

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**



Diajukan Oleh :

ROHANI

45 08 012 007

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

2012

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH**

NAMA MAHASISWA : **ROHANI**

NOMOR STAMBUK : **45 08 012 007**

FAKULTAS : **EKONOMI**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TELAH DISETUJUI :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



(HASANUDDIN REMMANG, SE., M.Si.)

(IRWAN L. GAFFAR, SE., M.Si.)

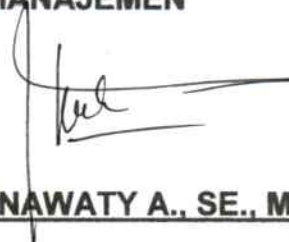
MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"**

**KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**



(MUHLIS RUSLAN, SE., M.Si.)



(HERMINAWATY A., SE., MM.)

Tanggal Pengesahan : 2012

HALAMAN PENERIMAAN

Hari / Tanggal : Jumat , 08 Juni 2012

Skripsi Atas Nama : R o h a n i

No. Stambuk : 45 08 012 007

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : Prof. Dr. Abd. Rahman, SH., MH. (Rektor Univ. "45" Makassar) (.....)

Ketua : Muhlis Ruslan, SE., M.Si. (Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45") (.....)

Sekretaris : Chahyono, SE., M.Si. (.....)

Anggota Penguji : 1. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si. (.....)

2. Herminawaty A., SE., MM. (.....)

3. Irwan L. Gaffar, SE., M.Si. (.....)

4. Miah Said, SE., M.Si. (.....)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan Ke hadirat Allah SWT, dimana atas berkat rahmat dan ridoh-nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asct Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar” Penulisan Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan mencapai gelar Sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Program S-1 di Fakultas Ekonmi Universitas “45” Makassar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sepenuhnya sempurna baik dari segi isi maupun penyajiannya, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan Terimah Kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini,terutama kepada :

1. Bapak Muhlis Ruslan, SE,M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas “ 45 “ Makassar.
2. Ibu Hj.Herminawati Abubakar, SE,MM, selaku ketua jurusan Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas “ 45 “ Makassar.
3. Bapak Hazanuddin Remmang,SE,M,Si, selaku Dosen Pembimbing I yang banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Irwan L.Gaffar,SE,M,Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah begitu sabar dalam memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universita “ 45 “ Makassar terutama Ibu Hj.Herminawati Abubakar, SE.,MM, Ibu Miah Said, SE.,M, Si, dan Seri Suryani, SE.,M.Si Terimah kasih untuk segala jasa-jasanya selama masa perkuliahan.
6. Seluruh staf Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang telah banyak membantu selama ini, terima kasih atas motivasinya.
7. Terkhusus kepada Ayahandaku yang saya cintai yang senantiasa memotivasi, mengarahkan dan memberikan biaya selama dalam proses perkuliahan.
8. Terkhusus pula kepada Saudaraku Tercinta DR. Drs. H. Andi Mappamadeng Dewang, M.Si, beserta Istrinya Hj. Andi Nurlaela Mappamadeng yang selama ini menjadi pengganti orang tua saya dan senangtiasa memotivasi saya untuk penyelesaian study ini.

Terurai permohonan maaf penulis atas segala khilaf semoga Allah ya Rabbal alamin melimpahkan ridho dan magfirahnya kepada mereka semua.Semoga tulisan ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam dunia pendidikan dan bernilai ibadah disisi Allah SWT Amin.

Wassalumuualikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENERIMAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Mamfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA FIKIR	9
2.1. Kerangka Teori	9
2.2. Kerangka Pikir	25
2.3. Hipotesis	26
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	27
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	27
3.2. Metode Pengumpulan Data	27
3.3. Jenis dan Sumber Data	28

3.4. Metode Analisis	28
3.5. Defenisi Operasional	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1. Gambaran Umum DPPK -ASDA	30
4.1.2. Struktur Organisasi	33
4.1.3. Lingkungan Strategisnya	36
4.1.4. Rencana Kerja	43
4.1.5. Akuntabilitas Kinerja DPPK -ASDA.....	46
4.2. Tanggapan Hasil Penelitian	49
4.2.1. Tanggapan Tentang Tingkat Pendidikan	50
4.2.2. Tanggapan Tentang Pelatihan	51
4.2.3. Tanggapan Tentang Kinerja.....	52
4.2.4. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja	54
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Data Pegawai Dinas Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2011.	7
2. Data Peserta Program Pelatihan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2011.	7
3. Jumlah dan Komposisi Kepangkatan Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pada Tahun 2011	38
4. Jawaban Responden Tentang Tingkat Pendidikan Berdasarkan Frekuensi Tahun 2012.....	51
5. Jawaban Responden Tentang Pelatihan Berdasarkan Frekuensi Tahun 2012.....	53
6. Jawaban Responden Tentang Kinerja Berdasarkan Frekuensi Tahun 2012.....	55

DAFTAR GAMBAR

1. Bagan Kerangka Pikir 26
2. Struktur Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan
Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar 36



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisiomer Sebagai Instrumen Riset Penulisan Skripsi
2. Regression Hasil Program Spss.For Windows.
3. Surat Izin Penelitian



BAB. I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semua Manusia pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah makhluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam suatu Organisasi atau Instansi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam skill. Dengan demikian penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik. Upaya memakismalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai serta disiplin dalam bekerja. Melalui pengalaman kerja yang memadai pegawai memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam.

Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan terus menerus agar diperoleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti yang sesungguhnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dicapai memenuhi syarat kualitas dan kuantitas. Didalam mencapai tujuan yang optimal tidaklah

mudah, untuk itu didalam organisasi atau perusahaan perlu pengelolaan yang optimal. Kecanggihan alat dan melimpahnya modal bukanlah jaminan pencapaian tujuan organisasi tanpa adanya kemampuan Sumber Daya Manusia yang memadai dan cukup berpengalaman. Melalui pendidikan dan pelatihan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis.

Kemajuan pertumbuhan ekonomi suatu negara selalu diikuti dengan bertumbuh dan berkembangnya dengan pesat banyak perusahaan. Bagi Indonesia, adanya bantuan pemerintah dalam bentuk kredit investasi dan penanaman modal asing telah berdampak pada berdirinya banyak perusahaan yang bertujuan untuk kepentingan kelanjutan kegiatan usaha perusahaan, kesejahteraan masyarakat dan peningkatan devisa negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sekaligus dibandingkan dengan faktor pendukung lainnya. Manusia sebagai pelaksana yang dipekerjakan disuatu instansi atau perusahaan dituntut harus terdidik dan terampil dalam melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang diembang oleh masing-masing anggota pelaksana. Oleh karena itu, suatu instansi atau perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang selalu mengutamakan para karyawannya mengikuti suatu pendidikan dan pelatihan yang berkaitan langsung dengan tugas dan pekerjaan mereka masing-masing. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang terpenting, disamping cabang manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, manajemen

produksi, manajemen keuangan dan manajemen perkantoran. Beberapa pengertian umum manajemen sumber daya manusia meliputi 1. “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat” (Hadipoerwono, 1982; (2) “Manajemen sumber daya manusia adalah bagian tugas pokok manajemen yang berhubungan dengan manusia, baik perorangan maupun kelompok yang memberikan sumbangan pada efektifitas perusahaan” (Collingrie dan Richie, 1990; dan (3) “Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Ranupandojo dan Husnan, 1990). Dari ketiga definisi tentang manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan-kegiatan yang menitikberatkan perhatian pada masalah kepegawaian dimana tujuan utamanya adalah bagaimana menciptakan tenaga kerja yang produktif sesuai dengan jabatan yang diemban dan bagaimana memberikan kepuasan kepada diri para pekerja sehingga dapat diperoleh efisiensi penggunaan tenaga kerja yang tersedia disuatu perusahaan.

Dalam era globalisasi sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, maka yang menjadi persoalan adalah menyiapkan pegawai/karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain atau dengan kata lain menyiapkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan

berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan.

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar perusahaan/instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi perusahaan/instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan/instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pendidikan dan latihan yang insentif.

