

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
PERPAJAKAN DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

TUTI OCTAVIA SIHOMBING

NPM : 1403100111

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Kebijakan Publik.**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara oleh :

Nama : **TUTI OCTAVIA SIHOMBING**

NPM : 1403100111

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari, Tanggal : 27 April 2021

Waktu : 08.00 s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr.ARIFIN SALEH, S.sos, MSP (.....)

PENGUJI II : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd (.....)

PENGUJI III : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.Pd (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP


Drs. ZULFAMMI, M.I.Kom

HALAMAN PERSETUJUAN

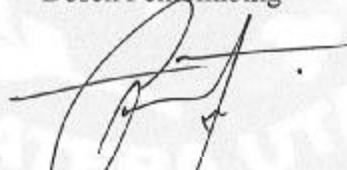
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh :

Nama : **TUTI OCTAVIA SIHOMBING**
NPM : 1403100111
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan**

Medan, 24 Mei 2021

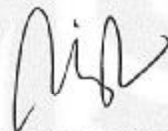
Dosen Pembimbing



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.Pd

Disetujui Oleh

Ketua Program Studi



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Dekan



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, TUTI OCTAVIA SIHOMBING, NPM 1403100111, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima

Medan, 24 Mei 2021

Yang Menyatakan



TUTI OCTAVIA SIHOMBING



Bila menjawab surat ini agar dicantumkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : http://www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Tuti Octavia Sihombing
NPM : 403100111
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perizinan dan Retribusi daerah kota Medan.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	05/1/2021	Revisi BAB 4	f.
2.	8/1/2021	BAB 4 penyajian DATA	f.
3.	10/1/2021	BAB 4 penyajian DATA	f.
4.	15/1/2021	ANALISA DATA	f.
5.	20/1/2021	Uji signipkan	f.
6.	25/1/2021	BAB V kesimpulan DAN SARAN	f.
7.	2/2/2021	TABEL VARIABEL	f.
8.	15/2/2021	kesimpulan DAN SARAN	f.
9.	20/2/2021	SARAN	f.

Acc

Medan, 4 MARET 2021

Dekan

Ketua Jurusan,

Pembimbing.

Dr. ARIFIN SALEH : SOS. M.S.P.

(NAILI KHAIIRAH : S.P.; M.Pd.)

(ANANDA MAHARAJA : SOS. M.SP.)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alam, puji syukur kehadiran Allah Subhanallah wa taala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat beserta salam saya ucapkan kepada Nabi Muhammad shallallahu alaihi wassalam beserta keluarganya, para sahabatnya, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi merupakan salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan “**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan**”. Tantangan dan hambatan yang dilewati setelah menyelesaikan skripsi merupakan proses yang panjang sehingga membutuhkan ketelitian dan keseriusan dalam penyusunan skripsi ini.

Tugas akhir skripsi ini peneliti persembahkan kepada yang teristimewa yaitu kedua orang tua peneliti, **Ayahanda Dahlan Sihombing dan Ibunda Nur Aini Sitompul** tercinta yang telah memberikan dukungan, perhatian, dorongan, pujian, pengorbanan, bimbingan, serta doa yang tulus terhadap peneliti, sehingga peneliti termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi. Serta kepada abangnda peneliti yaitu **Husein Sihombing** yang telah memberikan perhatian dan dukungan kepada peneliti.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, yaitu:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Zulfahmi, I.Kom selaku WD I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Abrar Adhani, S.Sos, M.I.Kom selaku WD III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Penasehat Akademik.
6. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos, MSP. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi dan selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saran dan masukan serta banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik saya sampai akhir perkuliahan.
8. Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu pembuatan administrasi saya dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Kepada Pegawai BPPRD Kota Medan beserta dan Narasumber yang menjadi objek penelitian yang telah banyak membantu dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
10. Chandra S.Sos yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis serta yang selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Seluruh teman – teman di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara angkatan 2014, khususnya Broadcasting
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendoakan serta memberikan dukungan kepada penulis.

Akhir kata, peneliti memohon maaf jika ada kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada skripsi ini. Namun, peneliti berharap saran dan kritik dalam rangka perbaikan penulisan skripsi ini, Terima Kasih.

Medan, Februari 2021
Penulis,

Tuti Octavia Sihombing
1403100111

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PERPAJAKAN DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

Tuti Octavia Sihombing
1403100111

Adapun tujuan Diklat dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Perumusan masalah penelitian ini Seberapa besar Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan ? Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengelola data dan menyaring informasi kejadian yang ada kemudian mentabulasikannya serta menghubungkannya secara sistematis melalui teknik analisis kauntitatif melalui uji koefisien korelasi product moment untuk membuktikan hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.732, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf kepercayaan 95% dengan $n=35$ adalah 0.361 pada taraf signifikan 5% dengan demikkian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0.732 > 0.361$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN di BPPRD Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel $2.58 > 1.697$ dari data diatas diperoleh data yang signifikan antara kedua variable. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t maka dapat dilihat terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di BPPRD Kota Medan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.58 > 1.697$). Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji determinasi adalah 53.29% sehingga besarnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pelayanan adalah 53.29% sedangkan sisanya 46.71% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Sistematika Penelitian.....	5
BAB II URAIAN TEORITIS.....	7
A. Pendidikan dan Pelatihan	7
B. Kinerja Pegawai	16
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Defenisi Operasional.....	23
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Kerangka Konsep.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data	28
G. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
H. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	45

C. Pengujian Hipotesis	57
BAB V PENUTUP	73
A. Simpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh outcome yang lebih. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Berbicara mengenai tugas pokok dan fungsi sama halnya berbicara mengenai peran diklat yaitu bahwa fungsi diklat yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika diklat menjalankan perannya dengan baik maka ia akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Di dalam diklat metode dan materi yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta diklat tersebut. Setiap orang memiliki kemampuan

masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar diklat harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara professional agar PNS yang lulus dari diklat dapat lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu.

Adapun tujuan Diklat dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat

Upaya pengembangan aparatur berbasis kompetensi pada hakekatnya merupakan amanah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya PNS yang berdaya guna dan berhasil guna dan diperlukan peningkatan mutu dan profesionalisme. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No. 9 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan serta penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Program Pembangunan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2014 akan menjadi tahun pertama dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera

Utara Tahun 2014-2019 dengan nama program "Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur", bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas Aparatur Pemerintah Daerah yang terbebas dari unsur KKN, bekerja dalam tatanan sistem kerja yang berorientasi kepada kinerja yang efisien.

Meskipun upaya-upaya diklat telah dilaksanakan, namun hal ini belum memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena banyak yang menganggap setelah mengikuti diklat ternyata tidak selalu berdampak kepada jabatan maupun risiko mereka di lingkungan organisasinya. Hal ini disebabkan kurangnya pemerataan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, salah satu hambatannya karena kurangnya anggaran, materi diklat yang diadakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga untuk melaksanakan pekerjaannya, pegawai menjadi sulit untuk mengimplementasikan hasil pelatihan yang didapatkannya.

Diklat Teknis yang dilaksanakan di Balai Diklat Badan Pengelolaan Pajak dan Retirbusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah diklat kajian potensi pendapatan asli daerah. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka dalam rangka mempersiapkan aparatur yang bekerja dibidang pendapatan asli daerah harus memiliki kemampuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan kompetensinya

Kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh BPPRD Kota Medan mendapat tanggapan yang luar biasa oleh PNS di BPPRD Kota Medan. Setiap PNS mendapat kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat. Ini yang menjadi permasalahan dikarenakan banyaknya diklat terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan akan SDM BPPRD Kota Medan pada saat ini.

