

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP
KINERJA SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN
PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASSET DAERAH KABUPATEN
PADANG LAWAS**

SKRIPSI

OLEH :

HAMDAN DAULAY

13.852.0031

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASIPUBLIK



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah,

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Mei 2017



Hamdan Daulay

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

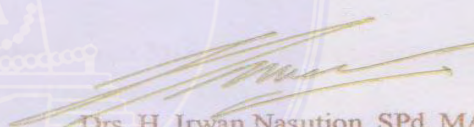
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN
PADANG LAWAS

NAMA : HAMDAN DAULAY
NPM : 138520031
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS : ISIPOL

DISETUJUI OLEH
KOMISI PEMBIMBING


Drs. H. Syafruddin Ritonga, M.AP

Pembimbing I


Drs. H. Irwan Nasution, SPd, MAP


Pembimbing II

Mengetahui :



Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA

Ka. PRODI ILMU ADM. PUBLIK


Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia khususnya aparatur sipil Negara pada intinya adalah dalam rangka pencapaian tujuan organisasi pemerintah yang terutama ditekankan pada kebutuhan masyarakat secara luas. Upaya mendasar ini perlu dilakukan suatu organisasi agar aparatur sipil Negara mampu dalam melaksanakan tugas yang baik adalah melalui pendidikan dan latihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan akan tugas dan fungsinya. Sehingga dengan adanya bentuk pendidikan dan latihan yang diberikan kepada aparatur sipil Negara diharapkan akan tercipta Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan mempunyai perestasi kerja seperti yang diharapkan organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara harus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan, justru itu langkah yang dilakukan pemerintah sangat tepat untuk melakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur yang diarahkan kepada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang semakin dinamis.

Dari uraian diatas penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja apartur sipil Negara pada kantor badan pendapatan pengeleloaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Padang Lawas. Rumusan masalah yang menjadi acuan penelitian adalah apakah pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap kinerja apartur sipil Negara. Hipotesis yang diajukan bahwa pendidikan dan lathan memiliki peran untuk meningkatkan kinerja apartur sipil negara. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan seperti menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan metode kuantitatif yaitu rumus korelasi product moment. Sampel dalam penelitian sebanyak 37 aparatur sipil Negara yang bekerja pada kantor badan pendapatan pengeleloaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Padang Lawas.

Hasil nilai r hitung dimasukkan dalam rumus uji t , yaitu dengan hasil nilai t hitung adalah 28,91 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikan 25 yaitu sebesar 2,457. Dengan demikian keadaan hasil nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel, maka dapat dinyatakan keabsahan signifikan antara variabel bebas (X) yaitu pendidikan dan latitahan dengan variabel terkait (Y) yaitu kinerja pegawai terhadap pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Pengaruh, Pendidikan dan Latihan, Kinerja Pegawai, Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Padang Lawas

ABSTRACT

Development of human resources, especially the civil apparatus of the State its core is in the framework of achieving the objectives of government organizations that are mainly emphasized on the needs of society at large. This fundamental effort needs to be done by an organization so that the civil apparatus of the State is able to perform a good task is through proper education and training in accordance with the needs of its duties and functions. So that with the form of education and training provided to the civil apparatus of the State is expected to create State Civil Apparatus quality and have performance work as expected by the organization. Thus, the development of the State Civil State Apparatus should be done gradually and continuously, precisely that the steps taken by the government is very appropriate to do the planning and development of apparatus resources directed to the enhancement of the ability to carry out the task of governance and development more dynamic.

From the above description the authors conducted a study on the influence of education and training on the performance of civilian state apartments on the office of financial management and asset management of Kabupaten Padang Lawas. The formulation of the problem that the study guides is whether education and training affect the performance of the state's civilian apartment. The hypothesis proposed that education and training have a role to improve the performance of the state's civilian apartment. The technique of collecting data is by using library method and direct research field like spreading questioner. Analysis of data used to determine the effect of relationship with quantitative methods is the formula of product moment correlation. The samples in this research are 37 civil servants of State working in the office of income management agency of finance and asset area of Kabupaten Padang Lawas.

The result of the calculated r value is included in the t test formula, that is, the result of t value is 28,91 while t table value at significant level 25 is 2,457. Thus the state of the results of the value of t arithmetic greater than the value of t table, it can be stated significant validity between independent variables (X) namely education and training with related variables (Y) is the performance of employees to a significant influence.

Keyword : Influence, Education and Training, Performance of civilian, financial management and asset management of Kabupaten Padang Lawas

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah..... Usaha pertama seorang insan sebagai generasi yang menuntut ilmu telah dapat diselesaikan. Puji Syukur selalu menjadi hal utama kepada Tuhan semesta alam ALLAH SWT yang selalu memberikan Hidayah-NYA, berupa nikmat tetap menjalani kehidupan dan nikmat berpikir untuk penulis dalam menyelesaikan kuliah program sarjana dan tugas akhir skripsi ini. Disamping itu, tentu saja tidak lupa salam dan sholawat kepada kekasih ALLAH SWT Nabi Besar Kita MUHAMMAD SAW, Sya'faat beliau yang selalu kita harapkan, dan beliau menjadi pedoman segala aspek kehidupan ini.

