Untuk setiap pertanyaan dibawah ini, berilah tanda (√) pada pilihan mengenai sejauh mana saudara/I setuju dengan pertanyaan-pernyataan yang diberikan tersebut. Untuk lebih sistematis terhadap jawaban yang akan diberikan, maka disediakan alternatif jawaban yakni sebagai berikut:

Alternatif Pilihan:

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Kurang Setuju (KS)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh kantor.					
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh kantor.					
3.	Saya selalu memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaan saya.					
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh kantor tanpa bantuan orang lain.					
5.	Saya selalu bertanggungjawab dan loyal terhadap pekerjaan saya.					

Program Sosialisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kantor saya menginformasikan tentang cara penggunaan aplikasi SISKOHAT dengan baik.					
2.	Kantor saya mengedukasi pegawai tentang cara penggunaan aplikasi SISKOHAT dengan baik.					

Pelatihan Aplikasi SISKOHAT (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Jenis pelatihan yang saya ikuti sangat membantu saya untuk menjalankan aplikasi SISKOHAT.					
2.	Pelatihan yang saya ikuti menambah keterampilan saya dalam menjalankan aplikasi SISKOHAT.					
3.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan aplikasi SISKOHAT.					
4.	Media pelatihan yang digunakan dalam pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan aplikasi SISKOHAT.					

LAMPIRAN II Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Program Sosialisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,975	,975	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,2432	,72286	37
X1.2	4,1892	,73929	37

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2
X1.1	1,000	,951
X1.2	,951	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,216	4,189	4,243	,054	1,013	,001	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	4,1892	,547	,951	,905	.
X1.2	4,2432	,523	,951	,905	.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8,4324	2,086	1,44416	2

LAMPIRAN III Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Aplikasi SISKOHAT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,945	,949	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,2432	,76031	37
X2.2	4,2703	,60776	37
X2.3	4,0541	,62120	37
X2.4	4,1622	,60155	37

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	1,000	,816	,795	,822
X2.2	,816	1,000	,770	,865
X2.3	,795	,770	1,000	,868
X2.4	,822	,865	,868	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,182	4,054	4,270	,216	1,053	,009	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12,4865	2,979	,860	,741	,938
X2.2	12,4595	3,477	,868	,781	,928
X2.3	12,6757	3,447	,859	,774	,930
X2.4	12,5676	3,419	,914	,852	,915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,7297	5,814	2,41119	4

LAMPIRAN IV Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,935	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,5135	,60652	37
Y.2	4,2162	,78652	37
Y.3	4,2973	,51988	37
Y.4	3,8378	,64608	37
Y.5	4,3243	,57995	37

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	1,000	,751	,648	,715	,777
Y.2	,751	1,000	,857	,618	,877
Y.3	,648	,857	1,000	,644	,869
Y.4	,715	,618	,644	1,000	,663
Y.5	,777	,877	,869	,663	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,238	3,838	4,514	,676	1,176	,062	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16,6757	5,225	,805	,716	,914
Y.2	16,9730	4,360	,866	,825	,908
Y.3	16,8919	5,488	,848	,817	,911
Y.4	17,3514	5,290	,712	,573	,932
Y.5	16,8649	5,120	,902	,852	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,1892	7,824	2,79720	5

LAMPIRAN V Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	81,1	81,1	81,1
	Wanita	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 - 35 Tahun	16	43,2	43,2	43,2
	36 - 45 Tahun	10	27,0	27,0	70,3
	> 45 Tahun	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	13,5	13,5	13,5
	DI/II/III	1	2,7	2,7	16,2
	Sarjana	18	48,6	48,6	64,9
	Pascasarjana	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	2,7	2,7	2,7
	1- 2 Tahun	1	2,7	2,7	5,4
	2,1 - 3 Tahun	2	5,4	5,4	10,8
	3,1 - 4 Tahun	1	2,7	2,7	13,5
	4,1 - 5 Tahun	3	8,1	8,1	21,6
	> 5 Tahun	29	78,4	78,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI Hasil *Output* SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Program Sosialisasi	74	2,00	5,00	4,2162	,72660
Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	148	2,00	5,00	4,1824	,64983
Kinerja Pegawai	185	1,00	5,00	4,2378	,66568
Valid N (listwise)	74				