Diklat Teknis merupakan diklat yang memberikan keterampilan atau penguasaan teknis di bidang tertentu bagi pegawai negeri sipil sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan Diklat Teknis dilaksanakan adalah untuk meningkatkan dan memantapkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi sementara, beberapa permasalahan lain yaitu dari komponen sarana yang tampak antara lain fasilitas-fasilitas belajar yang belum memadai, baik itu sarana maupun prasarana. Saran dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan Diklat berlangsung masih jauh dari kriteria, seperti yang telah dijelaskan oleh Peraturan Kepala Lembaga administrasi Negara No.4 Tahun 2007. Sehingga kegiatan Diklat berjalan kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

b. Manfaat Penelitian

Secara garis besar penelitian ini yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- 1) Untuk melatih diri penulis dalam mengembangkan wawasan fikiran secara ilmiah, rasional dalam menghadapi masalah yang ada dan timbul di lingkungannya.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran pada pemerintah khususnya dalam hal diklat kepada pegawai di BPPRD Kota Medan.
- 3) Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, dan konsisten. Agar dapat melihat dan mengkaji penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat

sistematika penulisan yang di anggap berkaitan suatu bab dengan bab yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, hipotesis, defenisi konsep, defenisi operasional dan variabel dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian

BAB III : PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran atau karakteristik lokasi penelitian berupa sejarah singkat, visi dan misi, serta struktur organisasi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dan dokumentasi yang dianalisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sutjiono, (2005:45) pendidikan adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi (2005:30) mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Menurut Foster (2007:40) Pendidikan adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugastugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Syukur (2006:74) Pendidikan adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpendidikan daripada yang tidak berpendidikan. Hal ini disebabkan mereka yang berpendidikan lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pendidikan mempunyai manfaat bagi pihak perusaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpendidikan dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pendidikan karyawan, semakin lama pendidikan karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pendidikan karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

Menurut Handoko (2005:95) faktor-faktor tersebut adalah:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pendidikan yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pendidikan lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pendidikan yang lebih banyak.

4) Penerapan

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

5) Seseorang yang memiliki pendidikan lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Menurut Handoko (2009:363) indikator pendidikan adalah sebagai berikut sebagai berikut :

1) Lama waktu pendidikan

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) Tingkat pengetahuan.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Mathis (2002 :5) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas “.

Menurut Oemar Humalik (2001:10) “Pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Veithzal Rivai (2004:227) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari kajian beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan

untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dan demikian juga bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis simpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut P.Siagian dalam Irham Fahmi (2013:72) mengemukakan serangkaian tujuan tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Keefektifan/validitas Pelatihan.
- 2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.
- 3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.
- 4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Berikut penjelasan dari tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Keefektifan/validitas Pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

- 2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.

Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Dapatkan suatu program pelatihan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku.

Menurut Veithzal Rivai (2004 :240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.* Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja

karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:

- a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
- b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- c) menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan

disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.

- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
 - f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.
- 2) Pelatih (instruktur)

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi

pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pendidikan dan latar belakang pendidikan.

4) Materi program (bahan)Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) MetodePelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh

perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

Menurut Handoko (2009:297) indikator pelatihan adalah :

- 1) Tingkat reaksi, yaitu meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan sebagainya terhadap proses dan isi pelatihan.
- 2) Tingkat Belajar, yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap peserta pelatihan yang diperoleh melalui pendidikan pelatihan.
- 3) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu perubahan pada tingkah laku kerja para peserta setelah pelatihan.
- 4) Tingkat organisasi, yaitu efek pelatihan terhadap organisasi.

Nilai akhir, yaitu manfaat yang didapat dari pelatihan terutama untuk organisasi , tetapi juga individu.

B. Kinerja pegawai

Pemahaman tentang kinerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari kinerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Sutrisno (2010:170) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab”.

Selanjutnya Ismail Nawawi (2013:212) mengatakan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun manfaat kinerja menurut Sutrisno (2012 :152) yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksa`nakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

Menurut Hasibuan (2008 :95) adapun manfaat kinerja adalah:

1. Kesetiaan

Kesetiaan pegawai kepada pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kinerja

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjiannya, baik untuk dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawainya dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatifitas

Kemampuan pegawainya dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk beradaptasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan lebih efektif.

7. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan mendidik orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2013:67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation*, *Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1) Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor kepuasan

Pendidikan terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Pendidikan merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan Cardoso Gomes (2005:100), faktor-faktor yang mempengaruhi

Kinerja adalah :

1) *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Kinerja, dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2010:180), menyebutkan bahwa indikator Kinerja pegawai, yaitu :“kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas kerja

Indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan

Dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4. Sikap

Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memimpin para pegawainya untuk meningkatkan Kinerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengelola data dan menyaring informasi kejadian yang ada kemudian mentabulasikannya serta menghubungkannya secara sistematis melalui teknik analisis kuantitatif melalui uji koefisien korelasi product moment untuk membuktikan hipotesis

B. Defenisi Operasional

Menurut Singarimbun (2005:46) defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah

a. Variabel Bebas (X)

variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Adapun indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Lama waktu pendidikan

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) Tingkat pengetahuan pegawai.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Keterampilan yang dimiliki pegawai.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu perubahan pada tingkah laku kerja para peserta setelah pelatihan.

5) Tingkat organisasi, yaitu efek pelatihan terhadap organisasi.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Adapun indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja

Indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Kehandalan

Dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4. Kepemimpinan

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

5. Sikap

Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

C. Populasi dan Sampel

a) Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 80). Maka yang menjadi populasi dalam penelitian 35 Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan dan Pemungutan Pajak Daerah Kota Medan yang mengikuti Diklat.

b) Sampel Penelitian

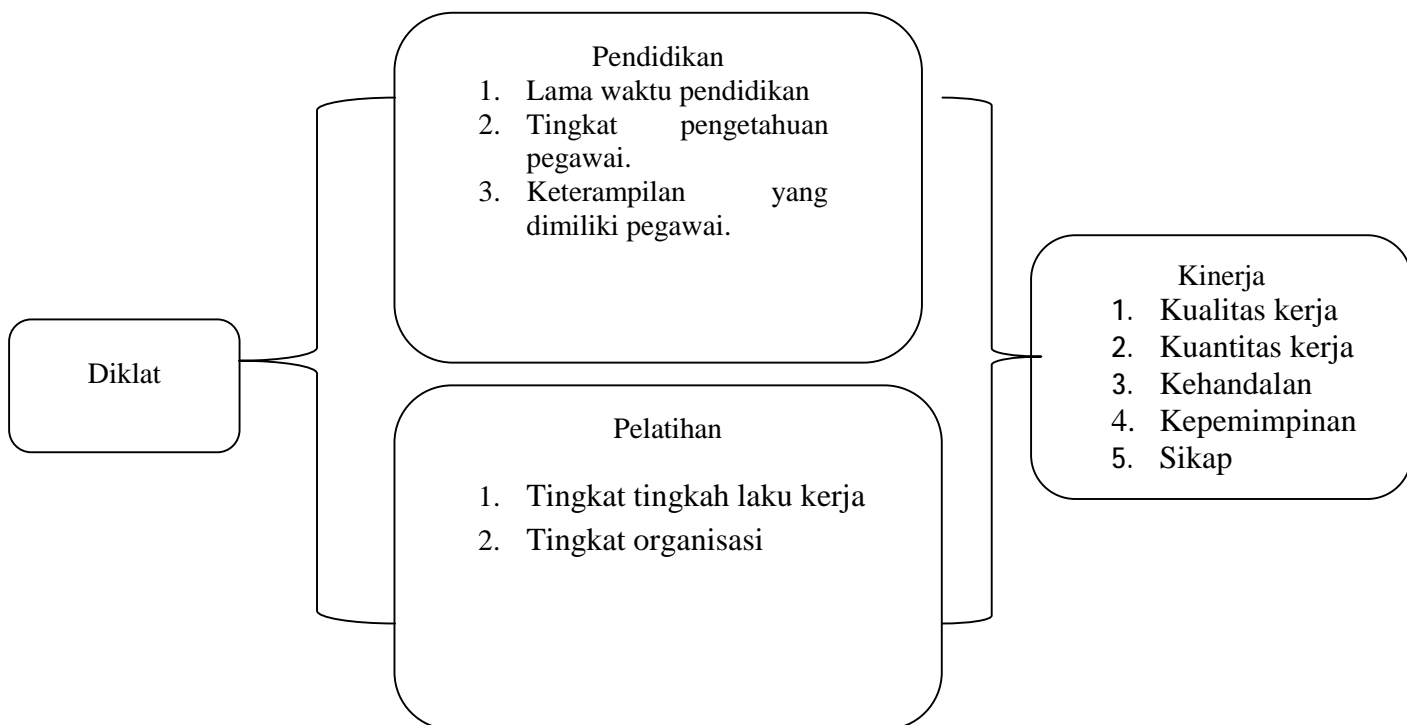
Menurut Arikunto (2002 : 120), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dimana penempatan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu : apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyek 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Dari penjelasan diatas maka pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 35 sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak sampai 100. Dari hasil perhitungan pengambilan sampel diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 35 orang (total sampel).