Selayaknya sebagai manusia yang dalam menuntut ilmu tidak terlepas dari adanya peran guru. Guru sebagai pengarah dan penuntun jalannya masa studi penulis pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang menjadikan penulis dapat menyelesaikan segala persoalan dan permasalahan dalam proses belajar dan penyelesaian tugas akhir skripsi ini. Peran tersebut merupakan suatu anugrah tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini. Untuk itu kepada mereka yang penulis sebut guru perlu mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, yaitu kepada mereka yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Syafruddin Ritonga, M. AP selaku Dosen Pembimbing I penulis, terima kasih atas waktu luang dan arahan yang merupakan nikmat tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Drs. H. Irwan Nasution, S. Pd., M. AP selaku Dosen Pembimbing II penulis, terima kasih atas waktu luang dan motivasi yang merupakan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M. Pd selaku Ketua Jurusan dan Dosen Penasehat Akademik penulis, terima kasih atas tak hentinya mengarahkan penulis.
5. Seluruh Dosen beserta Staff Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
6. Terimakasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada ayah anda tercinta Alm. Ibrahim Daulay dan Ibunda tercinta Hj. Ratna Nasution atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a selama ini, bagi keduanya bakti penulis.
7. Seluruh keluarga tercinta penulis adinda Sahrin Hakim dan keluarga besar lainnya
8. Terimakasih kepada seluruh sahabat abang anda Munawir Hamdani Nasution S.sos, M.Sp dan abang anda Ridwan Saidi Nasution se almamater dan juga sahabat dari sibuhuan,
9. Kepada tersayang Asrina Amaliyah Hasibuan, S.Pd , yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, terima kasih atas doa dan dukungannya.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4. Pembatasan Masalah Penelitian	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7

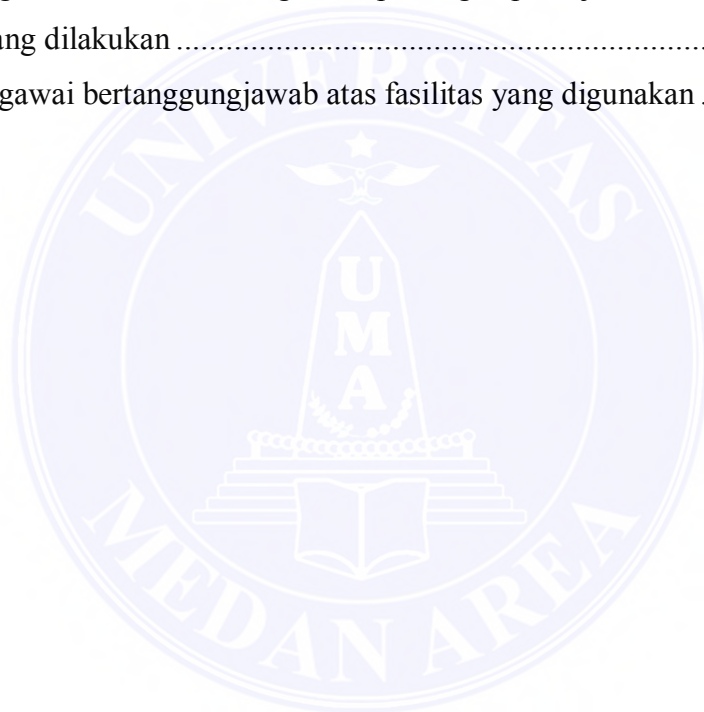
BAB II. LANDASAN TEORI	9
2.1 UraianTeori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	13
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Latihan.....	16
2.1.4 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.1.5 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan.....	20
2.2 Pengertian Kinerja Pegawai.....	23
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.2.2 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	26
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1 Jenis Penelitian.....	29
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Variabel Penelitian.....	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31

3.4 Analisis Data	32
BAB IV PEMBAHASAN	35
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1. Profil Kantor Badan Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Padang Lawas	35
4.1.2. Visi Dan Misi Kantor Badan Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Padang Lawas	36
4.1.3. Struktur, Tupoksi Kantor Badan Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Padang Lawas	38
4.2. Penyajian Dan Analisis Data	59
4.2.1. Identitas Responden.....	60
4.2.2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (Diklat) ..	62
4.2.3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (kinerja pegawai).....	75
4.3. Pengujian Hipotesis.....	86
4.3.1. Pengujian Hipotesis Dengan Uji Korelasi Produk Moment	87
4.3.2. Uji Signifikan Dengan Rumus t	89
4.3.3. Uji Determinan	91
BAB V Kesimpulan Dan Saran	92
5.1. Kesimpulan.....	92
5.2. Saran	94