Kualitas karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh perusahaan/instansi sehubungan dengan keinginan perusahaan/instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu dalam proses perekrutan karyawan baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, disamping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama.

Dengan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai mamfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

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

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu organisasi atau lembaga yang menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan santun, ramah, penampilan

yang rapi dan sebagainya. Kemudian juga para pegawai ini mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelanggengan organisasi. Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah faktor dasar dalam tolak ukur keberhasilan organisasi atau lembaga. Dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik dipemerintah maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Dalam penulisan ini yang dibahas secara spesifik adalah mengenai pendidikan dan pelatihan para pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berjumlah 55 orang yang berstatus PNS, dimana yang berijazah Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,20%, selanjutnya Diploma Tiga (D3) sebanyak 4 orang atau dengan tingkat persentase 13,75%, Strata Satu (S1) sebanyak 21 dengan tingkat persentase 2,61%, Strata Dua (S2) sebanyak 5 Orang dengan tingkat persentase 11,00% dan yang berijazah Strata Tiga (S3) tidak ada atau dengan tingkat persentase 0,00%. Data tersebut diperoleh dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dan diolah tahun 2012.

Selanjutnya untuk pengembangan Keterampilan (*skill*) karyawan agar lebih profesional dalam bidangnya maka pada tahun 2011 Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah melaksanakan program pelatihan dengan jumlah peserta sebanyak 27 orang yang antara lain : (1). Penyusunan Lakip SKPD

dengan Jumlah peserta (3) orang atau dengan persentase sebesar 10,00%, (2). Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah, Penatausahaan dan Pertanggungjawaban Bendahara APBD dengan jumlah peserta 10 orang atau persentase sebesar 3,00%, (3). Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang /Jasa dengan jumlah peserta 5 orang atau persentase sebesar 6,00%, (4). Diklat Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, jumlah peserta 3 orang dengan persentase sebesar 6,00%, (5). Diklat Evaluasi Perda Penyusunan APBD dan Standar Biaya dengan jumlah peserta 4 orang atau tingkat persentase 7,50 dan (6). Diklat Akuntansi Aset Berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual dengan jumlah peserta 3 orang atau dengan tingkat persentase 10,00%. Data tersebut diperoleh dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dan diolah tahun 2012.

Bertitiktolak dari hal ini, penting kiranya dilakukan sebuah kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah yang telah ditentukan. Oleh karena itu proposal ini dapat dibuat dengan judul sebagai berikut : “ ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penulisan penelitian ini, penulis membatasi masalah yang menjadi fokus

penelitian dengan maksud untuk memberikan batasan tertentu sehingga nantinya akan lebih terarah pada sasaran yang akan dicapai yaitu:

“Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah”.

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan asset Daerah”.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan aparatur pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang berguna bagi perencanaan pengembangan kemampuan aparatur pemerintah daerah. Selanjutnya, guna menjadikan aparatur yang handal dan mampu menghadapi berbagai tantangan serta perubahan.
2. Sumbangan pemikiran terhadap dunia praktisi berupa data dan saran-saran bagi kepentingan penyempurnaan di antara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

BAB.II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumber daya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:1), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. Sumber daya manusia (*human resource*) dan
2. Sumber daya non manusia (*non human resource*)

Kemudian menurut Handari Nawawi 2001:37), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja dilingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan kemampuan personil dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya

sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisien adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisien yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumber daya yang minimal dan terbatas.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi/perusahaan disamping faktor lain seperti keuangan dan anggaran. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam instansi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis diartikan secara berbeda.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional perlu dilakukan, agar karyawan bekerja secara produktif, pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penalaran dan pengembangan kinerjanya.

Menurut Amstrong (1994) (2001:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia secara sederhana yaitu, bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan sosial.

Menurut Tohardi (2002:12) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Kenooy (1990) (2001:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategis bisnis.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas, bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Dalam teori manajemen banyak ditemukan berbagai defenisi dan penjelasan tentang konsep manajemen yang sering berbeda satu dengan yang lainnya. Defenisi itu dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman

praktek, kultur dan lingkup organisasi. Tetapi benang merah yang dapat ditarik dari sekian banyak defenisi akan manejemen sumber daya manusia tersebut adalah, bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3. Pengembangan sumber Daya Manusia

Menurut Sadli Samsuddin (2006:107) Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Alex S. Nitisemito (1998:86) dijelaskan bahwa, latihan/*training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan akan membawa mamfaat yang fositif sebagaimana dikatakan oleh M. Manullang (2002,82) yaitu, adanya latihan atau pendidikan mengenai tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, lagi pula pada orang yang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikiran dengan secara kritis. Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong untuk memberikan jasa dalam waktu tidak lama.

Pengembangan lebih terfokus kepada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam jangka waktu yang panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Banyak istilah yang digunakan untuk menggambarkan pengertian pengembangan sumber daya manusia. Menurut Filippo (2000:127), digunakan istilah 'pengembangan' untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Tujuan Organisasi atau instansi akan tercapai dengan baik jika para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah merasa pentingnya pengembangan sumber daya manusia karena tujuan dari pengembangan tersebut adalah untuk memperbaiki efektivitas dan kinerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.4. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pendidikan dan pelatihan berkaitan erat dengan pengertian pengembangan. Bahkan, pengembangan punya arti yang hampir sama dengan pendidikan dimana dapat diartikan sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum maupun keterampilan bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. jadi pengertian pengembangan mencakup pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum para karyawan suatu perusahaan.

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya, sedangkan Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan (Widjaja, 1995 : 75).

Menurut Simamora (2004) bahwa .Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Menurut Soekidjo (2003) pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/ keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pelatihan bertujuan untuk membantu para karyawan dalam menambah kecakapan dan pengetahuan mereka dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dimana nantinya melalui pelatihan tersebut akan meningkatkan perubahan-perubahan dalam kebiasaan-kebiasan

bekerja para karyawan. Pada kenyataannya, pengertian pelatihan sangat luas dan tidak terbatas hanya pada usaha untuk mengembangkan keterampilan semata-mata, bimbingan dan lain-lain, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan mutu kerja para karyawan, baik segi keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja.

2.1.5. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Kini pendidikan dan pelatihan sudah dianggap sebagai suatu kegiatan yang sudah sangat dibutuhkan oleh suatu instansi maupun perusahaan guna mengantisipasi perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini serta meluasnya kegiatan usaha suatu instansi/perusahaan memaksa pemimpin instansi/perusahaan untuk mencari jalan keluar terbaik guna diperoleh pelaksanaan bentuk usaha yang paling efisien dan ekonomis bagi instansi/perusahaannya.

Selain itu, pemimpin instansi/perusahaan juga dihadapkan pada masalah-masalah bagaimana yang bersangkutan dapat mempergunakan sumber daya manusia yang dipimpinnya sehingga tujuan instansi/perusahaan dapat direalisasikan melalui para karyawan. Pada umumnya, para pemimpin yang bijaksana tidak dapat mengabaikan tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kepada setiap karyawan yang dipimpin, baik kepada karyawan baru maupun lama yang akan dipromosikan untuk memengang suatu jabatan yang baru. Suatu tugas yang baru dapat dilaksanakan oleh setiap karyawan bila dilakukan pendidikan dan pelatihan sebelum tugas baru tersebut dilaksanakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh

perusahaan terhadap para karyawan janganlah hanya merupakan kegiatan yang sifatnya sementara, tetapi hendaknya merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus menerus dalam instansi/perusahaan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia memerlukan waktu, biaya, tenaga dan aspek-aspek terkait lainnya sehingga penyelenggaraannya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan ketersediaan waktu, biaya dan tenaga serta aspek-aspek terkait lainnya juga.

Terdapat beberapa alasan pentingnya dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan suatu instansi/perusahaan : (1) Menambah moril karyawan, (2) membantu dalam pelaksanaan pekerjaan secara efisien, (3) menjamin kelangsungan karir dari para calon karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi, (4) menambah efisiensi umum dari perusahaan, (5) menjamin bahwa metode-metode standar dipakai oleh peserta pendidikan dan pelatihan, (6) mengurangi pengawasan bila karyawan telah terlatih baik, (7) mengakibatkan perpindahan pegawai menjadi berkurang dalam perusahaan dan menjadikan ~~kerja~~ kerja lebih baik (Moekijat, 1990).

Flippo (1993) juga mengemukakan penting dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan disetiap perusahaan agar : (1) produktivitas kerja akan bertambah bila dipandang dari sudut jumlah dan mutu, (2) semangat kerja para karyawan akan bertambah, (3) pengawasan akan semakin berkurang, (4) kecelakaan kerja akan semakin berkurang dan (5) stabilitas dan fleksibilitas organisasi akan bertambah.

2.1.6. Defenisi Kinerja

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2011:81).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002 : 78). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antarlain termasuk : Kuantitas Output, Kualitas Output, Jangka Waktu Output, Kehadiran ditempat kerja, Sikap Kooperatif.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999:2).

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara proses yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-

langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi. Terhadap hasil kerja Organisasi, dilakukan evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh hasil kerja yang dicapai terhadap tujuan yang diinginkan. Hasil kerja organisasi dapat sama dengan tujuan yang ditetapkan, namun dapat pula lebih besar atau bahkan lebih kecil dari harapan.

Evaluasi kinerja mempunyai arti lebih penting lagi karena dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja organisasi. Atas dasar evaluasi kinerja tersebut dapat dirumuskan umpan balik yang perlu diberikan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang. Disamping itu, dapat pula dirumuskan langkah perbaikan terhadap manajemen kinerja selanjutnya. Perbaikan manajemen kinerja disatu sisi dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, disisi lain dapat pula meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia di dalamnya.

a. Defenisi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang di perlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal (1999:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan

membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Sementara itu, Schwartz (1999:vii) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Disini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan bacal sebagai suatu proses komunikasi.

Dengan memperhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa ~~pada~~ dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses tentang bagaimana manajemen kinerja seharusnya di jalankan dan diungkapkan dengan cara yang berbeda-beda di antara para pakar, dari yang sangat sederhana dan mendasar sampai pada proses yang mendalam . Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Model Deming.

Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan *review* atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah di capai.

2. Model torrington dan Hall.

Menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang di harapkan dari suatu kinerja. Kemudian, di tentukan dukungan yang di berikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.

3. Model Costello.

Proses memanajemen kinerja di kemukakan oleh Costello dalam bentuk siklus. Siklus dimulai dengan melakukan persiapan perencanaan sehingga dapat di buat suatu rencana dalam bentuk rencana kinerja dan pengembangan.

4. Model Armstrong dan Baron.

Armstrong dan Baron mengemukakan siklus manajemen kinerja sebagai sekmen atau urutan. Proses manajemen kinerja di lihat merupakan serangkaian aktivitas yang di lakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang di harapkan.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerjanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;

5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan;

Oleh karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya (Kreitner dan Kinicki, 2001:32): (1) dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu; (2) mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja; (3) mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya; dan (4) harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Prawirasentono (1999) telah menyatakan, efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

Dharma (2005) telah menyatakan, Otoritas (wewenang). Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. Juga, disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan

organisasi dimana dia kerja. Satu hal lagi yang mempengaruhi kinerja adalah inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Mengukur kinerja secara struktur organisasi hal yang dinilai adalah keefektifan dan tingkat efisiensi struktur organisasi tersebut. Bisa dinilai struktur organisasi yang ada kurang memenuhi efektivitas, berarti kinerja organisasi tersebut dianggap tidak memenuhi kebutuhan lagi. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan tentang kemungkinan menyempurnakan struktur sesuai dengan kebutuhan.

Dilingkungan pemerintah daerah, peranan pegawai atau karyawan sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan, dan lain-lain. namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar tergantung sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam dalam mencapai tujuannya.

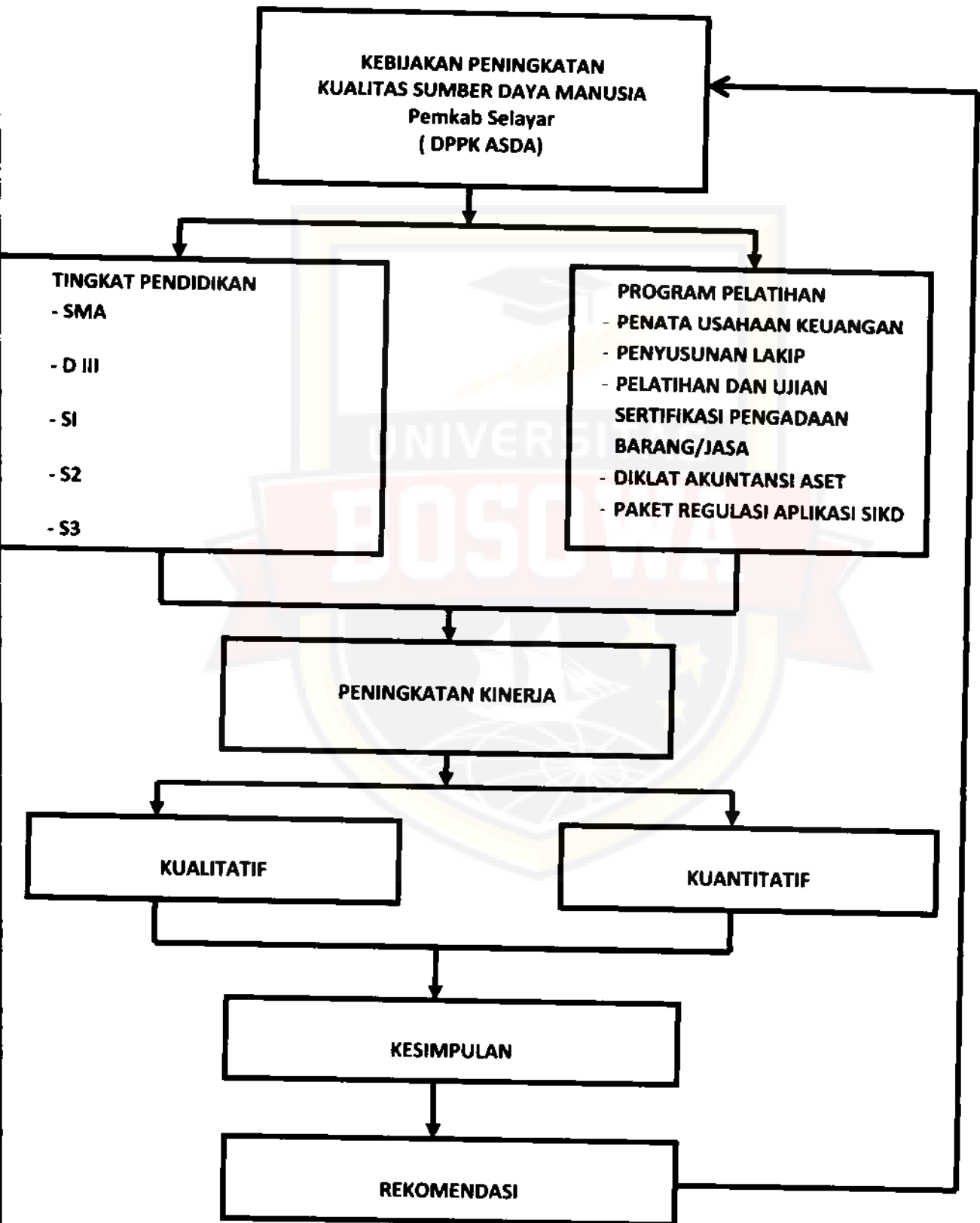
Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan latihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

2.1.6. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja

Soeroto (1983:106) mengemukakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu : pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

2.2. Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

Berdasarkan Tinjauan diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis, yaitu “ Diduga Tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dijadikan sebagai objek penelitian. Alasannya karena di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah masih banyak tamatan SMA sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan. Adapun pengambilan data mulai dari Januari 2012 hingga Februari 2012.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut:
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
 2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

3. Kuesioner, teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Instansi Pemerintah dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai Instansi pemerintah yang diteliti.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

3.4. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan analisis Regresi, yaitu analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana : Y = kinerja

X_1 = Tingkat pendidikan (level)

$X_2 = \text{Pelatihan}$

$a = \text{Parameter titik potong (konstan)}$

$b = \text{Parameter Koefisien regresi yang akan dicari}$

3.5. Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Y yaitu kineja karyawan dalam hal ini ditetapkan sebagai variabel dependent yang artinya tinggi rendahnya variabel Y sangat ditentukan oleh variabel X (independen) yang dinyatakan dalam (%).
2. X_1 yaitu Tingkat pendidikan dalam hal ini ditetapkan sebagai variabel independent artinya variabel yang memberikan kontribusi terhadap variabel y.
3. X_2 yaitu pelatihan pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yang dalam hal ini dianggap sebagai variabel bebas atau independent variabel artinya variabel ini memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel Y (kinerja).
4. a yaitu titik potong (intercept) artinya apabila tidak terjadi penambahan tingkat pendidikan apakah kinerja karyawan dinyatakan meningkat.
5. b yaitu Koefisien regresi yang akan ditaksir nilainya.
6. Kinerja yaitu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

BAB. IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

1. Kedudukan

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk pelaksanaan tugasnya tertuang dalam Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 15 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi, Kepala Dinas, Sekretaris, Sub Bagian, Bidang dan Seksi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Sebagai perangkat daerah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dituntut untuk mewujudkan administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Dalam rangka pemenuhan atas tuntutan tersebut maka diperlukan pengembangan dan penetapan sistem serta prosedur kerja yang cepat, tepat, jelas dan nyata serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga pelaksanaan tugas-tugas Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah harus bisa berlangsung secara berdayaguna dan berhasilguna.

Untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dalam melaksanakan Akuntabilitas Instansi Pemerintah, maka disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang berisi perencanaan stratejik dan implementasinya serta tolok ukur keberhasilan berbagai indikator yang telah ditetapkan untuk mencapai visi dan misi.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah melaksanakan fungsi sebagai berikut :

1. Penyiapan kebijakan dan pedoman pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD),-
2. Pengesahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran,-
3. Pelaksanaan Pengendalian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD),-
4. Pemberian Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sistem Penerimaan dan Pengeluaran Kas Daerah,-
5. Pengoordinasian pengelolaan pendapatan daerah,-
6. Pemungutan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya serta pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB),-

7. Pemantauan Pelaksanaan, penerimaan dan pengeluaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah oleh Bank dan / atau Lembaga Keuangan Lainnya yang telah ditunjuk.-
8. Pengaturan dana yang diperlukan dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.-
9. Penyimpanan Uang Daerah.-
10. Pelaksanaan penempatan uang daerah dan pengelolaan / penatausahaan investasi.-
11. Pelaksanaan pembayaran berdasarkan permintaan Pejabat Pengguna Anggaran Atas Beban Beban Rekening Kas Umum Daerah.-
12. Penyiapan pelaksanaan pinjaman dan pemberian jaminan atas nama Pemerintah Daerah.-
13. Pelaksanaan pemberian pinjaman atas nama Pemerintah Daerah.-
14. Pelaksanaan pengelolaan utang dan piutang daerah.-
15. Pelaksanaan penagihan piutang daerah.-
16. Pelaksanaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan daerah.-
17. Penyajian informasi keuangan daerah.-
18. Pelaksanaan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan barang barang milik daerah.-
19. Penyiapan kebijakan dan pedoman pengelolaan keuangan daerah.-
20. Penyiapan pedoman pembinaan badan layanan umum Pemerintah Daerah.-
21. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan pimpinan.

4.1.2. Struktur Organisasi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 15 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi, Kepala Dinas, Sekretaris, Sub Bagian, Bidang dan Seksi, maka Struktur organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut :

- I. Kepala Dinas
- II. Sekretaris, terdiri atas :
 1. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub. Bagian Hukum dan Perencanaan
 3. Sub. Bagian Keuangan
- III. Bidang Pendapatan, terdiri dari :
 1. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional
 2. Seksi Dana Perimbangan dan Penerimaan Lainnya
 3. ~~Seksi~~ Seksi Pendapatan Asli Daerah
- IV. Bidang Anggaran, terdiri dari :
 1. Seksi Anggaran Daerah
 2. Seksi Anggaran Desa dan Kelurahan
 3. Seksi Verifikasi Anggaran Desa dan Kelurahan
- V. Bidang Perbendaharaan, terdiri dari :
 1. Seksi Perbendaharaan Daerah
 2. Seksi Verifikasi
 3. Seksi Akuntansi

VI. Bidang Aset Daerah, terdiri dari :

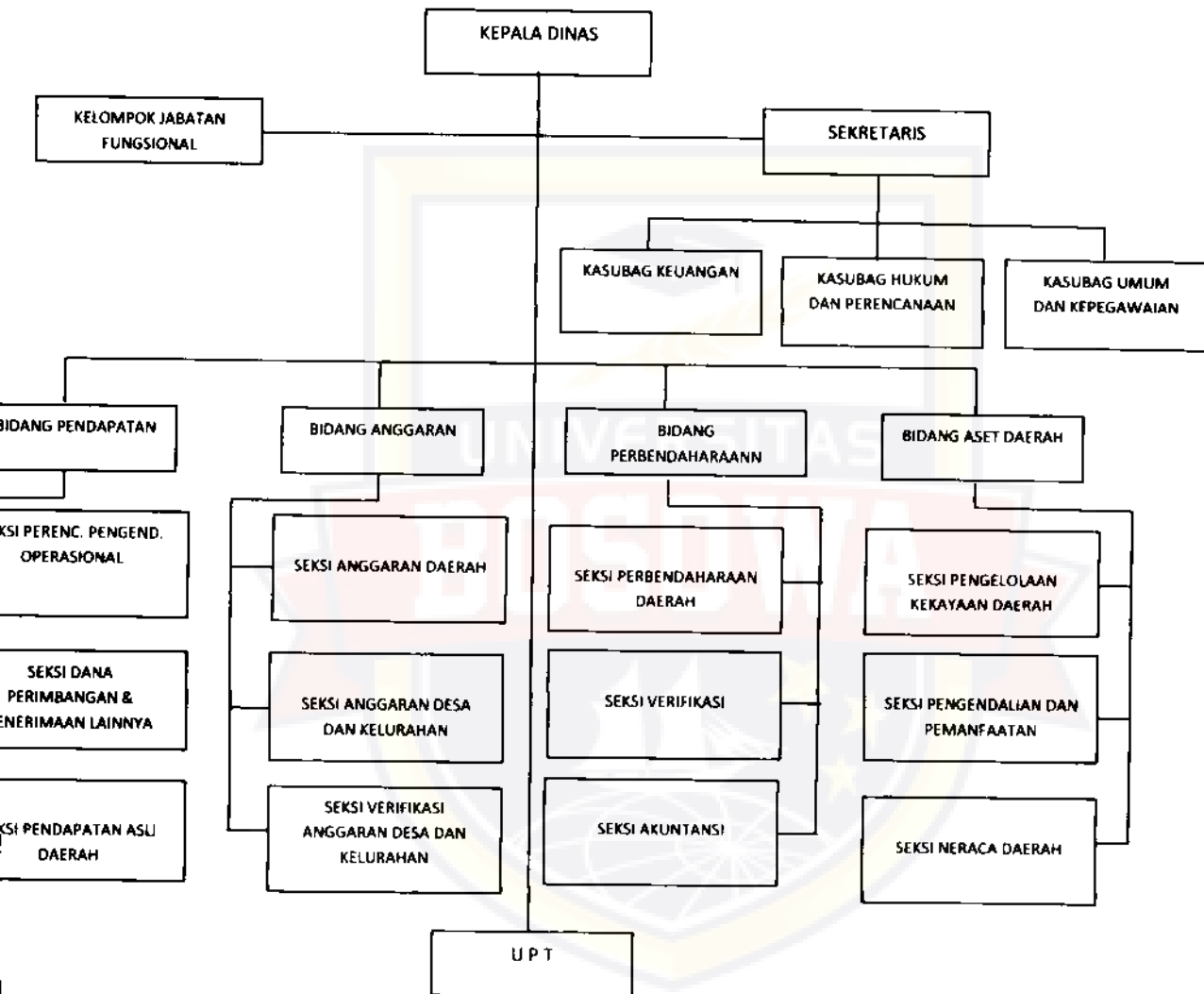
1. Seksi Pengelolaan Kekayaan Daerah
2. Seksi Pengendalian dan pemanfaatan
3. Seksi Neraca Daerah

VII. Kelompok Jabatan Fungsional

VIII. UPTD



GAMBAR 4.1.
STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAHTAHUN 2011



Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Diolah Tahun 2012.

4.1.3. Lingkungan Strategis

Kelancaran penyelenggaraan tugas setiap organisasi tidak terlepas dari pengaruh Lingkungan Strategis Organisasi itu sendiri. Demikian halnya dengan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah memiliki lingkungan strategis yang terdiri dari lingkungan Internal dan lingkungan eksternal. Pada lingkungan internal terdapat kekuatan dan kelemahan, sedangkan pada lingkungan eksternal terdapat peluang dan tantangan. Dalam Konteks penyusunan LAKIP ini uraian tentang lingkungan strategis dibatasi pada lingkungan internal yang meliputi ; Sumber daya Aparatur, Sarana dan Prasarana, serta Keuangan.

1. Sumber Daya Aparatur

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah pada tahun 2011 didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 55 orang Pegawai Negeri Sipil dan 21 orang Pegawai Tidak Tetap dengan kualifikasi pendidikan terlihat pada tabel berikut :

TABEL 4.1. JUMLAH DAN KOMPOSISI KEPANGKATAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PADA TAHUN 2011.

No	PEGAJAWI	PENDIDIKAN				JUMLAH	GOLONGAN									
		SMA	DIJ	S1	S2		S3	I	II	III	IV	V	VI	VII		
I	PEMEGANG ESELON															
	- Eselon II	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	- Eselon III	-	-	4	1	-	5	-	-	-	-	2	3	-	-	-
	- Eselon IV	8	-	5	2	-	15	-	-	-	1	11	3	-	-	-
	JUMLAH	8	-	9	4	-	21	-	-	-	1	11	5	2	1	1
II	NON ESALON															
	- Staf	17	4	12	1	-	34	-	17	12	5	-	-	-	-	-
	- PTT	13	-	8	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	- Sukarela	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	JUMLAH	30	4	20	1	-	55	-	17	12	5	-	-	-	-	-
	TOTAL	38	4	29	4	-	76	-	17	12	6	11	5	2	1	1

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Diolah Tahun 2012.

Pada tabel tersebut di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai pada lingkup Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berada pada tingkat/golongan III dengan kualifikasi pendidikan SMA dan sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi sumberdaya aparatur di lingkup ini masih kurang. Selain itu, terdapat Pegawai Tidak Tetap sebanyak 21 orang yang sebagian besar juga berlatar belakang SMA.

Jumlah UPTD yang terbentuk saat ini ada 1 unit, yaitu UPTD Pasar. Aparatur yang ditempatkan di UPTD tersebut juga masih sangat terbatas, sementara wilayah cakupannya cukup luas.

2. Rencana Srtategik

Rencana Strategik yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dengan memperhatikan dan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau akan timbul. Selain itu Rencana Strategik merupakan langkah awal untuk dijabarkan secara rutin sampai kepada pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam garis besar dapat disampaikan bahwa Rencana Strategik Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah didalamnya terjabarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang cukup realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

a. Visi

Visi merupakan gambaran keadaan ideal yang hendak dicapai di masa depan atau dengan kata lain sebagai citra masa depan yang hendak diwujudkan dan dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan, sehingga visi tersebut dapat dijiwai dan dimaknai menjadi suatu ketetapan komitmen bersama untuk mencapai cita-cita.

Sebagai implementasi dari kebutuhan tersebut, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menetapkan Visi :

**“ Optimalisasi Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan
Aset Daerah yang Amanah “**

Makna dari Visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Optimalisasi pendapatan, diharapkan terciptanya sumber pendapatan daerah potensial melalui intensifikasi dan ekstensifikasi sumber-sumber pendapatan

daerah sesuai peraturan yang dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

2. Pengelolaan keuangan daerah secara optimal dimaksudkan mengefektifkan pengelolaan administrasi keuangan secara sistematis, transparan, tertib dan akuntabel dalam rangka memenuhi kebutuhan pembiayaan pemerintah, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.
3. Pengelolaan aset daerah yang baik dan benar dalam rangka pemutakhiran database aset daerah untuk menentukan penganggaran dan pemeliharaan barang yang menjadi kekayaan daerah.
4. Yang amanah dimaksudkan bahwa semua aparatur dalam melaksanakan tupoksinya hendaknya bekerja secara professional sesuai aturan yang berlaku dan senantiasa mencerminkan sikap dan perilaku dengan dasar keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia, sehingga tidak ada niat untuk melakukan penyimpangan yang dapat merugikan daerah.

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. misi juga dapat didefinisikan sebagai komitmen terbaik terhadap *stakeholder*.

Misi disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan visi. Oleh karena itu, pernyataan misi

sebaiknya menggunakan bahasa yang sederhana, ringkas dan mudah dipahami tanpa mengurangi maksud yang ingin dijelaskan.

Adapun rumusan Misi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan daerah yang terukur dan berkualitas.
2. Meningkatkan tata kelola keuangan dan aset daerah yang professional.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya Aparatur bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai dengan standar pelayanan minimal.

c. Tujuan

Tujuan adalah pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Rumusan tujuan merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menetapkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan meliputi :

Misi I : Meningkatnya intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan daerah yang terukur dan berkualitas.

Tujuan : Meningkatkan pendapatan daerah yang sinergitas dan realistis terhadap masing-masing sektor unggulan pendapatan daerah.

- Sasaran** : Optimalisasi potensi dan realisasi pendapatan daerah.
- Misi II** : Meningkatnya tata kelola keuangan dan aset daerah yang profesional.
- Tujuan** : Meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan dan pertanggungjawaban SKPD yang profesional.
- Sasaran** : Meningkatnya efisiensi dan efektifitas penggunaan anggaran yang seimbang dan terkelolanya aset daerah yang berorientasi pada kepentingan publik.
- Misi III** : Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai dengan standar pelayanan minimal.
- Tujuan** : Mewujudkan aparatur pengelola pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berdedikasi tinggi, berwawasan dan berketerampilan, bertanggung jawab serta amanah.
- Sasaran** : Meningkatnya wawasan dan keterampilan aparatur dalam pelaksanaan tupoksi sesuai tuntutan peraturan yang berlaku.

d. Strategi

Strategi adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan dalam kebijakan dan program. Strategi yang akan dilakukan adalah mengoptimalkan kekuatan internal yang sudah ada seperti dengan telah tersedianya beberapa Peraturan Daerah tentang keuangan daerah, kualitas sumber daya aparatur dan komitmen aparatur yang tinggi yang akan meminimalisir kelemahan internal dan

mencari solusi terhadap pengaruh dari luar seperti halnya pengaruh globalisasi, informasi yang semakin terbuka dan perubahan peraturan yang sangat cepat.

Dari gambaran tersebut, disusunlah strategi yang akan dilaksanakan yang terdiri dari :

1. Optimalisasi potensi dan realisasi pendapatan daerah. Pengkajian rencana APBD untuk mewujudkan pelaksanaan pengelolaan APBD yang tepat sasaran.
2. Pemenuhan kebutuhan dalam pelayanan administrasi perkantoran dan pengelolaan administrasi aset daerah.
3. Peningkatan sistem pengelolaan administrasi pendapatan dan belanja daerah.
4. Peningkatan dan optimalisasi sarana dan prasarana sebagai penunjang pelayanan prima.
5. Peningkatan profesionalisme aparatur.

~~Arah~~ kebijakan yang dirumuskan dalam menentukan program dan kegiatan adalah :

1. Pola kemitraan pemerintah dan masyarakat dalam pelaksanaan pemerintahan terhadap pengelolaan pendapatan, belanja dan aset daerah.
2. Peningkatan kualitas pelayanan prima bidang administrasi perkantoran.
3. Pemenuhan kebutuhan sarana prasarana sebagai penunjang pelayanan administrasi kantor.
4. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan SKPD yang transparan dan akuntabel.

5. Sistem pengelolaan pendapatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memperhatikan perkembangan perekonomian.
6. Mengembangkan potensi kemampuan aparatur sesuai bidang dan tanggung jawabnya serta penerapan reward dan punishment terhadap prestasi yang terukur.

4.1.4. Rencana Kerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan dari Visi dan Misi Dinas pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, maka ditetapkan Program dan Kegiatan Tahun 2011 sebagai berikut :

1. Program

Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Program yang ditetapkan untuk tahun anggaran 2011 adalah sebagai berikut :

1. Administrasi Perkantoran
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
4. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

5. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
6. Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah.
7. Pembinaan dan Fasilitas Pengelolaan Keuangan Desa

2. Kegiatan

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran sebagaimana yang diinginkan berdasarkan program tersebut, maka ditetapkan kegiatan tahun 2011 sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penunjang Administrasi Perkantoran.
2. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah dan Luar Daerah.
3. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional.
4. Pemeliharaan Rutin/Berkala Mobil Jabatan/Dinas.
5. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional.
6. Pendidikan dan Pelatihan Formal.
7. Bimbingan Teknis Implementasi Paket Regulasi tentang Pengelolaan Keuangan dan pengelolaan Aset Daerah.
8. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran.
9. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun.
10. Penyusunan LAKIP.
11. Penunjang Pelaksanaan Operasional.
12. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD
13. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD
14. Verifikasi DPA-SKPD T.A 2011
15. Asistensi dan Verifikasi Perubahan RKA/DPA-SKPD T.A. 2011

16. Penyusunan Ranperda tentang Pertanggungjawaban APBD
17. Peningkatan Pengelolaan Administrasi Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah.
18. Verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) SKPD dan Penelitian SP2D.
19. Pelaksanaan Inventarisasi Barang Milik Daerah.
20. Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang dan Rencana Kebutuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah.
21. Penyusunan Neraca Daerah.
22. Penyusunan Laporan Barang Semesteran dan Laporan Barang Tahunan.
23. Peningkatan Koordinasi, Monitoring, Evaluasi dan Penagihan PAD.
24. Peningkatan Koordinasi, Klarifikasi, Monitoring, Evaluasi dan Penagihan PBB.
25. Biaya Operasional UPT Pasar.
26. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
27. Penyuluhan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
28. Sosialisasi /Penyuluhan Pajak Bumi dan Bangunan.
29. Koordinasi dan Pelaporan Dana Transfer.
30. Pemeliharaan sistem Penggajian.
31. Pemeliharaan Sistem Mapatda
32. Koordinasi, Verifikasi dan Evaluasi Dana Bantuan Sosial.
33. Penyusunan Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa.
34. Asistensi Penyusunan APB Desa.

35. Pengendalian dan Evaluasi APB Desa.
36. Verifikasi SPJ APB Desa.
37. Verifikasi DPA/SPJ kelurahan.
38. Sosialisasi Pengelolaan Keuangan Desa.

4.1.5. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menyajikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai ketentuan yang terkandung dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dan program/kegiatan, baik keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2011.

1. Pengukuran Kinerja

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999 dan Keputusan Kepala LAN No. 239 IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kinerja diukur berdasarkan Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan. Untuk mengetahui gambaran mengenai Tingkat Pencapaian Sasaran dan

Program/Kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya.

“Pencapaian Sasaran diperoleh dengan cara membandingkan Target dengan Realisasi Indikator Sasaran, Pencapaian Kinerja Program/Kegiatan diperoleh dengan cara membandingkan Target dengan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan yang terdiri dari Input, Output, Outcome, Benefit, dan Impact”.

Media pengukuran kinerja terdiri dari :

- **Formulir PKK (Pengukuran Kinerja Kegiatan)**
- **Formulir PPS (Pengukuran Pencapaian Sasaran)**

2. Evaluasi dan Analisis Pencapaian Sasaran

Secara umum Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah memiliki indikator sasaran sebanyak **3 (tiga)** indikator sasaran yaitu :

1. **Optimalisasi potensi dan realisasi pendapatan daerah.**
 - Meningkatnya PAD.
2. **Meningkatnya efisiensi dan efektifitas penggunaan anggaran yang seimbang dan terkelolanya aset daerah yang berorientasi pada kepentingan publik.**
 - Ranperda APBD tepat waktu.
 - Hasil Pemeriksaan /opini BPK terhadap laporan keuangan daerah.
 - Meningkatnya pengelolaan pelaporan inventarisasi aset daerah.

3. Meningkatnya wawasan dan keterampilan aparatur dalam pelaksanaan tupoksi sesuai tuntutan yang berlaku.

- Jumlah pegawai yang mengikuti bimtek.

- Persentase pegawai yang memiliki kualifikasi S1 Akuntansi.

a. Analisa Keberhasilan

Kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar pada kegiatan tahun 2011 :

1. Revisi beberapa Peraturan Daerah di bidang Pendapatan Asli Daerah telah rampung diselesaikan dan telah disahkan diantaranya Perda tentang Pajak Daerah dan Perda tentang Retribusi Daerah.
2. Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2012 disahkan tepat waktu.
3. Pencapaian target PAD untuk tahun 2011 sebesar Rp.15.000.000.000,- mencapai 101% (realisasi Rp.15.255.195.872,03).

b. Analisa Kelemahan

Disamping itu terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan pencapaian kinerja belum optimal diantaranya :

1. Di bidang Pengelolaan Pendapatan daerah masih diperhadapkan pada beberapa permasalahan antara lain data riil beberapa sumber pendapatan masih sulit diperoleh, pengendalian dan pengawasan atas pemungutan pendapatan asli daerah belum efektif, keterbatasan aparat pengelola pendapatan, dan kurangnya kesadaran masyarakat penanggung pajak untuk menyelesaikan pembayaran pajak.

2. Di bidang pengelolaan aset daerah, data riil beberapa aset daerah masih sulit diperoleh baik yang terdapat di dalam wilayah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar maupun yang terdapat di luar daerah.
3. Semua kegiatan belum mampu diukur bobot benefit dan impact.
4. Terbatasnya kualitas dan kuantitas SDM aparatur

c. Strategi Pemecahan Masalah

Bahwa dalam rangka pemecahan masalah yang ada ada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, agar terjadi peningkatan kinerja maka langkah/strategi yang akan diambil sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan pendapatan daerah berbagai cara telah dilaksanakan diantaranya mendata kembali sumber-sumber pendapatan, memperketat pengawasan terhadap pelaksanaan pemungutan pendapatan asli daerah, meningkatkan sumber daya aparatur ~~pengelola~~ pendapatan dan melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat wajib pajak baik langsung maupun tidak langsung.
2. Melakukan pendataan terhadap aset yang dimiliki oleh daerah.
3. Penguatan perencanaan dan penganggaran.
4. Penguatan kapasitas SDM.

4.2. Tanggapan Hasil Penelitian

Responden yang merupakan sumber utama data primer di dalam penelitian ini sangat perlu diketahui kualitasnya, sebab merupakan informasi awal untuk membandingkan pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

4.2.1. Tanggapan Tentang Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana yang efektif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dari aspek intelektualitas dan produktifitas kerja. Dalam penelitian ini penulis mencoba menganalisis pengaruh tingkat pendidikan karyawan/karyawati terhadap kinerja karyawan/karyawati tersebut. selanjutnya dapat dilihat pada Tabel .4.2.

TABEL.4.2. JAWABAN RESPONDEN TENTANG TINGKAT PENDIDIKAN BERDASARKAN FREKUENSI TAHUN 2012.

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	8	14,54
2.	Setuju	45	81,81
3.	Ragu-Ragu	1	1,81
4.	Tidak Setuju	1	1,81
5.	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		55	100,00

Sumber Data : Hasil Kuesioner Dengan Responden, Data Diolah Kembali Tahun 2012.

Dari Tabel.4.2, tersebut di atas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dari 55 responden yang diwawancarai atau dengan tingkat persentase sebesar 14,54%. Selanjutnya tanggapan responden yang mengatakan setuju terhadap pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu sebanyak 45 responden dari 55 yang diwawancarai atau dengan tingkat persentase sebesar 81,81%. Untuk yang mengatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase sebesar 1,81%. Selanjutnya yang mengatakan tidak setuju sebanyak 1

responden dengan tingkat persentase sebesar 1,81% dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0%.

Dari hasil analisa data tersebut diatas maka dapat dikatakan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar pengaruh tingkat pendidikan sangat besar hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang mengatakan setuju pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja, adapun tanggapan responden yaitu yang mengatakan setuju sebanyak 45respondendengan persentase 81,81 % .

4.2.2. Tanggapan Tentang Pelatihan

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pentingnya pelatihan karena dengan pelatihan tersebut pada karyawan dan karyawan mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan yang tidak didapatkan dipendidikan formal.

Dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia pelatihan sangat dibutuhkan guna mendorong motivasi kerja karyawan dan karyawan pada setiap instansi guna mencapai tujuan yang diharapkan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu tidak ada satupun organisasi pemerintah dan swasta yang tidak menghendaki adanya pelatihan guna mendorong kemampuan kinerja karyawannya. Hal tersebut sejalan yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dimana pelatihan para karyawan telah berulang kali dilaksanakan dan hal tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja pada dinas tersebut. Untuk lebih jelasnya mengenai

pentingnya pelatihan dalam mendorong motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL. 4.2. JAWABAN RESPONDEN TENTANG PELATIHAN BERDASARKAN FREKUENSI TAHUN 2012.

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	6	10,90
2.	Setuju	39	70,90
3.	Ragu-Ragu	8	14,54
4.	Tidak Setuju	2	3,63
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		55	100,00

Sumber Data : Hasil Kuesioner Dengan Responden. Data Diolah Kembali Tahun 2012.

Berdasarkan data tabel tersebut di atas, nampak tanggapan responden yang mengatakan sangat setuju dengan adanya pelatihan guna mendorong motivasi kerja sebanyak 6 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 10,90%. Selanjutnya yang mengatakan setuju pentingnya pelatihan dalam meningkatkan motivasi kerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebesar 39 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 70,90% kemudian yang mengatakan ragu-ragu pentingnya pelatihan terhadap peningkatan motivasi kerja sebanyak 8 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 14,54 % . Sedangkan yang mengatakan tidak setuju pentingnya pelatihan terhadap motivasi kerja sebanyak 2 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 3,63%, dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberi tanggapan maka berarti 0,00%.

Kalau dianalisa data distribusi frekuensi tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja juga sangat besar hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang diwawancarai dimana yang mengatakan setuju sebanyak 39 responden.

4.2.3. Tanggapan Tentang Kinerja

Indikator keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tenaga kerja dapat diukur atau dilihat dari sejauhmana kemampuan tenaga kerja tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya. Oleh karena itu ukuran suatu kinerja bukan dilihat dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan, akan tetapi yang dilihat sampai sejauhmana karyawan tersebut mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui suatu kinerja apakah kinerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin suatu instansi pemerintah atau swasta, maka dapat dilihat sampai sejauh mana kepemilikan para karyawan terhadap pendidikan yang dimilikinya dan pelatihan yang telah diikutinya. Kedua faktor pendukung peningkatamn motivasi kerja bagi setiap karyawan tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya karena antara pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dalam mendorong motivasi kerja.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja yang telah dilakukan oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar juga telah lama dilaksanakan hal tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden distribusi frekuensi yaitu :

TABEL. 4.3. JAWABAN RESPONDEN TENTANG KINERJA BERDASARKAN FREKUENSI TAHUN 2012.

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	11	20
2.	Setuju	43	78,18
3.	Ragu-Ragu	1	1,81
4.	Tidak Setuju	0	-
5.	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		55	100,00

Sumber Data : Hasil Kuesioner Dengan Responden. Data Diolah Kembali Tahun 2012.

Berdasarkan data tabel tersebut di atas nampak tanggapan responden yang mengatakan sangat setuju pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi pemerintahan yaitu sebanyak 11 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 20,00%, selanjutnya tanggapan responden yang mengatakan setuju pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi pemerintahan yaitu sebanyak 43 responden atau dengan tingkat persentase 78,18% , kemudian responden yang mengatakan ragu-ragu pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi pemerintahan yaitu sebanyak 1 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 1,81% dan responden yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi pemerintahan yaitu tidak ada responden atau dengan tingkat persentase sebesar 0,00%.

4.2.4. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.

Sebelum penulis masuk pada inti pembahasan dalam penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan mengkaji keterkaitan antara tingkat pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi apabila dimiliki oleh seseorang karyawan, maka karyawan tersebut selalu berupaya menciptakan manajemen kerja pada dirinya, manajemen kerja tersebut mendorong seorang tenaga kerja untuk mempunyai daya cipta didalam bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Artinya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan mendorong karyawan tersebut dalam bekerja lebih produktif. Sedangkan pelatihan atau pengalaman kerja yang didapat melalui pendidikan non formal juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pada setiap karyawan.

Oleh karena itu dalam menganalisa motivasi kerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar penulis menentukan hanya dua faktor yang mempengaruhi yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam alat analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS.For Windows 0,17, lihat lampiran di dapatkan hasil yaitu sebagai berikut :

$$R \text{ Korelasi} = 0,717$$

$$R^2 \text{ Determinasi} = 0,514$$

$$b_0 \text{ Konstan} = 2,156$$

$$b_1 \text{ Pendidikan} = 0,411X_1$$

$$b_2 \text{ Pelatihan} = 0,094X_2$$

Dari hasil olahan data program SPSS. For Windows tersebut dan apabila disubstitusi pada persamaan regresi maka hasilnya yaitu :

$$Y = 2,156 + 0,411X_1 + 0,094X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, dan apabila diberi interpretasi maka didapatkan suatu masukan yang sangat berarti bagi pengambil keputusan yaitu sebagai berikut :

- $b_0 = 2,156$ yang mengandung arti apabila tidak terjadi perubahan atau penambahan terhadap pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) sebesar 1 %, maka motivasi kerja tetap mengalami peningkatan sebesar nilai $b_0 = 2,156$ dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.
- $b_1 = 0,411X_1$, yang mengandung arti apabila terjadi peningkatan pendidikan 1 level, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar nilai $b_1 = 0,411X_1$ dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.
- $b_2 = 0,094X_2$, yang mengandung arti apabila terjadi peningkatan pelatihan 1 level, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar nilai $b_2 = 0,094X_1$ dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.
- $R = 0,717$ yang mengandung arti secara parsial pengaruh tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan dan aset daerah yaitu sebesar 0,717 atau sebesar 71,70 % dan selebihnya 28,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel independen.

$R^2 = 0,514$ yang mengandung arti secara *agregate* atau bersama-sama antara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) berpengaruh signifikan sebesar 0,514 atau sebesar 51,40 % selebihnya sebesar 48,60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel independen.



BAB. V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan bab pembahasan yang penulis telah kemukakan tersebut, maka yang menjadi kesimpulan dalam penulisan karya ilmiah ini yaitu :

1. Tingginya motivasi kerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sangat ditentukan oleh sebesarapa besar tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan pada dinas tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang terbesar mengatakan setuju yaitu 45 responden atau sebesar 81,81 %.
2. Motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pelatihan yang diberikan oleh setiap karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan ~~Keuangan~~ dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang mengatakan setuju sebesar 39 responden atau sebesar 70,90%.
3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja sangat signifikan, hal ini dapat dilihat pada nilai b_1 sebesar 0,411 X_1 , sedangkan pelatihan hanya sebesar b_2 sebesar 0,094 X_2 , kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja sebesar nilai R korelasi yaitu 0,717 atau 71,70% selebihnya 28,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel independent.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran yang penulis ajukan yaitu sebagai berikut :

1. Agar motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar lebih tinggi pada tahun-tahun akan datang maka sebaiknya dalam merekrut pegawai negeri sipil lebih mengutamakan dan memperhatikan tingkat pendidikan para calon negeri sipil yang akan direkrut. Hal ini sangat beralasan karena dengan tingginya tingkat pendidikan daya cipta kerja pegawai dalam mendorong motivasi kerja sangat tinggi.
2. Agar motivasi kerja pada Dinas Penapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar lebih meningkat pada tahun-tahun yang akan datang maka sebaiknya pelatihan yang diikuti sertakan karyawan lebih aplikatif terhadap kebutuhan kerja dan terhadap penempatan kerja karyawan (*job description*). Hal ini sangat dibutuhkan karena dengan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan penempatan kerja akan menciptakan spesialisasi kerja dan lebih meningkatkan motivasi kerja para karyawan pada dinas tersebut.
3. Agar motivasi kerja lebih meningkat pada tahun-tahun akan datang di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar maka sebaiknya sebelum mutasi karyawan/karyawati terlebih dahulu dilakukan pelatihan internal terhadap *job description* baru yang ditempati bagi karyawan yang akan dimutasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahar, Akbar, 2005, *Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Formal Terhadap pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi selatan*, Makassar.
- Budihardjo, Adreas, 2011, *Organisasi Menuju pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta, Prasetiya Mulya Publishing.
- Kusriyanto, B, 2002, *Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Sei Management, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Nawawi, Handari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada Univesity Press, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 1996, *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*, Bandung, Madar Maju.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto.2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- [Http://artikelduniamaya.com/2012/02/pengaruh/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan.](http://artikelduniamaya.com/2012/02/pengaruh/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan)
- [Http://franchichandra.wordpress.com/2010/04/pengaruh-tingkat-pendidikan-terhadapkinerja karyawan.](http://franchichandra.wordpress.com/2010/04/pengaruh-tingkat-pendidikan-terhadapkinerja-karyawan)
- [Http://belajarpsikologi.com/2012/02/pengertian-pendidikan-menurut-ahli](http://belajarpsikologi.com/2012/02/pengertian-pendidikan-menurut-ahli)
- [Http://www.wikimu.com/news/DisplayNews.aspx?id=13054/2009/pengembangan-SDM.](http://www.wikimu.com/news/DisplayNews.aspx?id=13054/2009/pengembangan-SDM)
- [Http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhikinerja.](http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhikinerja)
- <http://anshori.blogdetik.com/2009/11/15/makalah/>
- <http://www.google.co.id/search?q=PERANAN%20PENDIDIKAN%20DAN%20PELATIHAN%20DALAM%20PENGEMBANGAN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a&source=hp&channel=np>

LAMPIRAN



Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2=Pelatihan, X1=Pendidikan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y=MotivasiKerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,495	,30861

a. Predictors: (Constant), X2=Pelatihan, X1=Pendidikan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,229	2	2,615	27,452	,000 ^a
	Residual	4,953	52	,095		
	Total	10,182	54			

a. Predictors: (Constant), X2=Pelatihan, X1=Pendidikan

b. Dependent Variable: Y=MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,156	,281		7,678	,000
	X1=Pendidikan	,411	,109	,603	3,775	,000
	X2=Pelatihan	,094	,110	,137	,856	,396

a. Dependent Variable: Y=MotivasiKerja

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

KUISIONER SEBAGAI INSTRUMEN RISET PENULISAN SKRIPSI

“ ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR ”

I. Pengantar.

Asalamu Alaikum Wr. Wb

Teriring salam dn do`a kita kepada ALIAH SWT semoga Rahmat dan Ridhonya senantiasa tercurahkan pada semua aktivitas kita. Amin.

Pengadaan angket ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi dalam rangka penyelesaian studi penulis pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar.

Untuk itu penulis sangat mengharapkan kiranya Bpk/Ibu/Sdr(i) memberikan jawaban dari pernyataan yang ada di dalam angket ini sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Semoga jawaban yang diberikan merupakan sumbangan yang sangat berarti buat peneliti, jika ada yang bersifat rahasia maka penelitian bersedia menjamin.

Demikian harapan penulis atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner/angket ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, April 2012

Peneliti

ROHANI

II. sesuai dengan

Nama Responden :
Unit Kerja :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :

III. Petunjuk Pengisian.

1. Anda diminta untuk melingkari jawaban pada pernyataan dibawah.
2. Jawablah sesuai dengan pendapat saudara.
3. Setelah selesai dikumpul kembali kepada peneliti.

IV. Pertanyaan.

4.1 Pendidikan

1. Apakah tingkat pendidikan anda saat ini.
a. S3 b. S2 c. S1 d. D3
b. e. SMA

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

2. Apakah anda puas dengan tingkat pendidikan yang anda miliki saat ini dalam meningkatkan kinerja anda ?
a. Sangat puas b. Puas c. Ragu-ragu d. Tidak Puas

d. Sangat tidak puas

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

3. Apakah tingkat pendidikan yang anda miliki mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja anda ?
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

4. Apakah tingkat pendidikan karyawan/karyawati adalah merupakan faktor terpenting terhadap kinerja suatu organisasi ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

5. Apakah anda siap jika anda diberi tugas belajar dengan atasan langsung saudara ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

4.2 Pelatihan

1. Setiap pegawai dilakukan pengembangan melalui pelatihan untuk perluasan mengenai wawasan kerja mereka.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

2. Pengembangan wawasan pegawai melalui pelatihan merupakan langkah yang tepat yang dilakukan instansi untuk meningkatkan produktivitas karyawan/karyawati.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

3. Meningkatnya kualitas pegawai tidak dijamin dari pengembangan wawasan melalui pelatihan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

4. Dengan pelatihan tidak menjamin karyawan/karyawati semakin berkinerja baik.

a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

5. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

6. Apakah anda siap jika anda diberi tugas mengikuti pelatihan dengan atasan langsung saudara ?

b. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju

f. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

4.3 Kinerja

1. Apakah dalam pelaksanaan tugas yang tepat waktu seorang karyawan dianggap berkinerja baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

2. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

3. Apakah kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, inbalan dan lain-lain.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

4. Mengukur kinerja secara struktural organisasi hal yang dinilai adalah keefektifan dan tingkat efisiensi struktur organisasi tersebut.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....

5. Tolak ukur dari kinerja adalah berdasarkan kualitas dan kwanntitas .

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju
e. sangat tidak setuju

Berikan alasan terhadap jawaban saudara.....



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
JL. JEND. ACHMAD YANI NOMOR 1 TELP. (0414) 21027
BENTENG

Benteng, 27 April 2011

Nomor : 800/156/IV/2012/Dinas PPKAD
Lampiran : -
Perihal : Pra Penelitian

Kepada
Yth. Wakil Dekan I
Universitas 45 Makassar
di -

MAKASSAR

Mendasari surat saudara, Nomor: 41/FE/U-45/III/2012 tanggal 7 Maret 2012 perihal Pra Penelitian, maka dari pihak kami bersedia menerima/ mengizinkan melakukan penelitian untuk tugas akhir/ Skripsi dalam rangka penyelesaian Study atas nama :

N a m a : ROHANI
Stambuk : 4508012007
Program Studi : Manajemen
Tempat/tgl Lahir : Ujung Pandang, 5 Februari 1980
A l a m a t : Selayar

Demikian disampaikan kepada saudara untuk menjadi bahan seperlunya.

Benteng, 27 April 2012

An. **KEPALA DINAS PENDAPATAN,
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
ASSET DAERAH**
Sekretaris,



Drs. MUHAMMAD DJUNAIDI SULAIMAN.
PANGKAT : Pembina Tk I, IV/b
N-I-P : 19680507 198910 1 003