D. Kerangka Konsep

Dalam penelitian, seorang peneliti menggunakan istilah yang khusus untuk menggambarkan secara fenomena yang ditelitinya. Inilah yang disebut konsep, yakni istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep peniliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya. Kerangka konsep merupakan hasil pemikiran rasional yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil peneliti yang dicapai. Adanya kerangka konsep dapat menuntun peneliti pada rumus hipotesis Nawawi (2001 : 40).

Berdasarkan judul penelitian, maka kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konsep

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Pengumpulan Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung kelokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden, juga wawancara kepada orang yang dianggap layak memberi keterangan yang diinginkan oleh peneliti.
- b. Pengumpulan Data Sekunder, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang diperlukan atau diperoleh melalui catatan-catatan tertulis yang tentunya berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*Library Research*) yaitu mengumpulkan buku-buku karya Ilmiah makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti. Studi dokumentasi adalah dilakukan dengan menelaah catatan tertulis dokumen, dan arsip yang menyangkut masalah yang diteliti berhubungan dengan instansi terkait.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Korelasi Product Moment merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala

interval atau rasio. Adapun rumus koefisien kolerasi product moment dari pearson, Sugiyono, (1994:148)

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

Di mana :

r_{xy} = koefisien kolerasi

x = variable bebas

y = variable terikat

N = Jumlah responden

2. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2006 :16) untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variable yang ada maka di gunakan rumus :

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

keterangan :

t = hubunagan antara variable

r = koefisien kolerasi

n = Jumlah sampel

3. Uji Determinasi

Pada tariff signifikasi 5% dan dengan kebebasan (dk) = n - 2, maka dapat dilihat pengujian hipotesis penelitian dan melihat signifikasi variable bebas

Untuk megentahui adanya hubungan atau tinggi rendahnyaabtingkat hubungan kedua variable berdasarkan nilai r (koefesien korelasi) digunakan

penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka ,untuk itu penelitian menggunakan skala angka menurut GUILFORD seperti pada table berikut :

Antara 0,800 – 1,00	Sangat kuat
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,400 – 0,599	Sedang
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,00 – 0,199	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Dengan nilai r yang kita peroleh, dapat kita lihat secara langsung melalui table korelasi, untuk meguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak. Table korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan dalam hal ini signifikansi 5%, bila nilai r tersebut adalah signifikansi, artinya hipotesis kerja atau sering disebut alternatif yang diterima.

4. Uji Regresi Linier

Menurut Sudjana (2005: 383) Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) hasil kinerja terhadap variabel (Y) kualitas pelayanan secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy)(x^2) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

G. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan Bulan April 2018-September 2018.

I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Meningkatnya pendapatan daerah hendaknya tidak harus ditempuh dengan cara kebijaksanaan menaikkan tarif saja, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki atau menyempurnakan administrasi., sistem dan prosedur serta organisasi dari BPPRD yang ada sekarang. Namun pada kondisi saat ini dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan penyempurnaan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA). Seiring dengan tuntutan gerak pembangunan yang sedang berjalan terutama dari pola pendekatan yang selama ini dilakukan secara sektoral perlu dirubah secara fungsional dan disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah yang paling akhir dibidang perpajakan, maka penyempurnaan telah dilaksanakan secara bersungguh-sungguh sehingga berhasil disusun Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA).

Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman bergerak dibidang *Non-Profit Mot4e* dalam pengelolaan dan pemerintahan yang mempunyai tugas – tugas untuk

membangun prasarana perkantoran pemerintah dan gedung – gedung milik pemerintah seperti SMU, SMP dan SD.

Sebagai pengelola teknis dilaksanakan oleh Pihak Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman adalah penyiapan sarana dan prasarana pemukiman di perkotaan dan pedesaan meliputi kegiatan:

1. Penataan Ruang Wilayah, daerah kota
2. Penataan Bangunan
3. Penataan Sarana Bersih
4. Perbaikan lingkungan perumahan dan pedesaan serta jalan – jalan lingkungan
5. Penyehatan lingkungan permukiman dengan pembangunan sarana drainase, persampahan dan air limbah.
6. Pengelolaan gedung – gedung Negara dan bangunan gedung lain.

Pembangunan Penataan Ruang dan Pemukiman

1. Kesehatan

Melalui pembangunan sarana air minum, jalan setapak, penyediaan sarana dan pengelolaan persampahan serta perbaikan perumahan.

2. Perum – Perumnas

Melalui pembangunan sarana drainase, air minum, jalan setapak, penyediaan sarana dan pengelolaan perumahan .

3. Transmigrasi

Melalui penyediaan air minum pada lokasi Transmigrasi.

4. Sektor Perikanan pada Pangkalan Pendaratan Ikan (PPI)

Melalui sector pembangunan sarana drainase, air minum, jalan setapak, penyediaan sarana dan pengelolaan persampahan dan perbaikan perumahan.

Setiap Instansi/Departemen/Perusahaan maupun badan usaha memerlukan dan membutuhkan serta menerapkan suatu bidang ilmu pendukung di dalam melaksanakan segala kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan tujuan dari Instansi/Departemen tersebut.

Bidang ilmu pendukung yang diterapkan di BPPRD Kota Medan Prov. Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Teknik Sipil

Mencakup dengan semua kegiatan yang berhubungan dengan teknik pembangunan seperti pembangunan gedung, jalan dan sebagainya. Pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman bidang ilmu Teknik Sipil ini diterapkan pada bagian :

- a. Subdis Bina Pengembangan Perkotaan dan Pedesaan
- b. Subdis Bina Pengembangan Perumahan dan Permukiman
- c. Subdis Bina Tata Bangunan dan Lingkungan
- d. Subdis Bina Penataan Ruang
- e. Subdis Bina Peningkatan Peran Serta Masyarakat
- f. Unit Pembangunan dan Pengelolaan Rumah Sewa

2. Teknik Arsitek

Mencakup kegiatan yang berhubungan dengan pembangunan gedung sekolah, perumahan dan sebagainya. Bidang ilmu ini diterapkan pada Bagian Sub Dinas Tata Bangunan.