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin	60
2. Responden berdasarkan usia	61
3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan	61
4. Responden berdasarkan lama masa kerja	62
5. Pegawai antusias dalam mengikuti Diklat	63
6. Partisipasi pegawai dalam kegiatan Diklat	64
7. Pegawai mendapat materi diklat sesuai dengan pekerjaannya	65
8. Materi diklat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya	66
9. Metode diklat yang digunakan mempermudah pegawai dalam memahami materi diklat	67
10. Pegawai merasa nyaman saat diklat	68
11. Pegawai menerapkan pekerjaan yang di ajarkan selama diklat	69
12. Manfaat diklat dapat meningkatkan kemampuan pegawai	70
13. Pegawai yang diklat dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja	71
14. Evaluasi diklat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam bekerja	72
15. Setelah diklat pegawai dapat mengaplikasikan semua materi dan teori dalam bekerja	73
16. Pegawai yang mengikuti diklat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	74
17. Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai	75
18. Pekerjaan pegawai saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	76
19. Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur organisasi	77
20. Pegawai meneliti tugasnya sebelum dilanjutkan ke unit lain	78
21. Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberi atasan dalam waktu yang ditentukan	79

22. Pegawai berusaha melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.....	80
23. Pegawai menjalankan target kerja sesuai yang ditetapkan organisasi	81
24. Keahlian yang dimiliki pegawai dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	82
25. Pengetahuan yang dimiliki pegawai bisa menguasai tugas yang di kerjakan	83
26. Pegawai hadir tepat pada waktunya	84
27. Pegawai berfikir kreatif guna kepentingan pekerjaan yang dilakukan	85
28. Pegawai bertanggungjawab atas fasilitas yang digunakan	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin dinamisnya kebutuhan manusia menyebabkan sistem pelayanan harus dilakukan secara lebih luas dan spesifik. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintah yang baik diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi jabatan untuk menyelenggarakan tugas-tugas Negara. Untuk menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan melalui sistem pendidikan dan latihan (Diklat).

Sesuai dengan ketentuan yang telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara, dimana Indonesia menganut sistem prestasi kerja, hal ini berarti bahwa untuk memangku suatu jabatan, disamping persyaratan masa kerja yang berpengaruh pada golongan atau kepangkatan, ditentukan juga bagaimana sebenarnya prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara. Jika tidak, Indonesia akan tertinggal dari negara-negara lainnya. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai kemampuan untuk secara terus menerus dan berkesinambungan, karena aparatur pemerintahan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wilson Bangun (2014 : 4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sebagai perumus, perencana, pelaksana dan pengawas pembangunan, berarti peran dan fungsi aparatur pemerintah dalam pembangunan menduduki tempat yang sangat strategis. Untuk dapat melaksanakan tantangan tersebut, seluruh aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki, menguasai, dan memperaktekkan ilmu pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang baik. Jika suatu organisasi ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien maka pengetahuan yang tinggi seluruh staf organisasi terhadap pelaksanaan tugasnya merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan suatu organisasi agar seorang aparatur mampu dalam melaksanakan tugas yang baik adalah melalui pendidikan dan latihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Sehingga dengan adanya bentuk pendidikan dan latihan yang diberikan kepada aparatur diharapkan akan tercipta Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan mempunyai perestasi kerja seperti yang diharapkan organisasi.

Oleh karena itu, Diklat aparatur baik yang bersifat struktural maupun fungsional, perlu terus ditingkatkan agar aparatur benar-benar mampu berfungsi

sebagai *fasilitator*, *motivator*, bahkan sebagai pelaksana, pelopor, dan penggerak pembangunan.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya aparatur negara pada intinya adalah dalam rangka pencapaian tujuan organisasi pemerintah yang terutama ditekankan pada kebutuhan masyarakat secara luas, dan ini juga tidak terlepas dari kemampuan kepemimpinan lembaga Negara atau unsur-unsur pelaksana lembaga negara. Artinya, diperlukan adanya aparatur sipil negara selaku manajer yang mampu melakukan proses kegiatan melalui kepemimpinannya dengan pendekatan manajemen dalam menggerakkan bawahannya. Dengan kata lain, manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi yang mencakup perencanaan, pengaturan, motivasi, dan pengendalian.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara harus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan, justru itu langkah yang dilakukan pemerintah sangat tepat untuk melakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur yang diarahkan kepada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang semakin dinamis. Pengembangan yang berorientasi jangka pendek dapat terlihat dari tersediannya berbagai program pendidikan dan pelatihan (*training*) bagi aparatur, baik Diklat struktral ataupun teknisi fungsional yang telah diselenggarakan oleh berbagai instansi pemerintah yang dianggap telah mampu melakukan kegiatan-kegiatan dimaksud. Demikian pula dengan sumber daya aparatur yang berorientasi jangka panjang, pemerintah telah mengirim aparaturnya untuk dapat mengikuti berbagai pendidikan formal bergelar pada berbagai perguruan tinggi

yang ada di tanah air dan diluar negeri melalui berbagai kerja sama dengan Negara penerima.

Pada akhir pendidikan dan pelatihan penjenjangan structural para aparatur pemerintah yang telah mengikutinya diharapkan telah memenuhi salah satu persyaratan yang ditentukan guna menduduki jabatan sebagai manajer pada tingkat menengah, memiliki kualitas tertentu yaitu memiliki wawasan yang berlandaskan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dikehendaki. Dengan demikian kualitas aparatur pada intinya merupakan pencapaian drajat kemampuan dan pengendalian dalam upaya pemenuhan kerbutuhan masyarakat sebagai pengguna jasa yang dapat dilakukan secara maksimal melalui tersedianya sumber daya manusia aparatur pemerintah yang profesional dan handal yang berlandaskan ilmu pengetahuan dan kemampuan manejerial.

Realitas menunjukkan masih ada terjadi alumni diklat walaupun telah mendapat pembekalan berbagai keterampilan belum sepenuhnya dapat menerapkannya pada bidang tugas tempatnya bekerja. Hal ini tentu menjadi kegiatan yang tidak dapat memberikan manfaat yang positif bagi peningkatan kinerja organisasinya karena terkesan Diklat hanya dijadikan sebagai formalitas tanpa melihat seberapa besar hasil yang diperoleh dari penyelenggaraan Diklat tersebut. Keadaan seperti ini juga terjadi pada Kantor Dinas Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas, sehingga pegawai yang sudah menyelesaikan Diklat tidak dapat menerapkannya sesuai dengan penempatan dan kedudukannya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk menjadikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas”**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah yang dimana suatu objek tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah. Adapun identifikasih dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas”**

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan terfokus. Menurut Surakhmad (2000 : 34), masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk dapat menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah pegawai yang diikut sertakan mengikuti Diklat memiliki latar belakang yang relevan dengan pekerjaan dan jabatannya.
2. Apakah pegawai yang telah mengikuti Diklat memiliki kinerja atau prestasi kerja yang lebih baik dari pada sebelum mengikutinya.

1.4. Pembatasan Masalah Penelitian

Masalah menurut Suhardi (2003:1), adalah suatu persoalan atau permasalahan yang sukar di selesaikan dan terdiri dari soal – soal yang telah diketahui sebahagian lagi belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal – soal mana yang menurut agar cepat terselesaikan.

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian ini agar pembahasannya lebih focus kepada rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka pembatasan mencakup hal – hal sebagai berikut:

1. Proses seleksi peserta Diklat
2. Pengembangan personil setelah mengikuti Diklat
3. Lokasi penelitian dalam menyelesaikan dan menjawab masalah – masalah diatas adalah di kantor Dinas Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas.
4. Periode penelitian dibatasi pada Pelaksanaan Diklat Apartur Sipil Negara Kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas Tahun 2016.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan mencapai pemecahan masalah yang jelas, karena dengan itu mempermudah arah penelitian dan mendapatkan manfaat yang diambil dari penelitian tersebut.

Menurut Jujun Surya Sumantri (2002:313), tujuan penelitian adalah sebagai pernyataan mengenai ruang lingkup kegiatan yang akan dilakukan berdasarkan masalah yang akan dirumuskan.

Sehubungan dengan rumusan masalah yang akan dikemukakan diatas yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk meneliti apakah pegawai yang akan diikut sertakan mengikuti Diklat memiliki latar belakang yang relevan dengan jabatan atau pekerjaannya.
2. Untuk mengkaji apakah pegawai yang telah selesai mengikuti Diklat memiliki kinerja atau prestasi kerja yang lebih baik dari pada sebelum mengikutinya.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

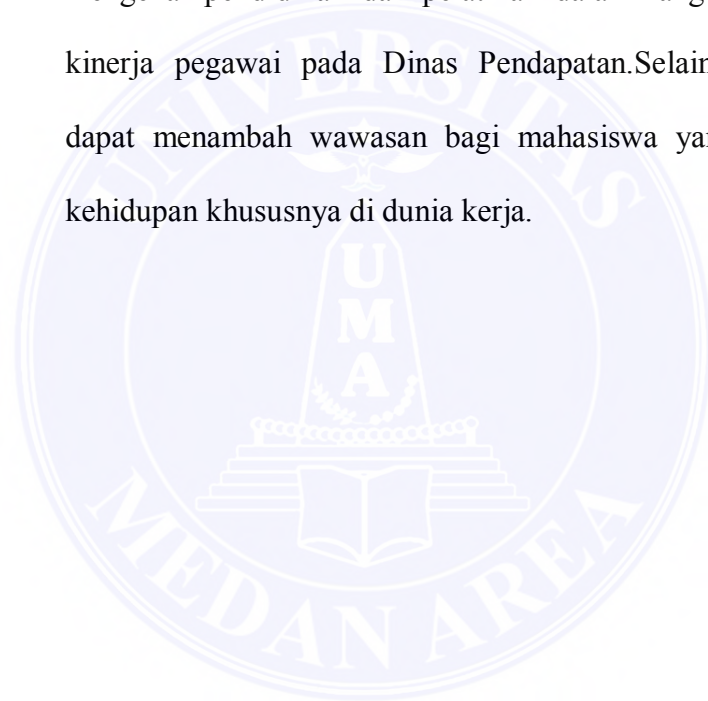
- a. Manfaat Teoritis
 1. Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan Pendidikan dan Pelatihan.
 2. Sebagai bahan informasi bagi calon peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama

b. Manfaat Praktis

1. Kegunaan praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas terutama yang menyangkut dengan pengembangan sumber daya dalam mengikuti Diklat.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya di dunia kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

Manajemen merupakan arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, maupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan salah satu cara alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang mempunyai cara dan gaya tersendiri, dalam mencapai tujuan perusahaan yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji sebenarnya.

Manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi menurut Sudarman Danim dan Suparno (2009 : 3). Menurut Suharsimi Arikunto (1980 : 8) manajemen adalah penyelenggara pengurusan agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan atau suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud yang nyata GR. Terry dan L. W. Ren (1993: 1).Defenisi manajemen menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2003 : 1) menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Pandangan lain yaitu, menurut Handoko (2003 : 8) menyatakan bahwa manajemen adalah “ proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa depan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual, dan moral pegawai agar prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Menurut Faustin C. Gomes (2003 : 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini

terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya :

- a. Menurut Eddin Flippo (2004 : 124) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.
- b. Sedangkan menurut Melayu Hasibuan (2003 : 21) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.
- c. Menurut T. hani handoko (2001 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus dalam rangka

mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi.

Soekidjo Notoatmodjo (2003: 4) Mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Sedangkan Hani Handoko (2001: 117) menjelaskan bahwa: Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Pengembangan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui proses

perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Oleh karena itu, pegawai sangat diharapkan untuk mengubah sikap dan perilaku yang hanya membuang-buang waktu dalam bekerja. Pegawai juga diharapkan dapat mengubah sikap dan perilaku bekerja secara kreatif, tidak hanya menunggu pekerjaan tetapi juga mencari pekerjaan, tidak menumpuk pekerjaan melainkan juga merencanakan pekerjaan sesuai tujuan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia disamping untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga dapat mengubah sikap dan perilaku yang lebih baik dalam bekerja.

2.1.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Produktivitas suatu organisasi sangat penting tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, berkualitas serta kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing organisasi semakin besar. Program pengembangan ini dilakukan bagi anggota baru maupun anggota lama.

Pengembangan organisasi sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi anggota agar pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi lebih efisien. Jadi dalam pengertian pendidikan dan latihan yang merupakan sarana meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi anggota.

Melayu S.P Hasibuan (2004 : 76-77) menjelaskan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia, dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Suad(2004 : 77) pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas dengan tugas. Latihan membantu anggota dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan diatas dapat kita lihat bahwa yang menjadi tujuan pendidikan dan latihan adalah untuk meningkatkan kemampuan baik secara teoritis maupun prakteknya didalam suatu kegiatan. Dengan latihan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab dengan latihan tersebut diusahakan untuk dapat memperbaiki dan

mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada manusia khususnya anggota dalam organisasi.

Dengan demikian Pendidikan dan latihan sangat penting dalam sebuah organisasi baik pemerintahan maupun swasta karena dengan melakukan pendidikan dan pelatihan seorang pegawai bisa meningkatkan kinerja didalam suatu instansi pemerintahan tersebut.

Dalam undang – undang Nomor 43 tahun 1999 yang telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menegaskan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, di adakan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian kemampuan dan keterampilan.

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 118 Tahun 2000 Pasal 2 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil ditegaskan bahwa tujuan kebijakan pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
2. Menanamkan kesamaan pola fikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komperehensif untuk melaksanakan tugfas umum pemerintah dan pembangunan.
3. Menatap semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat.

4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin keperibadia Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan asas diselenggarakan pendidikan dan latihan dimaksud mencakup beberapa aspek yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan Aparatur Sipil Negara.
2. Pendidikan dan Pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pola perencanaan dan pola karier Aparatur Sipil Negara.
3. Sistem Pendidikan dan Pelatihan merupakan proses identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dan evaluasi pendidikan dan latihan.
4. Pendidikan dan Pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada jenis Diklat yang diprioritaskan pemerintah, yaitu Diklat Fungsional yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan Diklat Struktural untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menduduki jabatan dengan memiliki wawasan yang berlandaskan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tertentu.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Latihan

Menurut Abdurrahman Fatoni (2006: 98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

1. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
2. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
3. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto (1989: 60-61), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
4. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2.1.4 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Hampir seluruh organisasi baik pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang

datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari diri sendiri, maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan tersebut bisa dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah melakukan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 18-23) bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Di dalam masa pembangunan ini, organisasi atau instansi baik pemerintah atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”. Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi pegawai baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap serta produktivitas pegawai akan meningkat.

2.1.5 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Pembagian dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, bukanlah dimaksudkan untuk menambah kompleksitas diklat itu sendiri, tetapi merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Diklat Pra Jabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan

dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan ini terdiri atas:

- a. Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi ASN Golongan I
- b. Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi ASN Golongan II
- c. Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi ASN Golongan III

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil. Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Bagi calon pegawai negeri sipil yang belum lulus dari diklat prajabatan, diwajibkan mengulang kembali sampai 2 kali. Apabila masih gagal, tidak dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (diberhentikan secara hormat sebagai calon pegawai).

2) Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan

persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

- a. Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV
- b. Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III
- c. Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II
- d. Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

- a. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- b. Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas ASN. Kompetensi teknis adalah kemampuan ASN dalam bidang- bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi aparatur yang belum memenuhi persyaratan kompetensi

jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu:

- a. Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
- b. Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

2.2. Pengertian Kinerja Pegawai

Mengenai kinerja pegawai berkaitan dengan sumber daya manusia yang cukup urgen bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau factor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2011 : 160) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tuganya atau kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut I Gusti Agung Rai (2008 : 40), mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Di lain pihak, ahuya menjelaskan sebagaimana dikutip I Gusti Agung Rai (2008 : 41) “kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan satu pekerjaan atau tugas”. Dari dua defeneisi tersebut terlihat bahwa istilah kinerja mengarah pada dua hal , yaitu proses dan hasil yang dicapai.

Mathis and Jackson (2006 : 378), berpendapat bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi element yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Mangkuprawira dan Hubels (2007 : 153), “Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan”.

Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2003 : 195), “Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efesiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67), mengemukakan penertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitass dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Oemar Hamalik (2002 : 2), “Kinerja adalah kemampuan tenaga kerja memiliki kemampuan profesional, kemampuan berloyalitas, kemampuan berdedikasi dan kemampuan berdisiplin, sebagai suatu perangkat yang utuh dan lengkap, sesuai dengan tuntutan permintaan perusahaan yang bersangkutan”.

Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis and Jackson (2006 : 113-114), kinerja para karyawan adalah awal dari suatu keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada 3 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor keperibadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

2. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran

motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Walaupun karyawan mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanyasedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasi, perusahaan yang menyediakan fasilitas karyawan dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

2.2.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2002 : 68):

- a. Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu Robbins (2006 : 260) :

a. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan, terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

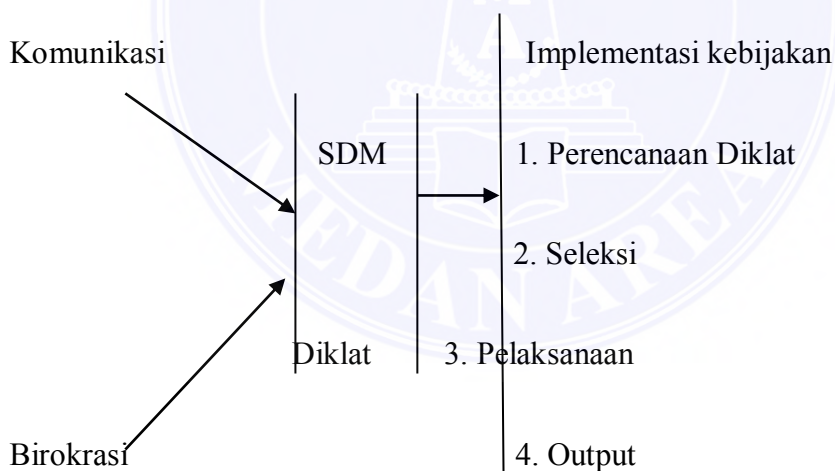
e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka terciptanya kelancaran penyelenggaraan Diklat bagi pegawai dilingkungan Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Padang Lawas, maka kualifikasi persyaratan harus mengacu kepada ketentuan yang ditetapkan, demikian juga dengan penempatannya setelah peserta selesai mengikutinya.

Gambar 1. Implementasi Kebijakan Pembinaan SDM Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Padang Lawas



Dari gambar diatas menunjukkan, Birokrasi atau Dinas Pendapatan Kabupaten Padang Lawas perlu mengkomunikasikan pelaksanaan Diklat dengan melihat kemampuan dan komposisi sumber daya manusianya. Oleh karena itu Implementasinya dilakukan melalui perencanaan yang matang dengan penerapan

seleksi, sehingga diperoleh hasil yang maksimal yang dapat mendukung kelancaran tugas-tugas organisasi.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Jadi adapun hipotesis yang diangkat penulis atas permasalahan yang diajukan diatas adalah bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian.

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian yang dilakukan berlokasi di Kantor Badan Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini akan dilakukan mulai dari bulan Januari – Februari 2017.

3.2. Populasi.

Populasi berasal dari Inggris "*Population*" yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi merupakan seluruh subjek penelitian. Menurut Singarimbun (2010 :68) populasi

adalah jumlah keeluruhan unit-unit analisis yang memiliki cirri-ciri yang akan diduga. Nawawi (2010 : 68) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis harus mengetahui dan memahami realita yang akan diteliti serta jumlah populasi yang akan diteliti. Selanjutnya dapat dikatakan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang akan menjadi populasi adalah pegawai di Kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 37 pegawai/orang.

3.3. Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang sesuai dengan permasalahan objek penelitian. Dimana dua variabel ini sangat menentukan pemecahan permasalahan yang diangkat, variabel yang saling berhubungan dan mempunyai ketergantungan.

1.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas penelitian ini adalah Pendidikan Dan Latihan, yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.

3.3.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai, yaitu kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam kemampuan profesional, kemampuan berloyalitas, kemampuan berdedikasi dan kemampuan berdisiplin, sebagai suatu perangkat yang utuh dan lengkap, sesuai dengan tuntutan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.4. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan penelitian ini penulis menggunakan dua cara yakni :

i. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Merupakan metode penelitian dengan cara mempelajari atau mengumpulkan keterangan dari buku-buku, media masa, jurnal, karya ilmiah dan bahan perkuliahan yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti. Hal tersebut dilakukan dengan maksud untuk memperluas dan memperdalam cakrawala pemikiran, penulisan serta untuk menentukan teori-teori yang mampu mendukung penelitian lapangan.

ii. Penelitian lapangan (*Field research*).

Merupakan metode penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan yaitu di Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas untuk mengumpulkan data yang

berhubungan dengan judul penelitian, yang mana dalam penelitian ini peneliti melakukannya dengan proses penyebaran angket.

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan dan pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk memperoleh informasi mengenai suatu masalah. Dalam memperoleh data Diklat terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas, angket disebarakan kepada responden (orang yang akan menjawab pertanyaan angket tersebut).

3.5. Analisis Data

Suatu penelitian ini sangat dibutuhkan suatu analisis data yang berguna untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Bogdan dan Taylor (2010 : 254) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang mencari usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti disarankan oleh data dan sebagai usaha memberikan bantuan dan tema padan ide itu. Sedangkan menurut Gay (2010 : 225), analisis data dilakukan dengan menguji kesesuaian antara data dengan data lainnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian menggunakan data berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik untuk mengambil kesimpulan dari pada permasalahan hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- i. Menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment, teknik ini untuk menguji hipotesis.

Rumus Koefisien Korelasi Product Moment (Sugiyono 2012 : 183) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

X : nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel bebas

Y : nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel terikat

Tabel 1.

Interval Tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi Product Momnet.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	sangat rendah
0,20 - 0,399	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,50 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012 : 184)

- ii. Uji signifikan hubungan variabel, apakah sampel berlaku untuk semua jumlah populasi, dengan menggunakan rumus signifikan t . (Sugiyono 2012 : 187)

$$\text{Rumus } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : test signifikan

r : koefisien korelasi product moment

n : jumlah sampel

- iii. Uji kontribusi variabel X terhadap variabel Y, untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

$$\text{Rumus : } D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D : koefisien determinasi

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Danim, Sudarman dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transforamsional Kepala Sekolahn Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- Flippo, Edwin. P (2004).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi Keenam Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hamalik, Oemar (2002). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Melayu (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta :Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, S.P. Melayu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Melayu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta :CV Haji Mas Agung.
- Manguprawira.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghaka Indonesia
- Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakara: Selemba empat.

- Nawawi, Hadiri, (2010) *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan Suad (2004).*Manajemen Personalia*, Edisi ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10.Kelaten: Intan Sejati.
- Siagian, Sondang. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun (2010) *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RanikaCipta.
- Sugiyono.(2010) *Metode Penelitian Bisnis*.Cetakan kelima Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, Jujun, Surya (2002).*Filsafat Ilmu*,. Jakarta: Sinar Harapan.
- Surakhmad, Winarno, (2000).*Pengantar Penelitian Ilmiah*,. Bandung: Tarsito.
- Wursanto. (1989). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN ASET DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS

A. Identitas Responden

1. Nama Responden : _____
2. Jenis Kelamin : a. Wanita
b. Pria
3. Usia : _____ tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma 3 (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S2)
e. Tingkat Doktor (S3)
5. Golongan : _____
6. Jabatan : _____
7. Lama Bekerja : _____ tahun

B. Pengalaman Pendidikan dan Latihan

No.	Jenis Diklat	Tahun	Frekuensi
1.	Diklat Pra Jabatan		
2.	Diklat Pimpinan		
3.	Diklat Fungsional		
4.	Diklat Teknis		

C. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Kuisisioner ini menyatakan Bapak/Ibu mengenai pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja aparatur sipil Negara.

Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak/Ibu sendiri dan bukan pandangan orang lain.

2. Pernyataan dalam kuisisioner ini terdiri atas 4 (empat) pilihan jawaban, sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SL	Selalu	4
SR	Sering	3
KD	Kadang-Kadang	2
TP	Tidak Pernah	1

3. Untuk Pernyataan, beri tanda *Cheklis* (✓) pada alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/ Ibu berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

LAMPIRAN 2**TABULASI DATA VARIABEL X (PENDIDIKAN DAN LATIHAN)**

Resonden	Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	39
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	30
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	43
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	45
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	43
10	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	30
11	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
12	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	43
13	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	39
14	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
17	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	43
18	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
23	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
25	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
28	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	30
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
30	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41
31	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	30
32	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
33	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	41
34	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	39
35	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	43
36	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	39
37	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	43
jumlah													1486

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)

Resonden	Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	40
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
7	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44
8	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	40
9	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
19	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
22	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
27	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
28	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
31	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
35	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
jumlah													1527

LAMPIRAN 4

Tabulasi Data Variabel Bebas Dan Variabel Terikat

Responden	X	Y	X²	Y²	XY
1	45	34	2025	1156	1530
2	39	40	1521	1600	1560
3	30	40	900	1600	1200
4	41	40	1681	1600	1640
5	45	44	2025	1936	1980
6	43	38	1849	1444	1634
7	45	44	2025	1936	1980
8	42	40	1764	1600	1680
9	43	40	1849	1600	1720
10	30	44	900	1936	1320
11	32	45	1024	2025	1440
12	43	38	1849	1444	1634
13	39	34	1521	1156	1326
14	41	45	1681	2025	1845
15	42	44	1764	1936	1848
16	42	45	1764	2025	1890
17	43	34	1849	1156	1462
18	41	45	1681	2025	1845
19	45	44	2025	1936	1980
20	45	38	2025	1444	1710
21	42	38	1764	1444	1596
22	45	34	2025	1156	1530

23	30	44	900	1936	1320
24	45	45	2025	2025	2025
25	41	45	1681	2025	1845
26	42	40	1764	1600	1680
27	45	44	2025	1936	1980
28	30	40	900	1600	1200
29	42	45	1764	2025	1890
30	41	44	1681	1936	1804
31	30	34	900	1156	1020
32	32	45	1024	2025	1440
33	41	45	1681	2025	1845
34	39	45	1521	2025	1755
35	43	34	1849	1156	1462
36	39	45	1521	2025	1755
37	43	44	1849	1936	1892
Jumlah	1486	1527	60596	63611	61263



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, ☎ (061) 8201994, Fax (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 853 /FIS.2/01.10/XII/2016
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

27 Desember 2016

Yth, Ka. Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Aset Daerah
Kabupaten Padang Lawas

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :


Nama : Hamdan Daulay
N P M : 138520031
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Aset Daerah, dengan judul Skripsi "**Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas**"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Drs. Indra Muda, MAP

CC : File,-



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS
BADAN PENDAPATAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
Komplek Perkantoran SKPD Terpadu Sigala-gala
SIBUHUAN KODE POS : 22763

Sibuhuan, 6 Januari 2017

Nomor : 383 / 0004 / BPPKAD/2017
Sifat :
Lampiran :
Hal : Persetujuan Melakukan Riset

Kepada Yth :
REKTOR UNIVERSITAS MEDAN AREA
c/q DEKAN BIDANG AKADEMIK
di-
MEDAN

Sehubungan dengan Surat Universitas Medan Area Nomor : 583/FIS.2/01/XII/2016 Perihal Pengambilan Data/Riset atas nama Saudara HAMDAN DAULAY.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas Badan Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah menegaskan bahwa saudara Hamdan Daulay dengan NPM : 138520031 dan Program Studi Administrasi Publik, bahwasanya benar melakukan riset terhitung sejak tanggal 06 Januari s/d 28 Februari 2017.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**KEPALA BADAN PENDAPATAN
PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASSET DAERAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**



HARJUSLI FAHRI SIREGAR, S.STP, M.Si
PEMBINA TK.I (IV/b)
NIP. 19770820 199511 1 001