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	21,1892	2,79720	37
Program Sosialisasi	8,4324	1,44416	37
Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	16,7297	2,41119	37

Correlations

		Kinerja Pegawai	Program Sosialisasi	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,949	,947
	Program Sosialisasi	,949	1,000	,936
	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	,947	,936	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,000	,000
	Program Sosialisasi	,000	.	,000
	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	,000	,000	.
N	Kinerja Pegawai	37	37	37
	Program Sosialisasi	37	37	37
	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Aplikasi SISKOHAT, Program Sosialisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,963 ^a	,928	,924	,77200	,480

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Aplikasi SISKOHAT, Program Sosialisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,412	2	130,706	219,314	,000 ^b
	Residual	20,263	34	,596		
	Total	281,676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Aplikasi SSKOHAT, Program Sosialisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,738	,933		4,006	,000		
	Program Sosialisasi	,978	,253	,505	3,864	,000	,124	8,062
	Pelatihan Aplikasi SSKOHAT	,550	,152	,474	3,633	,001	,124	8,062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

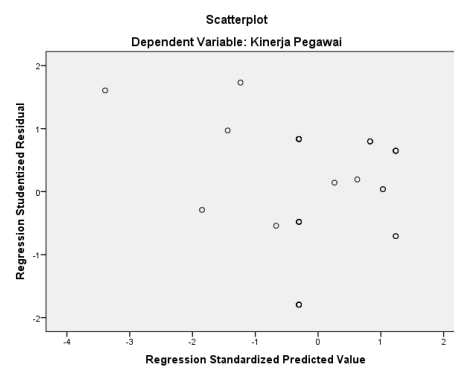
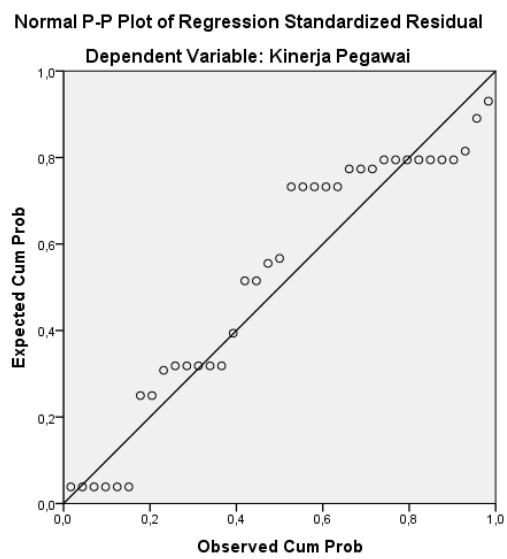
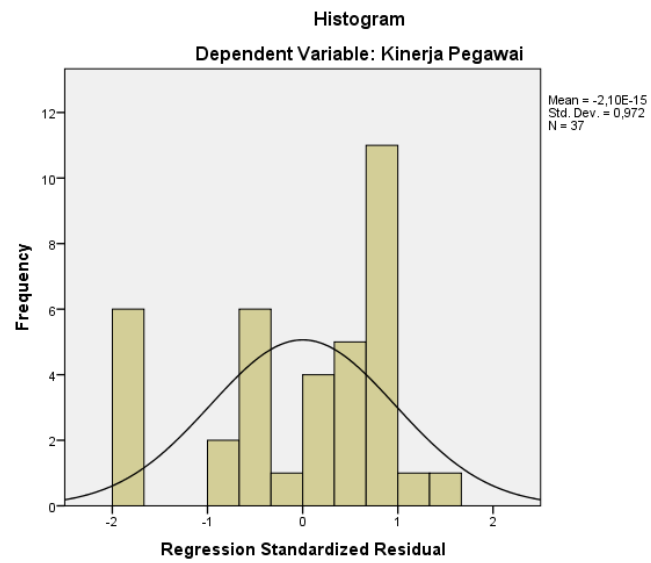
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Program Sosialisasi	Pelatihan Aplikasi SSKOHAT
1	1	2,983	1,000	,00	,00	,00
	2	,016	13,776	,77	,06	,01
	3	,001	45,286	,23	,94	,99

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,0512	24,5216	21,1892	2,69471	37
Std. Predicted Value	-3,391	1,237	,000	1,000	37
Standard Error of Predicted Value	,133	,497	,202	,089	37
Adjusted Predicted Value	11,3810	24,5705	21,1528	2,76502	37
Residual	-1,36481	1,14068	,00000	,75025	37
Std. Residual	-1,768	1,478	,000	,972	37
Stud. Residual	-1,795	1,731	,021	1,018	37
Deleted Residual	-1,40648	1,61898	,03643	,83106	37
Stud. Deleted Residual	-1,858	1,785	,013	1,039	37
Mahal. Distance	,094	13,930	1,946	2,926	37
Cook's Distance	,000	,607	,040	,113	37
Centered Leverage Value	,003	,387	,054	,081	37

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



LAMPIRAN VII Tabel r-Kritis

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
11	9	0,602
12	10	0,576
13	11	0,553
14	12	0,532
15	13	0,514
16	14	0,497
17	15	0,482
18	16	0,468
19	17	0,456
20	18	0,444
21	19	0,433
22	20	0,423
23	21	0,413
24	22	0,404
25	23	0,396
26	24	0,388
27	25	0,381
28	26	0,374
29	27	0,367
30	28	0,361
31	29	0,355
32	30	0,349
33	31	0,344
34	32	0,339
35	33	0,334

N	DB	R
36	34	0,329
37	35	0,325
38	36	0,320
39	37	0,316
40	38	0,312
41	39	0,308
42	40	0,304
43	41	0,301
44	42	0,297
45	43	0,294
46	44	0,291
47	45	0,288
48	46	0,285
49	47	0,282
50	48	0,279
51	49	0,276
52	50	0,273
53	51	0,271
54	52	0,268
55	53	0,266
56	54	0,263
57	55	0,261
58	56	0,259
59	57	0,256
60	58	0,254
61	59	0,252
62	60	0,250
63	61	0,248
64	62	0,246
65	63	0,244
66	64	0,242
67	65	0,240
68	66	0,239

N	DB	R
69	67	0,237
70	68	0,235
71	69	0,234
72	70	0,232
73	71	0,230
74	72	0,229
75	73	0,227
76	74	0,226
77	75	0,224
78	76	0,223
79	77	0,221
80	78	0,220
81	79	0,219
82	80	0,217
83	81	0,216
84	82	0,215
85	83	0,213
86	84	0,212
87	85	0,211
88	86	0,210
89	87	0,208
90	88	0,207
91	89	0,206
92	90	0,205
93	91	0,204
94	92	0,203
95	93	0,202
96	94	0,201
97	95	0,200
98	96	0,199
99	97	0,198
100	98	0,197
101	99	0,196

LAMPIRAN VIII Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92

LAMPIRAN IX Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN X Tabulasi Data Penelitian

No	Program Sosialisasi			Pelatihan Aplikasi SISKOHAT					Kinerja Pegawai					
	X1.1	X1.2	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Jumlah
1	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
2	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
6	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
7	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
8	5	5	10	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
9	5	5	10	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
10	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	24
11	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	24
12	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	24
13	5	5	10	5	4	4	4	17	5	5	4	4	5	23
14	5	4	9	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	22
15	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
16	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
18	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
19	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
20	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
21	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
22	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
23	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
24	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
25	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
26	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
28	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
29	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
30	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
31	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
32	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
33	4	3	7	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
34	3	3	6	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19
35	3	3	6	3	4	3	4	14	4	3	4	3	4	18
36	3	3	6	2	4	3	3	12	3	3	4	3	3	16
37	2	2	4	2	2	2	2	8	3	1	3	3	3	13