3. Teknik Planologi

Mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan penataan lingkungan seperti penataan ruang, penataan kota, keadaan tanah, dan lain – lain. Bidang ilmu ini diterapkan pada Bagian Sub Dinas Tata Ruang dan Tata Daerah.

4. Manajemen

Bidang ilmu ini diterapkan pada Bagian Tata Usaha yang menangani semua hal yang berhubungan dengan kegiatan atau masalah perkantoran.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 3 tahun 2001 tentang Dinas – Dinas Provinsi Sumatera Utara, BPPRD Kota Medan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam bidang Pendapatan Daerah Kota Medan. Untuk menyelenggarakan tugas yang dimaksud BPPRD Kota Medan Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan perencanaan/program dan kebijaksanaan teknis dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan.
- b. Menyelenggarakan pembinaan penataan ruang, pengembangan perkotaan dan pedesaan, pengembangan perumahan dan permukiman, tata bangunan dan lingkungan serta peningkatan peran serta masyarakat.

- c. Melaksanakan tugas – tugas yang berkaitan dengan Pendapatan Daerah Kota Medan sesuai dengan ketetapan Kepala Daerah.

Visi dan Misi

Visi BPPRD Kota Medan

“ RUMAHKU, ISTANAKU, SORGAKU “

Makna Visi

Setiap keluarga di Provinsi Sumatera Utara mampu memenuhi kebutuhan rumah yang layak dan terjangkau pada lingkungan permukiman yang sehat, aman, harmonis dan berkelanjutan dalam upaya mewujudkan masyarakat yang berjati diri, produktif dan mandiri.

Misi BPPRD Kota Medan

Membantu sesama keluarga agar mampu menghuni rumah yang layak dan terjangkau dalam lingkungan pemukiman yang sehat, aman, harmonis dan berkelanjutan dengan mengacu pada rencana tata ruang wilayah yang sah.

Untuk mencapai misi tersebut, kebijakan dasar yang diambil sebagai berikut :

1. Memfasilitasi dan mendorong terciptanya iklim yang kondusif dalam penyelenggaraan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Melakukan pemberdayaan masyarakat pada para pelaku kunci dalam penyelenggaraan Pendapatan Daerah Kota Medan.

3. Mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya (Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kab/Kota dan Masyarakat) dalam penyelenggaraan Pendapatan Daerah Kota Medan.
4. Melakukan pelayanan Publik melalui kegiatan non fisik berupa pengarahannya, pembinaan pendamping/pemberdayaan dan pengaturan/penyusunan NSPM serta kegiatan pembangunan fisik infrastruktur berupa prasarana dan sarana dasar serta utilitas umum bidang Pendapatan Daerah Kota Medan dalam rangka membantu/menstimulan/mendorong pengembangan wilayah.



Gambar III.1

Lambang BPPRD Kota Medan Prov. Sumut

Adapun makna lambing tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepalan tangan yang diacungkan ke atas dengan menggenggam rantai beserta perisainya melambangkan kebulatan tekad perjuangan rakyat

Provinsi Sumatera Utara melawan imperialism / kolonialisme, feodalisme dan komunisme.

2. Batang bersudut lima, Perisai dan Rantai melambangkan kesatuan masyarakat didalam membela dan mempertahankan Pancasila.

Pabrik, Pelabuhan, Pohon Karet, Pohon Sawit, Daun Tembakau, Ikan, Daun Padi dan Tulisan “ SUMATERA UTARA “ melambangkan daerah yang indah permai masyhur dengan kekayaan alamnya yang melimpah – limpah.

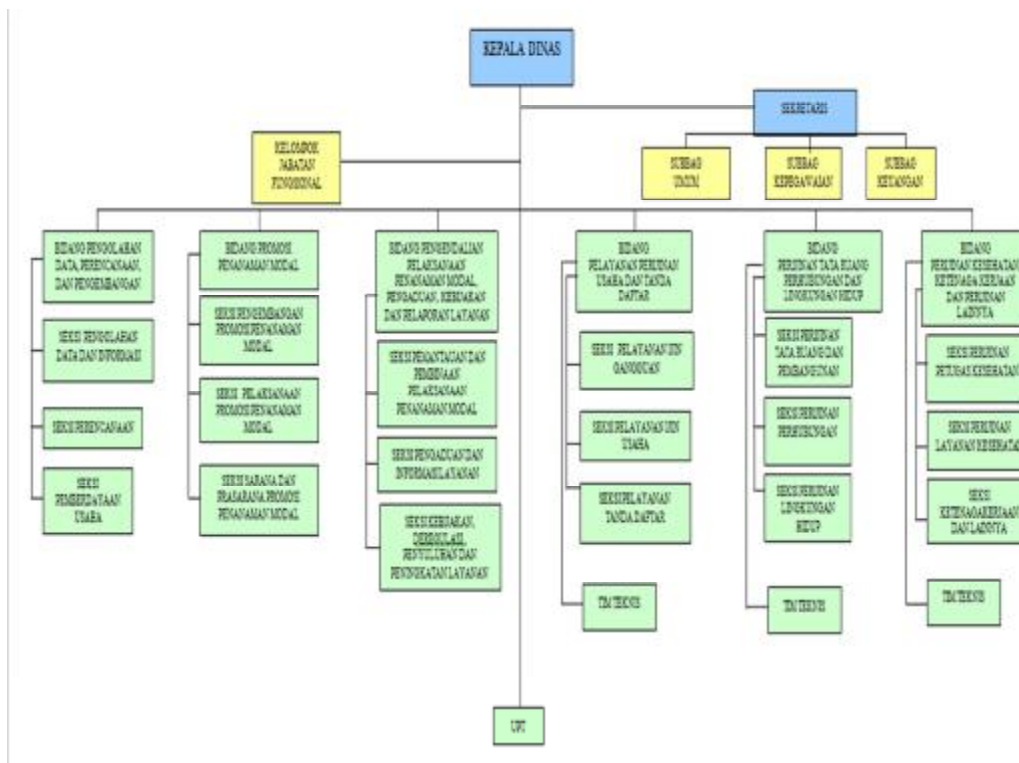
3. Tujuh belas kuntum kapas, delapan sudut sarang laba – laba dan empat puluh lima butir padi menggambarkan tanggal bulan dan tahun Kemerdekaan dimana ketiga – tiganya ini berikut tongkat dibawah kepalantangan melambangkan watak kebudayaan yang mencerminkan kebesaran bangsa, patriotism, pecinta keadilan dan pembela keadilan.
4. Bukit Barisan yang berpuncak lima melambangkan tata kemasyarakatan yang berkepribadian luhur, bersemangat Persatuan Kegotongroyongan yang dinamis.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan susunan sub – sub system yang menggambarkan hubungan komunikasi, wewenang dan tanggung jawab dari masing – masing bidang yang terdapat dalam suatu organisasi. Struktur organisasi ini tidak selamanya sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

Struktur organisasi dapat dipandang sebagai suatu kerangka yang menyeluruh yang berhubungan dengan berbagai fungsi dari badan usaha dan menunjukkan hubungan yang tepat antara para ASN yang melaksanakan berbagai fungsi tersebut.

Berikut ini merupakan struktur organisasi pada BPPRD Kota Medan Prov. Sumatera Utara yang berisikan sub – sub yang terdapat dalam BPPRD Kota Medan Prov. Sumatera Utara. Struktur Organisasi tersebut dapat dilihat pada halaman berikut :



Gambar III.2
Struktur Organisasi BPPRD Kota Medan

2.1.4. *Job Description*

Sesuai dengan struktur organisasi maka *job description* BPPRD Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Tugas :

Membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan serta tugas dekonstrasi dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan.

Fungsinya :

- a. Penyiapan konsep kebijakan, strategi, program dan standart pelaksanaan kewenangan Daerah Kabupaten Kota dan Standart Pelaksanaan Tuga – Tugas Dinas dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan, tata bangunan serta peningkatan peran serta masyarakat.
- b. Penyelenggaraan Koordinasi dan kerjasama kemitraan dengan pihak – pihak terkait dalam pengembangan, pemanfaatan dan pengendalian dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan sesuai ketentuan standart yang ditetapkan.
- c. Penyiapan konsep kebijakan, strategi program dan standart pelaksanaan keuangan Daerah Kabupaten / Kota dan standart pelaksanaan tugas – tugas dinas dibidang penataan ruang, pengembangan perkotaan dan pedesaan, pengembangan perumahan dan permukiman, tata bangunan dan lingkungan serta peningkatan peran serta masyarakat.

2. Kepala Dinas

Tugas :

Membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan serta tugas dekonstrasi dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan.

Fungsinya :

- d. Penyiapan konsep kebijakan, strategi, program dan standart pelaksan kewenangan Daerah Kabupaten Kota dan Standart Pelaksanaan Tuga – Tugas Dinas dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan, tata bangunan serta peningkatan peran serta masyarakat.
 - e. Penyelenggaraan Koordinasi dan kerjasama kemitraan dengan pihak – pihak terkait dalam pengembangan, pemanfaatan dan pengendalian dibidang Pendapatan Daerah Kota Medan sesuai ketentuan standart yang ditetapkan.
3. Penyiapan konsep kebijakan, strategi program dan standart pelaksanaan keuangan Daerah Kabupaten / Kota dan standart pelaksanaan tugas – tugas dinas dibidang penataan ruang, pengembangan perkotaan dan pedesaan, pengembangan perumahan dan permukiman, tata bangunan dan lingkungan serta peningkatan peran serta masyarakat. Kepala Sub Bagian Umum

Tugas :

- a. Memberikan masukan kepada Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

- b. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Bagian Tata Usaha sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan Kepala Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan atau data penyempurnaan dan penyusunan standart prosedur penyelenggaraan urusan tata usaha administrasi umum dan barang atau perlengkapan serta perjalanan dinas.

4. Kepala Sub Bagian Penagihan

Tugas :

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan atau data untuk menyempurnakan penyusunan dan standart prosedur dan akuntabilitas pengelolaan keuangan.
- b. Memberikan pemasukan yang diberikan oleh Kepala Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bagian tata Usaha, sesuai bidang tugasnya.
- d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Tata Usaha, sesuai standart yang ditetapkan.

5. Kepala Sub Bagian KeASNan

Tugas :

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan dan penyempurnaan data penyusunan standart prosedur akuntabilitas pengelolaan keASNan.
 - b. Memberikan pemasukan yang diberikan oleh Kepala Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bagian Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
 - d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Tata Usaha sesuai standart yang ditetapkan.
6. Kepala Sub Bagian Operasional dan Hukum

Tugas :

- a. Memberi masukan kepada Kepala Bagian Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
- b. Melakukan penataan organisasi serta penyajian dan eksaminasi atas produk hukum dinas, sesuai ketentuan dan standart yang berlaku.
- c. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha sesuai bidang tugasnya.
- d. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan atau data untuk penataan pembaharuan dan penyempurnaan standart ketatalaksanaan kelembagaan serta pengelolaan produk – produk hukum dilingkungan dinas.
- e. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bagian Tata Usaha, sesuai standart yang ditetapkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Untuk memperoleh gambaran tentang respon yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terlebih dahulu penulis akan menyajikan identitas pegawai di Kantor BPPRD Kota Medan dalam memahami variabel-variabel yang akan diteliti, yang khususnya dalam pembahasan dan penarikan kesimpulan dalam penelitian.

Dengan jumlah responden 35 orang dan dari data yang telah di isi oleh responden dan keseluruhannya kembali semua. Data-data yang dikumpulkan dari lapangan disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut :

1. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1

DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase
1	Laki – laki	28	93
2	Perempuan	7	7
Jumlah		35	100,00

Sumber : Data jawaban Angket Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor BPPRD Kota Medan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki tidak mendominasi yaitu berjumlah 7 orang (7%), sedangkan jenis kelamin perempuan sangat

mendominasi yaitu berjumlah 28 orang (93%), Diharapkan dengan jumlah tersebut dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai dan dapat bekerja dengan baik.

2. Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No	Umur	Frekwensi	Persentase
2	18 – 20 tahun	0	0
3	21 – 25 tahun	14	40,00
4	26-30 tahun	21	60,00
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Data Jawaban angket penelitian 2015

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor BPPRD Kota Medan, pegawai yang berumur 26-30 tahun sebanyak 21 orang (60 %), pegawai yang berumur 21-25 tahun sebanyak 14 orang (40,00 %), pegawai yang berumur 18-20 tahun sebanyak 0 orang (0 %). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di BPPRD Kota Medan adalah berumur sekitar 21-25 tahun.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Umur	Frekwensi	Persentase
1	SMA	3	9
2	D3	3	9
3	S1	24	69
4	S2	5	13
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor BPPRD Kota Medan yang mendominasi terendah yaitu tamatan SMA / Sederajat sebanyak 3 orang (9 %), sedangkan yang tertinggi yaitu tamatan sarjana (S1) sebanyak 24 orang (69 %), diploma (D III) sebanyak 3 orang (9 %), tamatan sarjana (S2) sebanyak 5 orang (13 %). Hal ini menunjukkan bahwa rata pegawai di Kantor BPPRD Kota Medan berpendidikan S1.

B. Pembahasan / Analisa Data

Melalui Penyebaran angket untuk variabel bebas (X) pendidikan dan pelatihan berjumlah 12 pertanyaan dan untuk variabel terikat (Y) kualitas pelayanan sebanyak 12 pertanyaan sesuai dengan data yang terkumpul yang akan disajikan dalam bentuk tabel – tabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) Pendidikan dan Pelatihan

TABEL 4.4
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH SEMAKIN TINGGI
JENJANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MAKA SEMAKIN TINGGI
JABATANNYA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	15	43
2	Ragu-Ragu	13	37
3	Tidak	7	20
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.1

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor BPPRD Kota Medan pegawai semakin tinggi jenjang pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi jabatannya menjawab ya sebanyak 15 orang (43 %), sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 13 orang (37 %), dan tidak pernah mendapatkan sebanyak 7 orang (20 %). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pendidikan dan semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin tinggi jabatannya

TABEL 4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ANDA SERING
MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	28	80
2	Ragu-ragu	6	17
3	Tidak	1	3
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 2

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa banyak pegawai menjawab Ya sebanyak 28 orang (80%) di Kantor BPPRD Kota Medan sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 6 orang (17 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3%).

TABEL 4.6
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH DENGAN MENGIKUTI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MAKA MENAMBAH PENGETAHUAN
ANDA DALAM BEKERJA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	13	37
2	Ragu-ragu	10	29
3	Tidak	12	34
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 3

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 13 orang (37%) di Kantor BPPRD Kota Medan dengan mengikuti pendidikan pendidikan dan pelatihan maka menambah pengetahuan anda dalam bekerja, sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 10 orang (29 %), dan tidak sebanyak 12 orang (34 %). Hal ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan

TABEL 4.7
DISTRIBUSI JAWABAN APAKAH PROGRAM PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN YANG ANDA IKUTI SESUAI DENGAN PENGETAHUAN
ANDA DALAM BEKERJA ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	17	49
2	Ragu-ragu	18	51
3	Tidak	0	0
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan no.4

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 17 orang (49%) di Kantor BPPRD Kota Medan karyawan atau pegawai ragu-ragu program pendidikan dan pelatihan yang di ikuti sesuai dengan pengetahuan anda dalam bekerja, sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 18 orang (51 %), dan tidak sebanyak 0 orang (0 %). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan pegawai di BPPRD Kota Medan

TABEL 4.8
DISTRIBUSI JAWABAN APAKAH KETERAMPILAN ANDA
BERTAMBAH KARENA ADANYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
YANG ANDA IKUTI ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	20	57
2	Ragu-ragu	14	40
3	Tidak	1	3
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan no.5

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 20 orang (57%) di Kantor BPPRD Kota Medan keterampilan anda bertambah karena adanya pendidikan dan pelatihan yang anda ikuti, sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 14 orang (40 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3 %). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan keterampilan dari seseorang pegawai dapat meningkat.

TABEL 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN SELAMA MENGIKUTI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ANDA DAPAT MEMBANTU DALAM
MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	14	40
2	Ragu-ragu	13	37
3	Tidak	8	23
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 6

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 14 orang (40%) di Kantor BPPRD Kota Medan selama mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan anda dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 13 orang (37 %), dan tidak sebanyak 8 orang (23 %). Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

TABEL 4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ANDA
DITEMPATKAN SESUAI DENGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
YANG DIKUTI ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	17	49
2	Ragu-ragu	17	49
3	Tidak	1	3
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 7

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 17 orang (49%) di Kantor BPPRD Kota Medan anda ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan, bapak/ibu mempunyai pengembangan wewenang dan tanggung jawab yang jelas. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 17 orang (49 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3 %). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diperoleh pegawai.

TABEL 4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ADANYA
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ANDA DAPAT MEMAHAMI
PEKERAJAAN YANG DI JALANI SAAT INI ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	24	69
2	Ragu-ragu	10	29
3	Tidak	1	3
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 8

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 24 orang (69%) di Kantor BPPRD Kota Medan adanya pendidikan dan pelatihan anda dapat memahami pekerjaan yang di jalani saat ini. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 10 orang (29 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3 %). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai dapat memahami pekerjaan yang dijalankannya.

2. Variabel Terikat (y) Kinerja

a. Kualitas

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH TUGAS YANG
DIBERIKAN SESUAI DENGAN KEMAMPUAN ANDA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	15	43
2	Ragu-ragu	19	54
3	Tidak	1	3
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 9

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab ragu-ragu 19 orang (54%) di Kantor BPPRD Kota Medan dapat tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan. Sedangkan yang menjawab Ya sebanyak 15 orang (43 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3 %). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengetahuannya

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH PIMPINAN ANDA
TERTARIK DENGAN PEKERJAAN YANG ANDA LAKUKAN?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	29	83
2	Ragu-ragu	5	14
3	Tidak	1	3
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 10

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 29 orang (83%) di Kantor BPPRD Kota Medan pimpinan anda tertarik dengan pekerjaan yang anda lakukan dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab hasil kerja itu sangat menentukan untuk kemajuan instansi. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 5 orang (14 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik

sehingga pimpinan pegawai tersebut tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.

TABEL 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ANDA DAPAT
MENGERJAKAN TUGAS DI LUAR TUGAS POKOK?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	7	20
2	Ragu-ragu	16	46
3	Tidak	12	34
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 11

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab ragu-ragu 16 orang (46%) di Kantor BPPRD Kota Medan anda dapat mengerjakan tugas diluar tugas pokok dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. sedangkan yang menjawab Ya sebanyak 7 orang (20 %), dan tidak sebanyak 12 orang (34 %). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di BPPRD Kota Medan belum dapat mengerjakan pekerjaan di luar dari jabatannya.

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH TARGET DARI
PEKERJAAN DAPAT ANDA SELESAIKAN DENGAN BAIK

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	21	60
2	Ragu-ragu	12	34
3	Tidak	2	6
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 12

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 21 orang (60%) di Kantor BPPRD Kota Medan target dari pekerjaan dapat anda selesaikan dengan baik dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab dengan menggunakan waktu yang sebaik-baiknya dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 12 orang (34 %), dan tidak sebanyak 2 orang (6 %). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPPRD Kota Medan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

TABEL 4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PIMPINAN DAPAT
MENGANDALKAN ANDA DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	21	60
2	Ragu-ragu	14	40
3	Tidak	0	0
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 13

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 21 orang (60%) di Kantor BPPRD Kota Medan pimpinan dapat mengandalkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab pembagian kerja yang ada sesuai dengan kemampuan. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 14 orang (40 %), dan tidak sebanyak 0 orang (0 %).

TABEL 4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ANDA MAMPU
MENGOPERASIKAN SETIAP PERALATAN YANG DIGUNAKAN
DALAM BEKERJA SECARA TEKNIS?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	11	31
2	Ragu-ragu	7	20
3	Tidak	17	49
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.14

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab tidak 17 orang (49%) di Kantor BPPRD Kota Medan anda mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab pembagian kerja dapat memaksimalkan pekerjaan. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 7 orang (20 %), dan Ya sebanyak 11 orang (31 %).

TABEL 4.18
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ANDA TANGGAP
DALAM MEMBERIKAN SOLUSI TERHADAP PERMASALAHAN DI
TEMPAT ANDA BEKERJA ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	13	37
2	Ragu-ragu	17	49
3	Tidak	5	14
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 15

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab ragu-ragu 17 orang (49%) di Kantor BPPRD Kota Medan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan dan ada beberapa pegawai yang ragu-ragu menjawab melaksanakan pekerjaan bapak/ibu selalu mengerjakannya dengan penuh semangat. sedangkan yang menjawab Ya sebanyak 13 orang (37%), dan tidak sebanyak 5 orang (14 %).

TABEL 4.19
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH ANDA MERASA PUAS
DENGAN TUGAS YANG DIBERIKAN DI TEMPAT ANDA BEKERJA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	24	69
2	Ragu-ragu	9	26
3	Tidak	2	6
Jumlah		35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 16

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya 24 orang (69%) di Kantor BPPRD Kota Medan anda merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan dan ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjawab memiliki loyalitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaan. sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 9 orang (26 %), dan tidak sebanyak 2 orang (6 %).

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian diawali dengan memberikan penilaian terhadap jawaban responden sesuai dengan pernyataan yang diberikan penulis. Jadi dari penilaian penulis akan memberikan data dalam bentuk kuantitatif dari setiap variabelnya

TABEL 4.20
DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL X (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

No Res.	No Pertanyaan									
	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	8 (8)	9 (9)	10 (10)
1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	21
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	18
3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	20
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	22
5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	21
6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	21
7	3	3	3	2	2	3	2	3	3	21
8	3	3	3	2	2	3	2	3	3	21
9	2	3	2	2	2	2	2	3	3	18
10	1	2	1	2	3	2	2	3	3	16
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	23
12	3	3	2	3	3	2	3	2	2	21
13	3	2	3	2	3	2	3	3	3	21
14	2	2	3	3	3	3	2	3	3	21
15	3	2	3	2	3	2	3	2	2	20
16	1	3	1	2	3	3	3	3	3	19
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23

18	3	3	2	3	3	2	3	2	21
19	2	3	2	2	3	2	3	3	20
20	1	3	1	3	3	2	3	3	19
21	1	3	1	3	2	3	2	1	16
22	2	3	2	3	2	3	2	3	20
23	1	3	1	2	3	2	2	3	17
24	1	3	1	2	3	2	3	2	17
25	2	3	3	2	3	3	2	3	21
26	3	3	3	2	2	3	3	2	21
27	1	1	1	2	3	3	2	3	16
28	2	2	2	2	3	3	3	3	20
29	2	3	2	2	2	1	2	3	17
30	3	3	1	3	1	1	1	3	16
31	2	3	2	2	3	1	2	2	17
32	3	3	1	3	3	1	3	3	20
33	2	2	1	3	2	1	3	2	16
34	2	3	1	3	3	1	2	3	18
35	2	3	1	3	2	1	3	3	18

$$\sum x = 677$$

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 23 dan nilai jawab terendah adalah 16. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan (J) terlebih dahulu.

Adapaun formula untuk mencari jangkauan (J) adalah sebagai berikut :

R = nilai tertinggi-nilai terendah

$$R = 23-16$$

$$R = 7$$

Setelah jangkauan (R) diketahui, maka dapat dicari rentang data (c) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$I = \frac{7}{3} = 2,333$$

$$I = 2$$

Setelah jangkauan (R) dan rentang data (c) diketahui, maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, dan rendah.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	20-23	20	57
2	Sedang	18-19	6	17
3	Rendah	16-18	9	26
Jumlah			35	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pendidikan dan pelatihan yang tinggi sebanyak 20 orang atau 57%, yang menyatakan dalam pendidikan dan pelatihan sedang sebanyak 6 orang atau 17% yang menyatakan dalam pendidikan dan pelatihan rendah sebanyak 9 orang atau 26%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berada dalam kategori tinggi yaitu 57%. Artinya 57% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.22
DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL Y (KINERJA)

No Res.	No Pertanyaan								
	9	10	11	12	13	14	15	16	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	2	3	2	2	3	1	2	2	17
2	3	3	1	3	3	1	3	3	20
3	2	2	1	3	2	1	3	2	16
4	2	3	1	3	3	1	2	3	18
5	2	3	1	3	2	1	3	3	18
6	3	3	2	3	2	3	1	3	20
7	3	3	2	3	2	3	1	3	20
8	3	3	2	3	2	3	1	3	20
9	3	3	2	2	3	2	2	3	20
10	2	3	1	3	3	1	3	3	19
11	3	3	2	3	2	1	3	2	19
12	2	1	2	3	3	1	2	3	17
13	2	3	2	3	2	1	2	3	18
14	3	3	2	2	3	1	2	3	19
15	3	2	3	2	3	2	3	2	20
16	2	3	1	2	3	3	2	1	17
17	2	3	2	2	2	2	2	3	18

18	2	3	1	2	3	2	3	2	18
19	2	3	1	2	3	2	3	3	19
20	2	3	2	2	3	1	2	3	18
21	2	3	1	2	3	1	1	3	16
22	2	3	2	3	2	3	2	3	20
23	3	2	1	3	2	3	2	3	19
24	1	2	2	3	3	3	2	2	18
25	2	3	2	3	3	1	3	3	20
26	3	3	1	3	3	1	2	3	19
27	2	3	1	2	3	1	1	1	14
28	2	2	3	3	3	3	3	2	21
29	3	3	3	1	3	1	3	3	20
30	3	3	3	1	3	3	2	3	21
31	2	3	2	3	2	3	3	3	21
32	2	3	2	2	2	3	2	2	18
33	3	3	3	3	2	1	2	3	20
34	3	3	3	3	3	2	2	3	22
35	3	3	3	3	2	2	3	2	21

$$\sum x = 661$$

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 22 dan nilai jawab terendah adalah 14. Nilai-nilai tersebut

dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan (J) terlebih dahulu.

Adapun formula untuk mencari jangkauan (J) adalah sebagai berikut :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 33 - 24$

$R = 8$

Setelah jangkauan (J) diketahui, maka dapat dicari rentang data (c) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$I = \frac{8}{3} = 2,666$$

$I = 3$

Setelah jangkauan (J) dan rentang data (c) diketahui, maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (x)
Pendidikan dan Pelatihan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	20-22	15	43
2	Sedang	17-19	17	48
3	Rendah	14-16	3	9
Jumlah			35	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pendidikan dan pelatihan sebanyak 15 orang atau 43%, yang menyatakan dalam kategori tinggi, sebanyak 17 orang atau 48% yang menyatakan sedang dan yang menyatakan rendah sebanyak 3 orang atau 9%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berada dalam kategori sedang

yaitu 48%. Artinya 48% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan pelayanan.

Tabel 4.24
DISTRIBUSI KORELASI ANTARA VARIABEL X (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) DENGAN VARIABEL Y (KINERJA)

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	21	17	441	289	357
2	18	20	324	400	360
3	20	16	400	256	320
4	22	18	484	324	396
5	21	18	441	324	378
6	21	20	441	400	420
7	21	20	441	400	420
8	21	20	441	400	420
9	18	20	324	400	360
10	16	19	256	361	304
11	23	19	529	361	437
12	21	17	441	289	357
13	21	18	441	324	378
14	21	19	441	361	399
15	20	20	400	400	400
16	19	17	361	289	323
17	23	18	529	324	414

18	21	18	441	324	378
19	20	19	400	361	380
20	19	18	361	324	342
21	16	16	256	256	256
22	20	20	400	400	400
23	17	19	289	361	323
24	17	18	289	324	306
25	21	20	441	400	420
26	21	19	441	361	399
27	16	14	256	196	224
28	20	21	400	441	420
29	17	20	289	400	340
30	16	21	256	441	336
31	17	21	289	441	357
32	20	18	400	324	360
33	16	20	256	400	320
34	18	22	324	484	396
35	18	21	324	441	378
Σ	677	661	13247	12581	12778

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2020)

D. Uji Korelasi Product Moment

Berdasarkan tabel 4.29. diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 35$$

$$\begin{aligned}x &= 677 \\y &= 661 \\x^2 &= 13247 \\y^2 &= 12581 \\xy &= 12778\end{aligned}$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat terbih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{35 \sum 12778 - (\sum 677)(\sum 661)}{\sqrt{\{35 \sum 13247 - (\sum 677)^2\} \{35 \sum 12581 - (\sum 661)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{447230 - 447097}{(463645 - 458329)(440335 - 436921)}$$

$$r_{xy} = \frac{133}{(5316)(3414)}$$

$$r_{xy} = \frac{133}{18148824}$$

$$r_{xy} = 0.732$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.732, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf

kepercayaan 95% dengan $n=35$ adalah 0.361 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0.732 > 0.361$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN di BPPRD Kota Medan

Berdasarkan hitungan diatas diperoleh nilai sebesar 0.732. untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel x terhadap variabel y maka digunakan interpretasi koefisien product moment pada tabel berikut ini :

Tabel 4.25
Skala Interval

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	rendah
0.40-0.599	sedang
0.60-0.799	kuat
0.80-1.00	Sangat kuat

Sumber : Azwar (1999)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkatan korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan nilai $r_{xy} = 0.732$ berada pada interval 0.60-0.799, berarti hubungan kedua variabel berada pada kategori (tingkat kuat) kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pelayanan berada pada interpretasi tinggi.

E. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 35 orang. Maka perlu diuji signifikansinya dengan uji t

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

$$t = \frac{0.73\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.21^2}}$$

$$t = \frac{0.21(5.74)}{0.4671}$$

$$t = \frac{1.2054}{0.4671}$$

$$t = 2.58$$

t tabel = 1.697

Dengan demikian dapat diketahui dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel $2.58 > 1.697$ dari data diatas diperoleh data yang signifikan antara kedua variable. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t maka dapat dilihat terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di BPPRD Kota Medan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.58 > 1.697$)

F. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas (X) pendidikan dan pelatihan terhadap variabel (Y) pelayanan, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy}=0.73$, maka perhitungan adalah sebagai berikut :

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

$$D = (0.73)^2 \times 100\%$$

$$D = 0.5329 \times 100\%$$

$$D = 53.29$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 53.29% sehingga besarnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pelayanan adalah 53.29% sedangkan sisanya 46.71% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

G. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) hasil pendidikan dan pelatihan terhadap variabel (Y) pelayanan pegawai secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}x &= 677 \\y &= 661 \\x^2 &= 13247 \\y^2 &= 12581 \\xy &= 12778\end{aligned}$$

$$a = \frac{(\sum y)(x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(661)(13247) - (677)(12778)}{35.13247 - (677)^2}$$

$$a = \frac{8756267 - 8650706}{463645 - 458329}$$

$$a = \frac{105561}{5316}$$

$$a = 19.85$$

Selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{35(12778) - (677)(661)}{35.13247 - (677)^2}$$

$$b = \frac{447230 - 446097}{463645 - 458329}$$

$$b = \frac{1133}{5316}$$

$$b = 0.21$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) pendidikan dan pelatihan terhadap variabel (Y) pelayanan sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 19.85 + 0.21$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 20 dan nilai terendah adalah 15 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 19.85 + 0.21 (20)$$

$$y = 19.85 + 4.2$$

$$y = 24.05$$

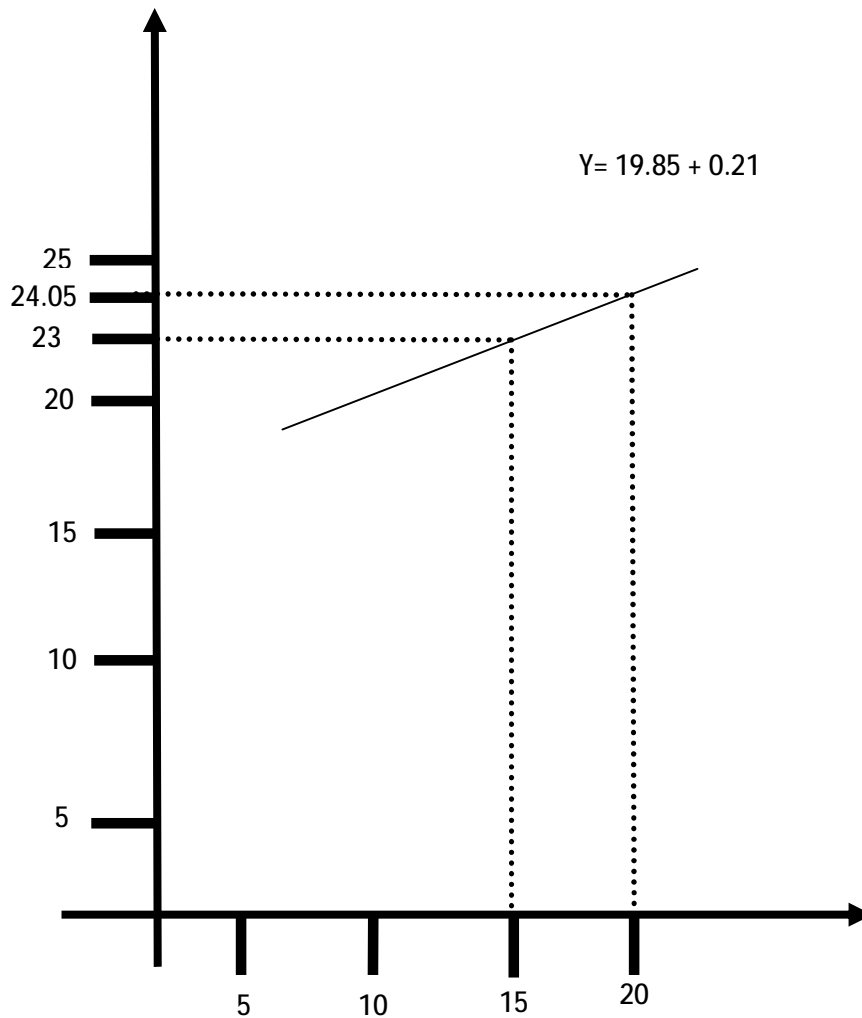
Variabel (X) terendah

$$y = 19.85 + 0.21 (15)$$

$$y = 19.85 + 3.15$$

$$y = 23$$

Gambar 4.1
GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga a diketahui yaitu 19.85 dan $b = 0.21$ dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja di BPPRD Kota Medan adalah $Y = 19.85 + 0.21(x)$. dari grafik di atas regresi linier di atas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 15 ke 20 akan memberikan pengaruh pada variabel (Y) dengan peningkatan dari 23 ke 24.5

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mulai dari Bab I sampai dengan Bab V dalam penelitian ini. Banyak hal yang ditemukan oleh peneliti baik berupa masalah-masalah teoritis yang berkaitan dengan judul yang diteliti maupun dari kesimpulan hasil pengolahan data di BPPRD Kota Medan adalah sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.732, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf kepercayaan 95% dengan $n=35$ adalah 0.361 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0.732 > 0.361$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN di BPPRD Kota Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel $2.58 > 1.697$ dari data diatas diperoleh data yang signifikan antara kedua variable. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t maka dapat dilihat terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di BPPRD Kota Medan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2.58 > 1.697)$

3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji determinasi adalah 53.29% sehingga besarnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pelayanan adalah 53.29% sedangkan sisanya 46.71% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah dikemukakan, disini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam memberikan pengawasan internal hendaknya pimpinan benar-benar memakluminya dengan baik dengan kebutuhan dan keinginan dari pegawai, sehingga melahirkan pegawai yang berwawasan luas melalui sikap mental dan semangat pengabdian yang tinggi
2. Kantor BPPRD Kota Medan dalam memberikan pengawasan internal pegawainya, agar lebih efektif sehingga pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai berorientasi pada kualitas.
3. Untuk dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai di kantor BPPRD Kota Medan hendaknya dilakukan suatu pengawasan internal yang lebih terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga dalam keseharian pegawai tidak terlalu santai dan tidak mencampur adukkan masalah pribadi dengan masalah kantor yang dapat menyebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan. Pengawasan internal dapat dilakukan pimpinan secara langsung pada saat berlangsungnya pekerjaan tersebut sehingga dapat mengetahui

langsung kendala-kendala apa saja yang ada dalam kantornya, dan dapat memberikan pengaruh dan pembinaan terhadap pegawai.

4. Pimpinan dalam menjalankan fungsi sebagai mitra terhadap pegawainya. Namun tidak menghilangkan ketegasan dan obyektivitas sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. (2012). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS
- Edy Sutrisno. (2013). *Gaya kepemimpinan*. Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi. (2013). *Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslan Banni. (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero)*. Semarang
- M. Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Kencana
- Oemar Hamalik. (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.Sri. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Yoga Arsyenda (2013) *Pengaruh pengawasan kerja dan disipin kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang*