



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN DAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah

Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh

JUNI SAHARA SITOMPUL

NIM. 12 230 0185



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

JUNI SAHARA SITOMPUL
NIM. 12 230 0185

PEMBIMBING I

Mudzakkir Khotib Siregar, MA
NIP. 19721121 199903 1 002

PEMBIMBING II

Windari SE., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2016**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

Hal : Skripsi
a.n. **JUNI SAHARA SITOMPUL**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 09 September 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomidan
Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
di_
Padangsidimpuan

AssalamualaikumWr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **JUNI SAHARA SITOMPUL** yang berjudul: **"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Padangsidimpuan"**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam siding Munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Pembimbing I

Mudzakkir Khotib Siregar, MA
NIP. 19721121 199903 1 002

Pembimbing II

Windari SE., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 KodePos 22733

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang
Saya yang bertanda tangan di bawahini:

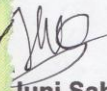
Nama : **Juni Sahara Sitompul**
Nim : **12 230 0185**
Fakultas/ Jurusan : **Ekonomi dan Bisnis Islam/ ES-2**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan
Lelang Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan
tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan
plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari
terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia
menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Tahun 2014
tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat
dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 09 September 2016
Saya yang menyatakan,




Juni Sahara Sitompul
NIM. 12 230 0185

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juni Sahara Sitompul
NIM : 12 230 0185
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidempuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 25 Oktober 2016

Yang menyatakan,

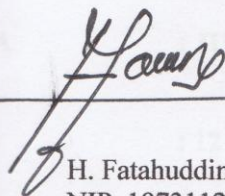


Juni Sahara Sitompul
NIM. 12 230 0185

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : JUNI SAHARA SITOMPUL
NIM : 12 230 0185
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PADANGSIDIMPUAN.

Ketua



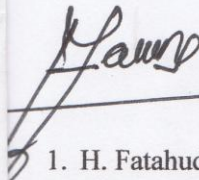
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris



Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

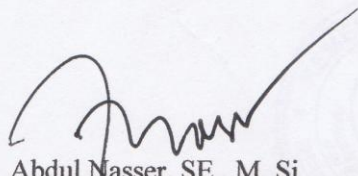
Anggota



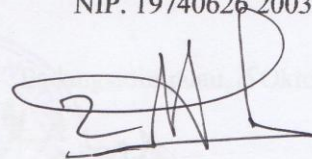
1. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



2. Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001



3. Abdul Nasser, SE., M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004



4. Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di

: Padangsidimpuan

Tanggal/Pukul

: 18 Oktober 2016/ 09.00 WIB s/d Selesai

Hasil/Nilai

: 70,125 (B)

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

: 3,08

Predikat

: AMAT BAIK



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 KodePos 22733

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN
KEKAYAAN DAN LELANG NEGARA PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : JUNI SAHARA SITOMPUL

NIM : 12 230 0185

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (SE)

Dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2016



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti merasakan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam waktu yang tidak terlalu lama. Salawat dan salam ke ruh baginda junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan nikmat Iman dan Islam dengan penuh cinta dan kasih sayang kepada seluruh ummat diseluruh alam.

Untuk mengakhiri perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi merupakan salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Ekonomi Syariah, Skripsi ini berjudul: **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Padangsidimpuan.**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun inmaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan Dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Bapak Mudzakkir Khotib Siregar, MA dan Ibu Windari SE., M.A yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Rukiah, M. Si, sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah bapak Muhammad Isa, S.T, M.M sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Tagor Sitanggang selaku kepala kantor KPKNL Padangsidimpuan serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Terkhusus buat sahabat saya, Desni, Larista, Dedek, Rita, Nie, Fadli, Dewita, Nanda, Yessy, dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012.
8. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Syahril Sitompul, ibunda Nurma Sari Pane, saudara/i saya Nelva, Hasanah Sitompul dan Rosidah Sitompul) yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materi demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah nantinya memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengorbanan yang telah mereka curahkan.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan amatlah berharga, dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal tersebut, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, 18 Oktober 2016

Peneliti



Juni Sahara Sitompul

NIM. 12 230 0185

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ḥ a	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es
ص	ṣ ad	ṣ	es dan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	ki
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	.. ’	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fatḥ ah	A	a
	kasrah	I	i
	ḍ ommah	U	U

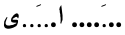
b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fatḥ ah dan ya	Ai	a dan i
	fatḥ ah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fatḥ ah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍ ommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatḥ ah, kasrah, dan ḍ ommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Capital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : JUNI SAHARA SITOMPUL

Nim : 12 230 0185

Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PADANGSIDIMPUAN

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan adalah suatu kantor keuangan negara mempunyai tugas dan fungsi tidak hanya di dalam kantor tetapi juga diluar kantor yang cukup luas sebanyak 14 wilayah/kabupaten. Maka setiap pegawai dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik dan dituntut lebih terhadap hasil kinerjanya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai KPKNL Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu ekonomi syariah. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan analisis data persamaan regresi linear berganda, dan didukung oleh uji asumsi klasik. Pengolahan data nya dibantu oleh Program SPSS versi 22.0. Populasi penelitian ini adalah 30 orang pegawai dan sekaligus responden penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.494 < 2.052$). Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.585 > 2.052$). Nilai R^2 sebesar 0.456 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai 45 %, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang di peroleh adalah $Y = 1.879 + 0.083_{pendidikan} + 0.881_{pelatihan}$ artinya setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.083 satuan dan setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.881 satuan.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Lembar Pengesahan Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Depenisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	10
A. Kerangka Teori	10
1. Pendidikan	10
a. Pengertian Pendidikan.....	10
b. Tujuan Pendidikan	12
c. Metode Pendidikan.....	12
2. Pelatihan.....	14
a. Pengertian Pelatihan.....	14
b. Tujuan Pelatihan.....	17
c. Jenis Pelatihan.....	19
d. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan.....	20
3. Kinerja	21
a. Pengertian Kinerja.....	21
b. Tujuan Kinerja	22
c. Evaluasi Kinerja	24
d. Pengukuran Kinerja.....	25
e. Kinerja Karyawan Dalam Islam.....	26
4. Pegawai	27
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
B. Jenis Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Instrumen Pengumpulan Data	32
1. Angket.....	32
2. Observasi	33
3. Wawancara	33
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
1. Uji Validitas.....	34
2. Uji Reliabilitas.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Asumsi Klasik.....	35
a) Uji Normalitas.....	36
b) Uji Multikolineritas.....	36
c) Uji Autokorelasi.....	36
d) Uji Heteroskedastisitas.....	36
2. Analisis Regresi Linear Berganda	36
3. Koefisien Determinasi	37
4. Uji Hipotesis	37
a) Uji T.....	37
b) Uji F	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Dan Sejarah Berdirinya KPKNL	39
B. Struktur Organisasi KPKNL.....	45
C. Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	47
D. Kegiatan Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Pegawai KPKNL PSP ..	49
E. Hasil Penelitian.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas	55
F. Hasil Analisis Data	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Multikolineritas.....	58
3. Uji Autokorelasi.....	59
4. Uji Heteroskedastisitas	60
5. Uji Statistik Deskriptif.....	61
6. Uji Hipotesis	63
a. Uji T.....	63
b. Uji F	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Target pencapaian kinerja pegawai di KPKNL	4
Tabel 1.2	: Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.3	: Depenisi Operasional Variabel	8
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	:Tabel Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kusiner..	35
Tabel 4.1	: Jadwal Dan Deskripsi Diklat	51
Tabel 4.2	: uji validitas variabel pendidikan (X_1)	55
Tabel 4.3	: uji validitas varaibel pelatihan (X_2)	55
Tabel 4.4	: Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.5	: Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X_1).....	57
Tabel 4.6	: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1).....	58
Tabel 4.7	: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).	58
Tabel 4.8	:Uji Mulikolineritas.....	60
Tabel 4.9	: Uji Autokolerasi.....	61
Tabel 4.10	: Uji Coefficients..	64
Tabel 4.11	: Uji Regresi Linear Berganda..	65
Tabel 4.12	: Uji Parsial (Uji T)..	66
Tabel 4.13	: Uji Simultan (Uji F)..	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Stuktur Organisasi KPKNL.....	46
Gambar 4.1 : Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 : Uji Hetorkedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuan setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan SDM-nya untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.¹ Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemasalahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ.....

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.2.

*Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.*²

Jadi segala usaha untuk membentuk watak manusia sebagai khalifah di bumi ini itulah pendidikan menurut pandangan Islam. Manusia yang dianggap sebagai khalifah Allah tidak dapat memegang tanggung jawab sebagai khalifah kecuali kalau ia dilengkapi dengan potensi-potensi yang dimilikinya.

Pendidikan adalah merupakan salah satu sektor pembangunan, dan oleh karenanya pembahasan tentang masalah pendidikan umumnya dan pelatihan khususnya tidak dapat dilepaskan atau dipisahkan dari tujuan, sasaran dan titik pembangunan.³ Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.⁴

Kinerja adalah suatu pendekatan *inter disipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

² Az-Zikir, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2012), hlm. 10.

³ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 2.

⁴ *Ibid.*, hlm. 10.

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan instansi.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan yang berada di Jalan. Kenanga No.99 Kota Padangsidempuan. KPKNL Padangsidempuan adalah instansi vertikal Direktorat Jendral Kekayaan Negara yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kanwil I DJKN Sumatera Utara yang dibentuk Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 135/PMK.01/2016 tanggal 29 Desember 2006 tentang Organisasi dan Tenaga Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan tersebut, KPKNL mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dibidang Kekayaan, Penilaian, Piutang Negara, dan Pelayanan Lelang. Tujuan utama pengelolaan kekayaan negara adalah untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, kekayaan negara adalah alat bagi negara untuk mendapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Didalam kantor telah membutuhkan pegawai sesuai dengan posisi masing-masing dengan 27 orang pegawai tetap(PNS), dengan rincian 1 Kepala Kantor, 1 Kepala Sub Bagian, dan 6 Kepala Seksi, dan 19 Staf/Pelaksana. Selain para pegawai yang ada, KPKNL juga memiliki 10

pegawai tidak tetap/honorer yang fungsinya membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Tetapi para pegawai tidak hanya melaksanakan tugas dan fungsinya di dalam kantor, masih mempunyai tugas diluar kantor dengan wilayah kerja sebanyak 14 Kabupaten/Kota.

Tabel 1.1

Target Pencapaian Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan Pada Tahun 2015

No	Uraian IKU	Target	Realisasi
1	Jumlah pendapatan yang dapat di tetapkan dalam satuan rupiah	621.047.000	814.922.147
2	Persentase penyerapan DIPA	95%	90%
3	Persentase penyerapan manajemen kinerja	100%	95%
4	Jumlah pegawai mengikuti diklat	27	24

Sumber : Kasubbag umum KPKNL Padangsidempuan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa ada yang dapat terlealisasi dengan target, namun ada juga yang belum dapat terlealisasi dengan sempurna, sesuai dengan target. Hal ini berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai. Ada tingkat pendidikan para pegawai di KPKNL padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Strata 2	2
2.	Strata 1	12
3.	Diploma 3	13
4.	Diploma 1	2
5.	SMA/ sederajat.	1

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dari salah satu staf di bagian umum KPKNL Padangsidimpun berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari setiap jejang pendidikan pegawai. Maka setiap pegawai harus mengikuti pendidikan dan pelatihan(Diklat).⁵ Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dan setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi karena di dalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukan kepada titik arah pencapaian tujuan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpun dengan judul ” **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Dan Lelang Negara Padangsidimpun.**

⁵Wawancara dengan Pegawai KPKNL Padangsidimpun yaitu: Bapak Sahrul Sihombing, Hari: Jumat, 8-April-2016, Jam : 14.00 WIB.

B. Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi seluruh masalah yang terkait dengan masalah yang diteliti akan memudahkan penelitian dalam menentukan posisi atau kedudukan masalah tersebut. Selain itu pengidentifikasian masalah besar manfaatnya bagi peneliti dalam membatasi permasalahan yang diteliti, maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seperti apakah pendidikan di KPKNL Padangsidempuan?
2. Apakah dengan penerapan pelatihan itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai KPKNL Padangsidempuan?
4. Bagaimana hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada KPKNL Padangsidempuan?

C. Batasan Masalah

Faktor-faktor kajian terhadap peningkatan kinerja pegawai di atas, tidak akan dibahas oleh peneliti satu per satu, karena penulis memiliki berbagai keterbatasan untuk mengungkapkan hal tersebut, baik dalam keterbatasan pengetahuan, biaya, dan waktu, Maka dari itu, penulis hanya membahas dua variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

D. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 1.3

Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Skala pengukuran
Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah pembelajaran.	1. Materi yang diajarkan 2. Fasilitas pendukung 3. Metode yang digunakan 4. Kemampuan Instruktur dan peserta	Skala <i>likert</i>
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.	1. Kecakapan kerja 2. Peningkatan prestasi kerja 3. Kemampuan dan pengetahuan 4. Mengurangi kecelakaan kerja	Skala <i>likert</i>
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan.	1. Standar kerja 2. Tanggung jawab 3. Pencapaian kerja 4. Penampilan kerja 5. Waktu kerja	Skala <i>likert</i>

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada Uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan ?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis secara objektif akan bermanfaat untuk sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan aplikasi lainnya dalam kehidupan penulis sehari-hari.
2. Keilmuan, yaitu akan dapat membuktikan aplikasi teori yang dipelajari dengan fakta yang telah dipelajari di dunia nyata.
3. Bagi Instansi, hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran, untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan

4. terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara Padangsidimpuan.
5. Bagi Masyarakat, memberikan wawasan kepada pembaca mengenai pentingnya pelatihan terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti lain, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi atau literatur untuk penelitian – penelitian yang relevan selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Defenisi Operasional Variabel, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

BAB II Landasan Teori, Meliputi : Pendidikan, Pelatihan , Dan Kinerja Pegawai, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, Dan Hipotesis Sementara.

BAB III Metode Penelitian, Meliputi : Tempat Dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi Dan Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, Dan Teknik Analisis Data.

Bab IV, bab ini merupakan bab yang berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai KPKNL Padangsidimpuan.

Bab V, bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (proses, perbuatan dan cara mendidik).¹

Pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan SDM yang akan menopang gerak pembangunan. Dalam era reformasi yang diikuti oleh otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999 serta Undang-Undang Nomor 25 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah memiliki dampak logis pada kewenangan daerah yang semakin otonom, termasuk di dalamnya menyangkut bidang pendidikan.²

Pendidikan adalah Investasi yang akan menghasilkan manusia-manusia yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pembangunan suatu bangsa.

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung-langsung seumur hidup, baik di dalam maupun luar

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hlm. 890.

² Muhammad Rohman dan Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm. 13.

sekolah, dalam jangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur dan berdasarkan pancasila.³ Jika terjadi ada kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan jabatannya/pekerjaannya. Jika terjadi perbedaan diantara keduanya, inilah yang disebut dengan kesenjangan prestasi yang dapat diatasi dengan pelatihan.⁴ Hal ini sebagaimana difirmakan dalam QS An-Nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁵

³ Malayu S Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 69.

⁴ Veithazal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, 2009), hlm. 252.

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989), hlm 347.

b. Tujuan pendidikan

Adapun tujuan dari pendidikan sebagai berikut: ⁶

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan peserta, mengembangkan, pengalaman, dan semua potensi para peserta.
- 2) Mengembangkan aktualisasi diri kemandirian pribadi.
- 3) Mengembangkan keterampilan yang berguna bagi kehidupan sesuai keragaman kebudayaan masyarakat.
- 4) Personalisasi pendidikan dan latihan dilaksanakan secara demokratis.
- 5) Proses pendidikan mengutamakan perasaan dan nilai-nilai pribadi.
- 6) Mengembangkan suasana belajar yang berifat yang bersifat menantang, menunjang, dan menyenangkan.
- 7) Mengembangkan keterlibatan dalam arti sesungguhnya berlandaskan pada prinsip kebaikan terhadap sesamanya.

c. Metode Pendidikan

Metode pendidikan sebagai metode pengembangan untuk pegawai manajerial.⁷ Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode untuk pegawai digunakan berbeda dengan metode-metode untuk pegawai operasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan pegawai operasional. Metode pendidikan antara lain adalah:

⁶ Oemar Hamalik, *Op. Cit.*, hlm. 24.

⁷ Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 112-123.

1) Metode Kuliah atau Ceramah

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah yang banyak dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatatnya. Metode kuliah ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif, teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja. Misalnya seorang guru tengah menerangkan teori manajemen.

2) Metode Diskusi

Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusnya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain untuk percaya akan pendapatnya itu. Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa rumusan yang benar mutlak benar, jadi harus ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain. Tujuan metode ini untuk mencari metode yang tepat dan baik dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para peserta pengembang tersebut. Misalnya peserta diminta menganalisis kasus langkanya BBM menjelang kenaikan harga BBM.

3) Metode Studi Kasus

Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplet atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta

terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi. Misalnya mengenai kasus banyaknya barang yang hilang dalam toko, pegawai harus mampu menganalisis kenapa banyak terjadi kasus kehilangan dengan pendekatan keilmuan.

4) Permainan Bisnis

Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara menciptakan kompetisi tertentu (dalam bentuk *game*) untuk bersaing dalam memecahkan suatu masalah atau kasus. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis. Misalnya, kelompok tersebut ditugaskan mengambil keputusan yang tepat dan cepat tentang harga pokok produksi, jumlah produksi, dan cara pemasaran barang.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang baik. Pengembang dibidang pelatihan pegawai merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seseorang pegawai untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.⁸ Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan

⁸ *Ibid.*, hlm. 117.

memiliki pegawai yang harus dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para pegawai untuk memegang tanggung-jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.⁹

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang perlukan untuk pekerjaannya.¹⁰

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam sukses posisi yang ada dalam rekrutmen.¹¹

Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga

⁹Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 104.

¹⁰Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 67.

¹¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:CV.Andi Offset, 2008), hlm.110-111.

pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengajaran dan keahlian untuk tujuan tertentu.¹²

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.¹³ Karena manusia itu diberikan keistimewaan oleh Allah melebihi makhluk lainnya, manusia bisa mengembangkan potensinya, seperti yang tercantum dalam surah Al-Isra ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ

الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾

*Artinya: dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.*¹⁴

¹² Malayu S Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 70.

¹³ Veithzal Rivai, *Op.Cit.*, hlm. 238.

¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989), hlm.456.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan dikemukakan:¹⁵

1) Productivity

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas instansi.

2) Quality

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3) Human Resource Planning

Dengan adanya pelatihan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu kantor, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja direncanakan, untuk memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan diarahkan.

¹⁵Suwanto & Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 123.

4) *Morale*

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pengawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pengawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pengawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5) *Indirect Compensation*

Pemberian kesempatan pada pengawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6) *Health And Safety*

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7) *Obsolence Prevention*

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini di harapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8) *Personal Growth*

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

c. **Jenis Pelatihan**

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan yang berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:¹⁶

- 1) Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- 2) Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- 3) Pelatihan antara pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasi.
- 4) Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas individual dan organisasional untuk masa depan.

¹⁶Ahmad Subekhi dan Mohammar Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prestasi Pustaka,2012), hlm. 75.

d. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:¹⁷

1) Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.

2) Persaingan Global

Agar dapat memenangkan persaingan, instansi harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3) Perubahan Yang Cepat Dan Terus-menerus

Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah using. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan pegawai secara konstan.

¹⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2006), hlm. 113-115.

4) Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari suatu teknologi ke teknologi yang lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan dilaboratorium riset. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan.

5) Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih, karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja terjemahan dari *performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁸

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan

¹⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hlm. 260.

strategi organisasi. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan.¹⁹

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.²⁰

b. Tujuan Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spektif dari manajemen kinerja. Tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.²¹

Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil diperusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para pegawai. Seorang pegawai pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kuantitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik,

¹⁹Prasetyo, “ *kinerja _karyawan* “ (<http://www.academia.edu>) at 2013.

²⁰Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.

²¹*Ibid.*, hlm. 4.

karena ia terbiasa berkerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja:

- Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai
- Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan
- Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Tiga tujuan manajemen kinerja yaitu: ²²

1) Tujuan Stratejik

Manajemen kinerja harus mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang membutuhkan untuk

²² Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 19.

melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem umpan balik terhadap kinerja pegawai.

2) Tujuan *Administrative*

Kebanyakan organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administrative, seperti: pengajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

3) Tujuan Pengembangan

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya. Pegawai yang tidak berkinerja baik perlu mendapat pemberdayaan melalui training, penempatan yang lebih cocok dan sebagainya. Pihak manajemen perlu memahami apa saja yang menyebabkan pegawai tidak berkinerja baik, apabila faktor skill, motivasi, dan lain-lain sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan kinerjanya.

c. Evaluasi Kinerja (*Performance Appraisal*)

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain menurut Ivancevich: pengembangan, pemberian *reward*, motivasi, perencanaan SDM, kompensasi, dan komunikasi.²³

²³ *Ibid.*, hlm. 14.

d. Pengukuran Kinerja

Terlepas dari besar, jenis sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut:²⁴

- **Aspek finansial**

Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja

- **Kepuasan pelanggan**

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus-menerus member pelayanan berkualitas prima.

- **Operasi bisnis internal**

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis.

²⁴ Sedarmayanti, *Op, Cit.*, hlm. 196.

- Kepuasan karyawan

Karyawan adalah asset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata.

- Kepuasan komunitas dan shareholders/stakeholders

Kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaanya.

- Waktu

Ukuran waktu merupakan variabel yang diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja.

e. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Dalam Islam kerja merupakan manifestasi dari ibadah. Maksudnya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT.²⁵ Jadi, agar suatu pekerjaan memiliki nilai ibadah tinggi, harus bersungguh-sungguh dan sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan pekerjaan. Apalagi bila seseorang bekerja di perusahaan, haruslah bertanggungjawab dan memberikan hasil kinerja yang bagus agar dapat memuaskan perusahaan. sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

²⁵ Azhari Akmal Tarigan, *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, (Medan:IAIN PREES, (Anggota IKAPI), 2002), hlm. 234.

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.*²⁶

5. Pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) sehingga berhak mendapat gaji atas apa yang sudah ia kerjakan, dan patuh terhadap perintah atasan ataupun perusahaan.²⁷

Pegawai merupakan faktor utama dalam SDI. Oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Karyawan memberikan keahliannya untuk kemajuan perusahaan tentu menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam karirnya. Setiap individu selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan.²⁸

²⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989), hlm.

²⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 511.

²⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 29.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan skripsi	Persamaan skripsi
Rizki Fitria, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidimpuan, (2015)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan	Hasil dari pengolahan data dilakukan adan hubungan antara pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti bahwa nilai r sebesar 0,523. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) diperoleh 0,274 atau 27,4% yang menjelaskan bahwa variabel pelatihan (x) memberikan pengaruh hanya 27,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin meningkat pelatihan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.	Penelitian saudara riski fitria tersebut tempat penelitiannya adalah PT.Bank Muamalat Indonsesia,Tbk cabang Padangsidimpua n, sedangkan penulis kemudian dalam penelitian ini saudara menggunakan alat analisis regresi sederhana. Sedangkan penelitian penulis menggunakan alat analisis regresi linear berganda.	Persamaan penelitian penulis dengan skrpisi saudara rizki fitria yaitu menggunakan variabel Y yang sama Kinerja Pegawai. Dan menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kusioner.

Aldila Nursanti, fakultas ekonomi, universitas negeri Yogyakarta, (2014)	Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta	Hasil penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV kedai digital Yogyakarta sebesar 0,037, $P < 0,05$ dengan AR^2 pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,396. Dan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV kedai digital Yogyakarta sebesar 0,456.	Dalam skripsi saudara Aldila Nursanti, dalam variabel x adalah pelatihan kerja dan pemberian insentif sedangkan penelitian penulis adalah pendidikan dan pelatihan.	Persamaan dalam penelitian saudara aldila nursanti dengan penelitian penulis yaitu dalam pengumpulan data, yaitu angket (kusioner) dan variabel Y adalah kinerja pegawai.
--	---	--	---	---

C. Kerangka Pikir

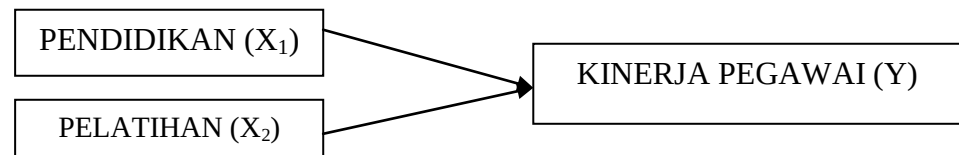
Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang bekerja, faktor-faktor tersebut : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Maka untuk menaikkan

kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai sangat dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan.

Maka dari itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Semakin bagus pendidikan dan pelatihan dari sebuah instansi tersebut maka akan semakin baik pula kinerja para pegawainya.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut:



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.²⁹Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_{01} = tidak ada pengaruh antara pendidikan dengan kinerja pegawai.
2. H_{a2} = ada pengaruh antara pendidikan dengan kinerja pegawai.
3. H_{01} = tidak ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai.
4. H_{a2} = ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

²⁹Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung, 14 februari 2011), hlm. 65.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan yang berada di Jalan. Kenanga No.99 Kota Padangsidempuan merupakan Kantor Keuangan Negara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni s.d Agustus 2016.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif merupakan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Seperti halnya penelitian model pengukuran sesudah kejadian, penelitian kuantitatif tidak memerlukan administrasi atau pengontrolan terhadap sesuatu perlakuan.¹ Karena melakukan penelitian langsung ke instansi yang dijadikan obyek penelitian yaitu KPKNL Padangsidempuan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data

¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.234.

penelitian.² Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada KPKNL Padangsidimpuan yang terdiri dari 30 pegawai.

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang sesungguhnya menjadi obyek penelitian tersebut. Metode yang dapat dipakai menentukan besarnya ukuran sampel metode sampel total, yaitu semua populasi juga sekaligus jadi sampel. Mengingat polulasi penelitian yang sedikit, yaitu sebanyak 30 orang sebagai pegawai yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Hal ini merujuk kepada Suharsimin Arikunto sampel ancer-ancer “ apabila subjeknya kurang dari 100 orang ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil 10-15% dan atau lebih.³

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat bantu bagi penulis di dalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden. Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah angket (kusioner), observasi (*observation*), dan wawancara.

1. Angket, seperti telah dikemukakan merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan rerpons ini disebut responden.⁴

Angket digunakan apabila peneliti belum dapat memperkirakan atau menduga kemungkinan alternatif jawaban yang ada pada responden. Untuk skala

² Burhan Bungin, *metodologi penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 109.

³ *Ibid.*, hlm.107.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 103.

pengukuran data digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap. Jenis yang digunakan dalam skala model *likert*. Dengan skala ini responden diminta untuk membubuhkan tanda check (✓) pada salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia “ Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, Kurang Setuju dan “Tidak Sangat Setuju”. Pernyataan ini akan menghasilkan skor bagi tiap-tiap sampel yang mewakili setiap skor.

Tabel 3.1
Tabel Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kusinoner

Alternatif Jawaban	Skor Sifat Pernyataan	Kategori Jawaban
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
A	3	Netral
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamtannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.⁵

3. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara

⁵ Burhan Bungin, *Op. Cit.*, hlm. 143.

pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai.⁶ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai KPKNL Padangsidimpuan dilakukan untuk mengumpulkan informasi awal dalam penelitian hingga penelitian ini selesai.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur dalam penelitian. Pengujian ini untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian agar dapat memberikan informasi yang akurat tentang suatu hal yang diukur.⁷ Uji validitas digunakan untuk mengetahui sebarap cermat suatu item dalam pengukuran objeknya. Dalam penentuan tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

⁶ *Ibid.*, hlm. 136.

⁷ Maman Abduhrahman Dan Sambas Ali Muhidin, *Op. Cit.*, hlm.104.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui koefisien alat ukur jika dilakukan dengan pengukur ulang. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* $> 0,6$, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”. Artinya jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,08 adalah baik.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang menggunakan teknik deksriptif kuantitatif memanfaatkan presentanse hanya merupakan langkah awal saja dari keseluruhan analisis. Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Metode SPSS Versi 22.

1. Uji asumsi klasik

- a) Uji Normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.⁸

⁸ Duwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2014), hlm. 163.

- b) Uji Multikolineritas karena variabel independenya lebih dari satu dalam model regresi. Multikolineritas artinya antar variabel independen yang dapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.⁹
 - c) Uji Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.
 - d) Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Analisis Regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.¹⁰ Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen (X_1 dan X_2) serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

⁹ *Ibid*, hlm. 164.

¹⁰ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm.80.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : variabel dependen (kinerja pegawai)

a : konstanta, yaitu nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 : koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X_1 dan X_2

X_1 : variabel independen (pendidikan)

X_2 : variabel independen (pelatihan)

3. Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.¹¹

4. Uji Hipotesis

- a. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Kriteria pengujian:

1. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

¹¹ Morisan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta : Kencana,2012), hlm. 349.

2. Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.¹² Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

1. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.

2. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

¹²Duwi Priyanto, *Op.,cit.*, hlm. 89.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dan Sejarah Berdirinya KPKNL

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI Tahun 1945, pemerintah menggulirkan Program Pengucuran atau pemberian pinjaman dana untuk kredit bagi para pengusaha kecil dalam rangka mendorong pertumbuhan perekonomian rakyat pasca penjajahan. Kebijakan ini digariskan oleh panitia pemikir siasat Ekonomi yang didirikan oleh Muhammad Hatta pada tahun 1946.¹

Dalam perkembangannya, pengucuran atau pinjaman dana yang diberikan oleh pemerintah tersebut tidak dapat dikembalikan tepat pada waktunya, bahkan dana tersebut menjadi kredit macet. Bila keadaan tersebut tidak segera dilakukan langkah pengamanan, maka dikhawatirkan akan sangat merugikan keuangan dan kekayaan negara yang selanjutnya akan menghambat pertumbuhan perekonomian negara. Dalam melakukan pengamanan terhadap keuntungan dan kekayaan negara, maka berdasarkan keputusan 1958 dibentuk Panitia Penyelesaian Piutang Negara (P3N) Dengan penguasa perang pusat Angkatan Darat Nomor : Kpts/Peperpu/0241/1958 tanggal 6 April tugas melakukan penyelesaian Piutang Negara dengan cara parate Eksekusi (melaksanakan sendiri putusan-putusannya seperti surat paksa, sita, lelang, dan keputusan hukum lainnya tanpa harus bantuan lembaga peradilan).

¹ Djkn. Kemenkeu, *Kpknl Padangsidimpuan*, 2011.

Berdasarkan Dekrit Presiden tanggal 5 Juli 1959, negara Indonesia kembali keadaan tertib sipil yang dimulai pada tanggal 16 Desember 1960. Dalam situasi tertib sipil tersebut, maka dasar hukum yang memayungi keputusan Penguasa Perang Pusat (yaitu Undang-Undang Dasar Sementara 1950) menjadi tidak berlaku lagi. Oleh karena itu, seluruh Keputusan Penguasa Perang Pusat berikut semua aturan pelaksanaannya tidak akan berlaku lagi. Namun demikian, tugas dan kewenangan P3N untuk menyelesaikan piutang negara secara cepat dan efisien masih dipandang relevan untuk tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, sebelum Keputusan Penguasa Perang Pusat tersebut dicabut, maka dipandang perlu untuk menyusun suatu ketentuan pengganti yang dapat mempertahankan eksistensi tugas dan kewenangan pengurusan piutang negara yang cepat dan efisien.

Pada tanggal 14 Desember 1960 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 49 Prp Tahun 1960 Tentang Panitia Urusan Piutang Negara. Berdasarkan Undang-Undang tersebut pemerintah Panitia Urusan Piutang Negara (PUPN) sebagai pengantian P3N. Guna melestarikan dan mempertahankan eksistensi kewenangan P3N, maka PUPN juga diberikan kewenangan parate Eksekusi dalam melaksanakan tugasnya.²

Pada tahun 1971 penyerahan piutang negara yang berasal dari kredit investasi cukup banyak, namun struktur organisasi dan sumber daya manusia PUPN terbatas. Oleh karena itu berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1976 dibentuk Badan Urusan Piutang Negara (BUPN)

² *Ibid.*

dengan tugas mengurus penyelesaian piutang negara, sedangkan PUPN yang merupakan panitia interdepartemental hanya menetapkan produk hukum dalam pengurusan piutang negara. Sebagai pejabaran Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 1976 tersebut, maka Menteri Keuangan mengeluarkan keputusan Nomor 517/MK/IV/1976 tentang susunan organisasi dan tata kerja BUPN, dimana tugas pengurusan piutang negara dilaksanakan oleh satuan tugas (Satgas) BUPN.

Meningkatnya piutang negara yang pengurusnya diserahkan kepada BUPN menandakan makin banyaknya piutang Negara yang bermasalah (macet), baik berasal dari perbankan yang mempunyai agunan maupun non perbankan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah memandang perlu mengeluarkan suatu kebijakan guna mempercepat proses pelunasan piutang negara. Untuk itu diterbitkanlah Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 1991 yang menggabungkan fungsi lelang dan seluruh aparatnya dari lingkungan Direktorat Jenderal Pajak ke dalam struktur organisasi BUPN, sehingga terbentuklah organisasi baru yang bernama Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara (BUPLN).³

Sebagai tindak lanjut dari keputusan presiden Nomor 21 tahun 1991, Menteri Keuangan memutuskan bahwa tugas operasional pengurusan piutang negara dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pengurus Piutang Negara (KP3N), sedangkan tugas operasional lelang dilakukan oleh Kantor Lelang Negara (KLN). Selanjutnya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 177 tahun 2000

³ *Ibid.*

yang ditindaklanjuti dengan keputusan Menteri Keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 tanggal 3 Januari 2001, BUPLN ditingkatkan menjadi Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN).

Untuk menyesuaikan tugas dan fungsi pada kantor operasional, maka Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) dan Kantor Lelang Negara (KLN) dilebur menjadi satu dengan nama kantor pengurusan Piutang dan Lelang Negara (KP2LN). Penyatuan ini dilakukan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 425/KMK.01/2002 tanggal 2 Oktober 2001 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara dan Kantor Pelayanan Piutang dan Lelang Negara.⁴

Pada tahun 2006 terjadi penataan organisasi di Lingkungan Departemen Keuangan dimana fungsi Pengurusan Piutang Negara dan Pelayanan Lelang digabung dengan fungsi Pengelolaan Kekayaan Negara Direktorat Pengelolaan Barang Milik/Kekayaan Negara (PBM/KN) DPJb, sehingga Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN) berubah menjadi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2006 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Presiden nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Republik Indonesia. Dengan adanya perubahan organisasi tersebut, maka KP2LN berganti nama menjadi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dengan tambahan fungsi pelayanan di bidang kekayaan negara dan penilaian sesuai Peraturan Menteri Keuangan nomor

⁴ *Ibid.*

135/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Hal ini merupakan salah satu hasil Reformasi Birokrasi yaitu penyatuan fungsi-fungsi yang sejenis ke dalam satu unit Eselon I.

Unit kerja Kantor Pusat DJKN terdiri dari 8 unit eselon II, yaitu : Sekretariat, Direktorat Barang Milik Negara, Direktorat Kekayaan Negara Dipisahkan, Direktorat Piutang Negara dan Kekayaan Negara Lain-lain, Direktorat Penilaian, Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Direktorat Lelang, Dan Direktorat Hukum dan Hubungan Masyarakat. Selain itu, DJKN juga Mempunyai unit kerja vertikal yang terbesar di seluruh Indonesia, yang terdiri dari 17 Kantor Wilayah (Kanwil) dan 70 KPKNL.

a. Visi

KPKNL Padangsidimpuan mempunyai tugas melaksanakan tugas pelayanan dibidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang. Dalam menjalankan tugasnya tersebut seluruh pegawai KPKNL Padangsidimpuan telah sepakat untuk menjalankan Visi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), yaitu “ Menjadi Pengelola Kekayaan Negara, Piutang Negara dan Lelang serta bertanggung jawab untuk sebesar-Besarnya Kemakmuran Rakyat”.

Melalui visi ini diharapkan di masa mendatang, KPKNL Padangsidimpuan benar-benar merupakan lembaga yang eksis dalam mengelola kekayaan negara dan melakukan pengurusan piutang negara

dan lelang dengan semangat profesionalisme yang tinggi dan sikap perilaku yang bijaksana dan bertanggung jawab.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) telah merumuskannya ke dalam misi yaitu:

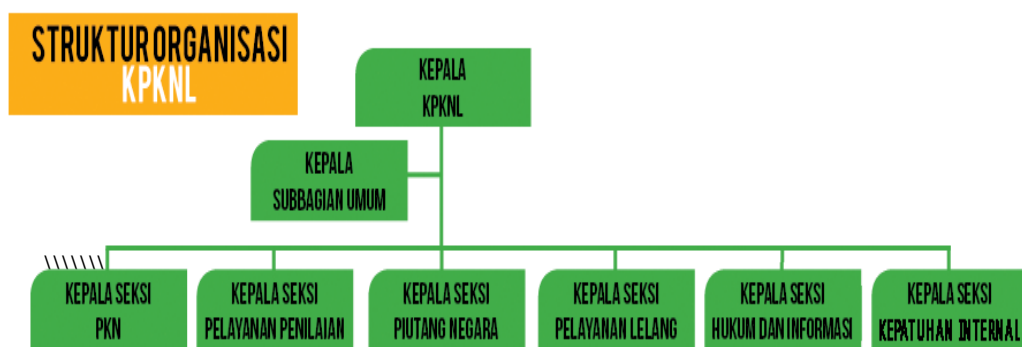
1. Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efektif dan efisien pengelola kekayaan Negara;
2. Mengamankan kekayaan Negara melalui sistem komputerisasi, pembuatan bukti kepemilikan dan monitoring kekayaan negara;
3. Menyediakan sistem informasi kekayaan negara;
4. Melaksanakan pengurusan piutang negara yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel;
5. Mewujudkan lelang yang efisien transparan, akuntabel, adil dan bersaing sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasikan kepentingan masyarakat.

Dalam rangka mencapai misi tersebut, KPKNL Padangsidimpuan akan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki sehingga kekayaan negara dapat dikelola secara profesional dan bertanggungjawab dan keuangan negara benar-benar dapat terselamatkan sekaligus memberikan kontribusi terhadap penerimaan negara. Dari misi ini juga diharapkan KPKNL Padangsidimpuan dapat memberikan justifikasi keberadaannya dan kontribusi kepada negara serta melayani masyarakat umum. Misi ini juga memberikan gambaran tentang semangat untuk mencapai tujuan.

B. Struktur Organisasi KPKNL

Bagan organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan menurut Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor : 135/PMK.01/2006 tanggal 29 Desember 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL adalah sebagai berikut:⁵

Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPKNL Padangsidimpuan



Susunan organisasi KPKNL Padangsidimpuan terdiri dari:

1. Kepala KPKNL

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan melaksanakan tugas di bidang kekayaan negara, piutang negara dan lelang.

2. Subbagian Umum

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemeriksaan dokumen, pengadaan, pengamanan, pengelolaan, pemanfaatan, status penguasaan, analisa pertimbangan permohonan pengalihan serta penghapusan, penatausahaan dan penyusunan daftar kekayaan negara.

3. Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara

⁵ KPKNL Padangsidimpuan, *Profil Beranda*, 5 mei 2011

Mempunyai tugas melakukan penilaian yang meliputi identifikasi permasalahan, survei pendahuluan, pengumpulan dan analisa data, penerapan metode penilaian, rekonsiliasi nilai serta kesimpulan nilai dan penyusunan daftar kekayaan negara.

4. Seksi Pelayanan Penilaian

Seksi Pelayanan Penilaian mempunyai tugas melakukan penilaian yang meliputi identifikasi permasalahan, survei pendahuluan, pengumpulan dan analisi data, penerapan metode penilaian, rekonsiliasi nilai serta kesimpulan nilai laporan penilaian untuk kepentingan penilaian kekayaan negara, sumber daya alam, real properti, properti khusus dan usaha serta penilaian atas permintaan Badan Hukum Pemerintahan dan penilaian terhadap objek-objek penilaian yang diamanatkan oleh Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

5. Seksi Piutang Negara

Seksi piutang negara mempunyai tugas melakukan pemantauan pelaksana penetapan, penagihan, eksekusi, pertimbangan atas usul penghapusan, keringan hutang dan penghapusan piutang negara/daerah.

6. Seksi Pelayanan Lelang

Seksi Pelayanan Lelang mempunyai tugas melakukan pemeriksaan dokumen persyaratan lelang dan dokumen obyek lelang, penyiapan dan pelaksanaan lelang, serta penyusunan risalah lelang, pelaksanaan verifikasi risalah lelang, pembukuan penerimaan hasil lelang , pelaksanaan superintendensi pejabat lelang serta pengawasan balai lelang dan

pengawasan lelang pada PT. pegadaian (persero) dan lelang kayu kecil oleh PT. Perhutani (Persero).

7. Seksi Hukum dan Informasi

Mempunyai tugas melakukan registrasi dan penatausahaan berkas kasus piutang negara, pencatatan surat permohonan lelang, penyajian informasi, pemberian pertimbangan dan bantuan hukum kekayaan negara, penilaian, pengurusan piutang negara dan lelang serta verifikasi penerimaan pembayaran piutang negara dan lelang.

8. Seksi Pelayanan Kepatuhan Internal

Dalam hal tugas dan fungsi Seksi Kepatuhan Internal baik di Kantor Wilayah maupun KPKNL adalah sama yakni memantau pengendalian intern masing-masing unit. Seperti yang telah diamanatkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 170/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal DJKN, bahwa tugas Seksi Kepatuhan Internal selain sebagai pemantauan pengendalian intern juga sebagai pengelolaan kinerja, pengelolaan risiko, pemantauan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, serta menindaklanjuti hasil pengawasan dan perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis. Kesemua tugas tersebut haruslah didukung oleh unit lain pada KPKNL Padangsidimpuan.

C. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan adalah instansi vertikal Direktorat Jendral Kekayaan Negara yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala

Kanwil XII DJKN Sumatera Utara yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 135/PMK.01/2006 tanggal 29 Desember 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL.⁶

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan tersebut diatas, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan, penilaian, piutang negara dan pelayanan lelang. Sesuai dengan Lampiran Peraturan Keuangan RI Nomor : 135/PMK.01/2006 tanggal 29 Desember 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL, wilayah kerja KPKNL Padangsidimpuan

Adapun fungsi KPKNL Padangsidimpuan dalam menjalankan tugasnya adalah sebagai berikut :

- 1) Inventarisasi, pengadministrasian, pendayagunaan, pengamanan kekayaan negara.
- 2) Registrasi vertifikasi dan analisis pertimbangan permohonan pengalihan serta penghapusan kekayaan negara.
- 3) Registarsi penerimaan berkas, penetapan, penagihan, pengelolaan, barang jaminan, eksekusi, pemeriksaan harta kekayaan milik penanggung hutang/penjaminan hutang.
- 4) Penyiapan bahan pertimbangan atas permohonan keringanan jangka waktu dan/atau jumlah hutang, usul pencegahan dan penanggung hutang

⁶ *Ibid.*

dan/atau penjamin hutang, serta penyiapan data usul penghapusan piutang negara.

- 5) Pelaksanaan pelayanan penilaian.
- 6) Pelaksanaan pelayanan Lelang.
- 7) Penyajian informasi dibidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang.
- 8) Pelaksanaan penetapan dan penagihan piutang negara serta pemeriksaan kemampuan penanggung hutang atau jaminan hutang dan eksekusi barang jaminan.
- 9) Pelaksanaan pemeriksaan barang jaminan milik penanggung hutang atau jaminan hutang serta harta kekayaan lain.
- 10) Pelaksanaan bimbingan kepada pejabat lelang.
- 11) Inventarisasi pengamanan, dan pendayagunaan barang jaminan.
- 12) Pelaksanaan pemberian pertimbangan dan bantuan hukum pengurusan piutang negara dan lelang.
- 13) Vertifikasi dan pembukuan penerimaan pembayaran piutang negara dan hasil lelang.
- 14) Pelaksanaan administarsi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang.

D. KEGIATAN DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) PEGAWAI KPKNL PADANGSIDIMPUAN

Dalam rangka pengembangan kapasitas pengawai Direktorat Jendral Kekayaan Negara Tahun 2015, tentang Perihal Permintaan Calon Diklat

Bulan Mei s.d Juni Tahun 2015, dengan Nomor Surat: S-567/KN.1/2015 tanggal 30 April 2015.⁷

Tabel 4.1

JADWAL DAN DESKRIPSI DIKLAT

NO	NAMA DAN TANGGAL PELAKSANAAN DIKLAT	PESERTA	DESKRIPSI DIKLAT
1	<i>Training Of Training</i> (kelas II Khusus DJKN Angkatan II) 18 s.d 22 mei 2015	Training of training (kelas khusus DJKN angkatan II) Diperuntungkan bagi pegawai dari unit kerja Kanwil DJKN Sumatera Utara, Jambi, dan Bangka Belitung. Sisa kuota untuk 9 peserta diklat dapat diisi oleh pegawai DJKN dari kantor pusat ataupun kantor vertical yang membutuhkan diklat tersebut.	Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan ketrampilan, dan sikap bagi para pegawai DJKN dalam melakukan kegiatan <i>transfer of knowledge</i> seperti, mengajar mata diklat/kuliah di BPPK sosialisasi, bimbingan teknis, dan sebagainya. Pegawai yang diusulkan merupakan pegawai yang dimiliki kemampuan teknis yang memadai dibidangnya tetapi belum dibekali kompetensi untuk <i>transfer of knowledge</i> atau pejabatnya banyak melakukan kegiatan <i>transfer of knowledge</i> atau pejabat karena jabatannya banyak melakukan kegiatan <i>transfer of knowledge</i> tetapi belum dibekali kompetensi untuk <i>transfer of knowledge</i> . Persyaratan peserta: 1. PNS DJKN 2. Golongan minimal III/a

⁷ Djkn. Kemenkeu, *Diklat*, 6 mei 2015 .

			3. Peserta diwajibkan membawa laptop
2	Diklat Sekretaris Pimpinan (Kelas Khusus DJKN Angkatan II) 18 S.D 22 Mei 2015	Diklat Sekretaris Pimpinan (kelas khusus DJKN Angkatan I) diperuntukkan bagi pegawai dari unit kerja Kanwil Sumatera Utara.	Diklat ini dimaksudkan agar sekretaris pimpinan mampu menyelenggarakan kegiatan administrasi dan layanan pimpinan serta melakukan pengelolaan rapat guna menunjang kegiatan pimpinan dalam proses pengambilan keputusan. Peserta yang diusulkan merupakan pegawai yang menjabat sebagai sekretaris pimpinan atau pegawai yang diproyeksikan menjadi sekretaris pimpinan. Persyaratan peserta: 1. PNS DJKN 2. Pendidikan minimal D-III 3. Golongan Minimal II/c
3	Diklat Tata Naskah Dinas (Kelas Khusus DJKN) 18 s.d 22 mei 2015	Terbuka bagi pegawai DJKN dari kantor pusat maupun kantor vertikal	Diklat ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam mengelola tata naskah dinas di lingkungan unit kerja masing-masing guna memperlancar komunikasi tertulis, keseragaman, dan tertib administrasi. Pesyaratan Peserta: 1. PNS DJKN 2. Pendidikan SLTA 3. Golongan Minimal II 4. Peserta diwajibkan

			membawa laptop.
4	Diklat Pengelolaan Kinerja (Kelas Khusus DJKN Angkatan II) 25 s.d 29 mei 2015	Diklat Pengelolaan Kinerja (Kelas Khusus DJKN Angkatan I) diperuntukkan bagi pegawai dari unit kerja Kanwil Sumatera Utara	Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai DJKN mengenai pengelolaan kinerja baik pengelolaan kinerja organisasi maupun pegawai di pengelolaan. Kinerja merupakan pejabat eselon VI di lingkungan kantor pusat dan kantor vertical yang membidangi pengelolaan kinerja organisasi atau pengelolaan kinerja pegawai di unit kerja.
5	Diklat Sekretaris Pimpinan (Kelas Khusus DJKN Angkatan II) 25 s.d 19 mei 2015	Diklat Sekretaris Pimpinan (Kelas Khusus DJKN Angkatan II) diperuntukkan bagi pegawai dari unit kerja KPKNL Padangsidempuan	Deskripsi diklat sudah dijelaskan sebelumnya.
6	<i>Training Of Trainers</i> (kelas khusus DJKN Angkatan III) 8 s.d 12 Juni 2015	<i>Training Of Trainers</i> (kelas khusus DJKN Angkatan III) diperuntukkan bagi pegawai dari unit kerja, untuk 7 peserta diklat dapat diisi oleh pegawai DJKN dari kantor pusat atau kantor vertical yang membutuhkan diklat tersebut.	Deskripsi diklat sudah dijelaskan sebelumnya.

7	<i>Training Of Trainers</i> (Kelas Khusus DJKN Angkatan IV) 15 s.d 19 Juni 2015	<i>Training Of Trainers</i> (Kelas Khusus DJKN Angkatan IV) diperuntukkan bagi pegawai dari unit kerja. Untuk 10 peserta diklat dapat diisi oleh pegawai DJKN dari kantor pusat ataupun kantor vertikal yang membutuhkan diklat tersebut.	Deskripsi diklat sudah dijelaskan sebelumnya.
---	---	---	---

E. HASIL PENELITIAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai KPKNL Padangsidimpuan yang berjumlah 30 orang untuk mencari validitas (keasihan) dari reliabilitas (ketetapan).

1. Uji Validitas

Tabel 4.2 Hasil uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Nomor item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	interpretasi
1	.541	$r_{hitung} > r_{tabel}$ instrumen valid jika dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh t_{tabel} 0,361	Valid
2	.475		Valid
3	.603		Valid
4	.603		Valid
5	.493		Valid
6	.508		Valid
7	.532		Valid
8	.491		Valid
9	.645		Valid
10	.456		Valid
11	.568		Valid
12	.466		Valid
13	.650		Valid
14	.479		Valid

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan (X_1), r_{tabel} dengan jumlah sampel 30 adalah sebesar 0,361. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat kolom *correlated item-Correlationnya* (r_{hitung}), maka dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Karena semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

Nomor item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	interpretasi
1	.436	instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh t tabel 0,361	Valid
2	.625		Valid
3	.389		Valid
4	.483		Valid
5	.559		Valid
6	.081		Tidak Valid
7	.202		Tidak Valid
8	.333		Tidak Valid
9	.567		Valid
10	.335		Tidak Valid
11	.278		Tidak Valid
12	.208		Tidak Valid
13	.415		Valid
14	.648		Valid

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan (X_2), r_{tabel} dengan jumlah. sampel 30 adalah sebesar 0,361. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat kolom *correlated item-Correlationnya* (r_{hitung}), maka dapat diketahui ada 6 item tidak valid, yaitu no. 6, 7,8, 10,11, dan 12. $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan item yang lainnya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item pertanyaan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,361 dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	interpretasi
1	.391	instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh t_{tabel} 0,361	Valid
2	.473		Valid
3	.609		Valid
4	.602		Valid
5	.485		Valid
6	.024		Tidak Valid
7	.652		Valid
8	.642		Valid
9	.480		Valid
10	.326		Tidak Valid
11	.551		Valid
12	.698		Valid
13	.674		Valid
14	.593		Valid

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan (X_2), r_{tabel} dengan jumlah sampel 30 adalah sebesar 0,361. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat kolom *correlated item-Correlationnya* (r_{hitung}), maka dapat diketahui ada 6 item tidak valid, yaitu no. 6 dan no. 10. $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan item yna lainnya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item pertanyaan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,361 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha*. Jika *croanbach Alpha* $> 0,6$ maka semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode alpha adalah reliabel. Artinya jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat di terima dan diatas 0,08 adalah baik. Hasil pengolahan data telah dilakukan untuk variabel reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	14

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,803, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang telah dianalisis adalah reliabel (baik), yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 atau $0,803 > 0,06$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,716, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang telah dianalisis adalah reliabel (diterima), yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 atau $0,716 > 0,06$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	12

Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

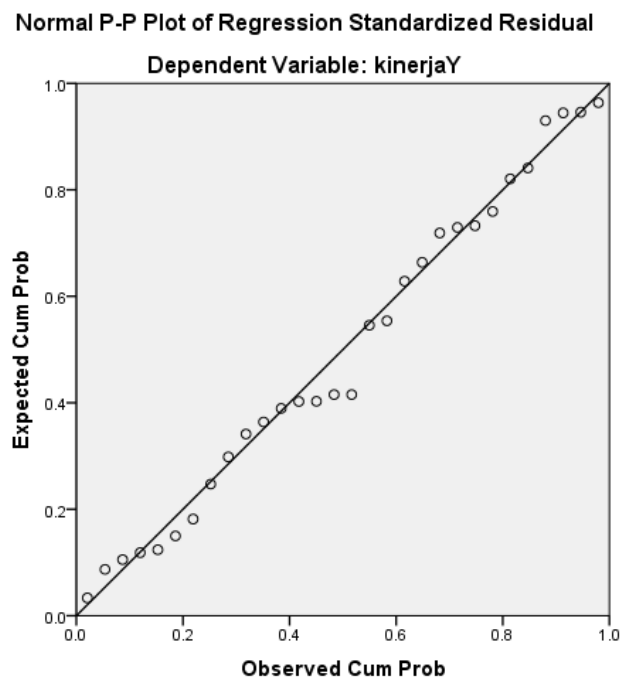
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,803, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang telah dianalisis adalah reliabel (baik), yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 atau $0,835 > 0,06$.

F. HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas Residual

Hasil dari normalitas dapat dilihat pada hasil regresi sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber : hasil penelitian (data diolah SPSS)

Uji Normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang

terdistribusi secara normal. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

Dari gambar diatas grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang dapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).

Hasil multikolinieritas dapat dilihat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.879	11.478		.164	.871		
pendidikanX1	.083	.168	.086	.494	.625	.670	1.493
pelatihanX2	.881	.246	.622	3.585	.001	.670	1.493

a. Dependent Variable: kinerjaY

Dari tabel diatas dilihat nilai kedua variabel lebih dari 0,100 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Kesimpulan yang didapat dari output diatas diperoleh bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan sama besarnya (0,670) hal itu menunjukkan bahwa nilai tolerancennya lebih dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF juga sama keduanya sebesar 1,493 (pendidikan

dan pelatihan), hal ini menunjukan bahwa nilai VIFnya kurang dari 10. Ini berarti nilai pada model penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- Jika $DW < D_L$ atau $DW > 4-d_L$ berarti terdapat autokorelasi.
- Jika DW terletak antara d_U dan $4-d_U$ berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika DW terletak anatar d_L dan d_U atau diantara $4-D_u$ dan $4-d_L$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.415	3.167	1.920

a. Predictors: (Constant), pelatihanX2, pendidikanX1

b. Dependent Variable: kinerjaY

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,920. Dapat dilihat pada DW tabel pada signifikansi 0,05 dengan $n=30$, dan $k= 2$ didapat nilai d_L adalah 0,946 dan d_U adalah 1.566 , jadi nilai $4-d_U=2.434$ dan $4-d_L = 3.054$. hal ini berarti $DW (1.920)$ berada antara d_U dan $4-D_u$, maka tidak ada masalah autokorelasi.

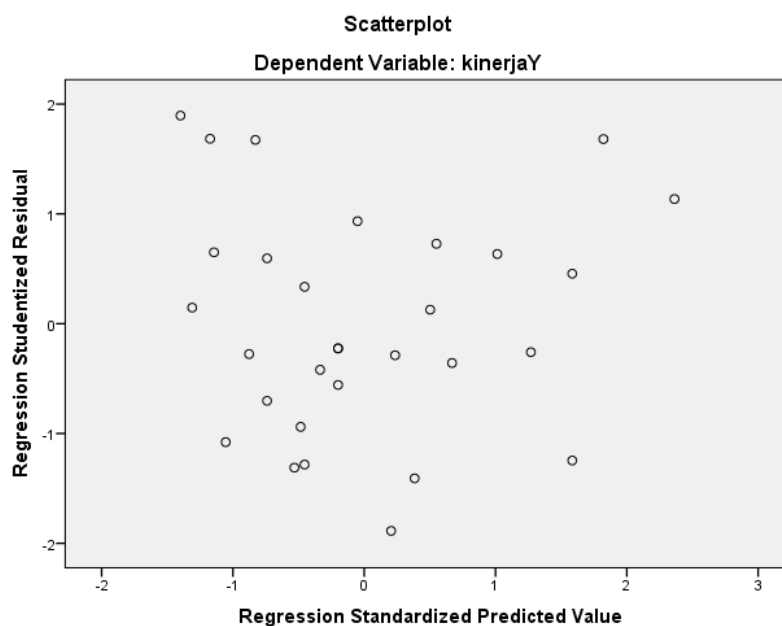
4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan, yaitu :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angko 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Uji Statistik Deskriptif

Analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Padangsidimpuan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta,

b_1, b_2 : koefisien regresi linear berganda

X_1 : pendidikan

X_2 : pelatihan

Tabel 4.10 Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.879	11.478		.164
	pendidikanX1	.083	.168	.086	.494
	pelatihanX2	.881	.246	.622	.001

a. Dependent Variable: kinerjaY

Persamaan Analisis Regresi Liner Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 1.879 + 0.083_{\text{PENDIDIKAN}} + 0.881_{\text{PELATIHAN}}$$

Arti dari angka-angka ini sebagai berikut :

- Nilai konstantan (a) adalah 1.879 . artinya jika pendidikan dan pelatihan nilainya 0 maka kinerja pegawai nilainya 1.879.
- Nilai koefisien regresi variabel pendidikan (b_1) bernilai positif yaitu 0.083 artinya bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.083 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_2) bernilai positif, yaitu 0.881 artinya bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.881 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.415	3.167

a. Predictors: (Constant), pelatihanX2, pendidikanX1

b. Dependent Variable: kinerjaY

- R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R didapat adalah 0,675 artinya korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,675. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1.

- b. R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0.456 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai 4.56 %, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- c. Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,415 ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.
- d. Standard Error of the estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilai sebesar 3.167.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.879	11.478		.164
	pendidikanX1	.083	.168	.086	.494
	pelatihanX2	.881	.246	.622	3.585
					.871
					.625
					.001

a. Dependent Variable: kinerjaY

Dari tabel diatas bahwa t_{hitung} untuk pendidikan 0.494 sedangkan t_{tabel} pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan atau df $(n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$. Hasil diperoleh t_{tabel} pada lampiran 2.052 , maka dapat simpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.494 < 2.052$) dan signifikansi > 0.025 ($0.625 > 0.025$) maka H_0 ditolak, jadi disimpulkan bahwa pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan t_{hitung} untuk pelatihan 3.585 sedangkan t_{tabel} pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan atau df $(n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$. Hasil diperoleh t_{tabel} pada lampiran 2.052 , maka dapat simpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.585 > 2.052$) dan signifikansi > 0.025 ($0.001 > 0.025$) maka H_0 diterima, jadi disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.562	2	113.281	11.294	.000 ^b
	Residual	270.804	27	10.030		
	Total	497.367	29			

a. Dependent Variable: kinerjaY

b. Predictors: (Constant), pelatihanX2, pendidikanX1

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 11.294, sedangkan diketahui nilai F_{tabel} untuk signifikansi 5% dengan df

(jumlah variabel-1)= 2, dan dan df $2(n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$ (n adalah jumlah data dan k adalah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 1.703.

Maka dapat simpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.294 > 1.703$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pendidikan adalah inventasi yang akan menghasilkan manusia-manusia yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pembangunan suatu bangsa. Pelatihan merupakan sarana penting dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang baik. Dengan pelatihan perusahaan/instansi memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki pegawai yang harus dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan penelitian maka diperoleh sebagai berikut :

1. Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.494 < 2.052$) dan signifikansi > 0.025 ($0.625 > 0.025$).
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.585 > 2.052$) dan signifikansi > 0.025 ($0.001 > 0.025$).

Maka dapat disimpulkan dengan uji koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0.456 menunjukkan bahwa 46 % variabel pendidikan dan pelatihan

terhadap kinerja pegawai di KPKNL Padangsidempuan dari sisa sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti diskripsi ini.

B. Saran-Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dengan demikian peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor

Sebagaimana yang telah diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan menjadi variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai KPKNL Padangsidempuan. Seogiayanya kantor memperhatikan hal di atas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang.

2. Bagi Pembaca

Untuk pembaca selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain selain pendidikan, pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kekayaan pelayanan negara dan lelang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Subekhi dan Mohammar Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Az-Zikir, *Al-quran dan Terjemahnya*, Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2012.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pusataka, 2005.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989.
- Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistic Dengan SPSS*, Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2012.
- _____, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE, 2001.
- Hasibuan Malayu S. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV.Andi offset, 2008.

- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Maman Abdulrahman Dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung , 2011.
- Muhammad Rohman dan Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Morisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : Kencana, 2012.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan SDM* , Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Prasetyo, “ kinerja _karyawan” ,[http: www.academia.edu](http://www.academia.edu) at 2013.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Cv Pustaka Setia, 2006.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Veithazal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, 2009.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Wawancara dengan Pegawai KPKNL Padangsidimpuan yaitu: Bapak Sahrul

Sihombing, Hari: Jumat, 8-April-2016.

Djkn. Kemenkeu, *Kpknl Padangsidimpuan*, 2011.

KPKNL Padangsidimpuan, *Profil Beranda*, 5 mei 2011.

Djkn. Kemenkeu, *Diklat*, 6 mei 2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Juni Sahara Sitompul
Nim : 12 230 0185
JenisKelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI)/ES-2
Tempat/ TanggalLahir : Padangsidempuan / 02 Juni 1994
Alamat : jln. Slamet Ryadi, Padangsidempuan

B. Data Orang Tua

Ayah : Syahril Sitompul
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Nurma Pane
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : jln. Slamet Ryadi, Padangsidempuan

Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2000 melanjutkan pendidikan TK Kesuma Padangsidempuan
2. Tahun 2001 melanjutkan pendidikan SD Negeri 12 Padangsidempuan
3. Tahun 2006 melanjutkan pendidikan SMP Negeri 1 Padangsidempuan
4. Tahun 2009 melanjutkan pendidikan SMK Negeri 1 Padangsidempuan
5. Tahun 2012 melanjutkan pendidikan program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan. Jurusan Ekonomi Syari'ah, Konsentrasi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kata Pengantar untuk angket (Kusioner)
Lampiran 2	: Kusioner Penelitian
Lampiran 3	: Tabulasi Angket
Lampiran 4	: Output Uji Validitas dan Output Uji Reliabilitas
Lampiran 5	: Output Analisis Data
Lampiran 6	: Tabel Nilai

Lampiran 1

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Padangsidimpuan
di Tempat

Bapak/Ibu/Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan maka saya,

Nama : Juni Sahara Sitompul
Nim : 12 230 0185

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi peneliti dengan judul: **"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PADANGSIDIMPUAN"**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,
Peneliti

Sitompul

Juni Sahara

Lampiran 2

Kusioner Penelitian

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-laki: () Perempuan
2. Usia : Tahun
3. Pendidikan :

II. Pentujuk Pengisian

Isilah jawaban berikut sesuai pendapat anda dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

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

DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Pendidikan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan yang diberikan oleh kantor dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu.					
2.	Pendidikan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu.					
3.	Metode pendidikan telah sesuai subjek yang diajarkan.					
4.	Metode yang digunakan pada program pendidikan telah sesuai dengan gaya belajar bapak/Ibu.					
5.	Materi pendidikan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu.					
6.	Metode pendidikan yang digunakan pada saat pendidikan mudah dimengerti					
7.	Kondisi ruang kelas Bapak/Ibu saat mengikuti pendidikan kondusif.					
8.	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja.					
9.	Instruktur dapat mengendalikan ruang kelas saat penyelenggaraan pendidikan					
10.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan.					
11.	Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan					
12.	Bapak/Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat.					
13.	Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan.					
14.	Setelah mengikuti pendidikan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan.					

B. Variabel Pelatihan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan diadakannya pelatihan Bapak/Ibu mampu meningkatkan prestasikerja.					
2.	Agar mampu meningtkan prestasi kerja Bapak/Ibu mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor.					
3.	Dengan mengikuti pelatihan Bapak/Ibu dapat menambah kemampuan dan pengetahuan.					
4.	Bapak/Ibu yang telah mengikuti pelatihan secara berkala berhasil menambah kecakapankerja.					
5.	Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu diadakan pelatihan yang berkesinambungan					
6.	Untuk meningkatkan kecakapan kerja dalam Bapak/Ibu akan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan.					
7.	Hanya Bapak/Ibu yang tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk mengikuti pelatihan.					
8.	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kecakapan					

	kerjaBapak/Ibu.					
9.	Pelatihan secara rutin penting meningkatkan prestasi pekerjaan Bapak/Ibu.					
10.	Agar mengurangi pekerjaan kecelakaan kerja melaksanakan kegiatan pelatihan dengan baik.					
11.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut.					
12.	Bapak/Ibu menguasai materi untuk menghindari kecelakaan kerja.					
13.	Meningkatkan pengetahuan Bapak/Ibu selalu berpartisipasi dalam mengikuti program pelatihan.					
14	Setelah mengikuti pelatihan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan ketentuan.					

C. Variabel kinerja pegawai KPKNL Padangsidimpuan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.					
2.	Bapak/Ibu mengerjakan Pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu tepat.					
3.	Bapak/Ibu mengerjakan pekerjaan Bapak/Ibu dengan baik.					
4.	Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu.					

5.	Hubungan kerja sama selalu dengan rekan sekerja baik.					
6.	Melakukan Kesalahan dalam berkerja.					
7.	Bapak/Ibu bisa bekerja sama dengan pegawai lain/team.					
8.	Bapak/Ibu mampu mencapai standar kerja yang diinginkan kantor.					
9.	Bila pekerjaan belum selesai Bapak/Ibu tidak akan pulang.					
10.	Bapak/Ibu tidak pernah meninggalkan tanggung jawab, meskipun ada keperluan pribadi mendesak.					
11.	Bapak/Ibu lebih mendahulukan tanggung jawab dari pada keperluan pribadi.					
12.	Semua tugas dapat Bapak/Ibu selesaikan dengan baik dan memuaskan sesuai dengan waktu kerja yang dibutuhkan.					
13.	Bapak/Ibu malu kalau penampilan kerja lebih buruk dari yang lain.					
14.	Bapak/Ibu dapat meningkatkan standar kerja sesuai yang diinginkan kantor.					

Lampiran 3: Tabulasi Angket

Resp	PENDIDIKAN (X _i)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	63
3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	65
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	66
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	54
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
11	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	54
12	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	54
13	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
16	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
17	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	59
18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	55
19	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	62

20	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	2	53
21	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	61
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
23	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	56
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	59
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
28	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
29	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	57
30	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	57
N=30	131	128	123	120	121	124	128	126	133	128	126	123	123	125	1764

Resp	PELATIHAN (X ₂)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
2	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	59
3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	5	5	61
4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	63
5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	57
6	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	57
7	4	4	4	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	56
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	53
9	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	61
10	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	57
11	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	56
12	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
14	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
16	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54

17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	52
18	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	55
19	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
20	2	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	53
21	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	61
22	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4	54
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	52
24	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	55
25	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	56
26	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
27	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	54
28	5	4	4	4	4	5	1	4	4	5	3	3	3	4	53
29	4	4	4	3	4	5	1	3	3	4	5	5	4	4	53
30	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	57
N=30	128	124	124	126	130	124	69	124	125	124	126	123	118	120	1685
Resp	KINERJA PEGAWAI (Y)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	51
2	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	61
3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	62
4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	66
5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	53
6	4	5	4	5	4	2	5	5	3	5	4	4	4	4	58
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	55
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
9	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	66
10	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	56
11	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
12	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	52
17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	53
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	52
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
20	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	58
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	57
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	51
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
24	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	56
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	59
26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	53
29	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	50
30	4	4	4	3	5	2	3	4	3	3	4	3	4	5	51
N=30	128	122	125	125	127	96	120	124	117	120	121	119	121	122	1687

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Realibilitas

I. Variabel Pendidikan (X₁)

		pnd1	pnd2	pnd3	pnd4	pnd5
pnd1	Pearson Correlation	1	.423*	.555**	.555**	.337*
	Sig. (2-tailed)		.020	.001	.001	.069
	N	30	30	30	30	30
pnd2	Pearson Correlation	.423*	1	.588**	.588**	.313*
	Sig. (2-tailed)	.020		.001	.001	.092
	N	30	30	30	30	30
pnd3	Pearson Correlation	.555**	.588**	1	1.000**	.367*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.046
	N	30	30	30	30	30
pnd4	Pearson Correlation	.555**	.588**	1.000**	1	.367*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.046
	N	30	30	30	30	30
pnd5	Pearson Correlation	.337*	.313*	.367*	.367*	1
	Sig. (2-tailed)	.069	.092	.046	.046	
	N	30	30	30	30	30
pnd6	Pearson Correlation	.140	.218	.333	.333	.747**
	Sig. (2-tailed)	.462	.248	.073	.073	.000
	N	30	30	30	30	30
pnd7	Pearson Correlation	.084	-.208	.176	.176	-.018
	Sig. (2-tailed)	.658	.269	.351	.351	.927
	N	30	30	30	30	30
pnd8	Pearson Correlation	.081	-.201	-.062	-.062	.152
	Sig. (2-tailed)	.669	.287	.745	.745	.422
	N	30	30	30	30	30
pnd9	Pearson Correlation	.275	.233	.212	.212	.365
	Sig. (2-tailed)	.142	.215	.260	.260	.047
	N	30	30	30	30	30
pnd10	Pearson Correlation	-.111	-.020	-.218	-.218	.271
	Sig. (2-tailed)	.559	.918	.248	.248	.148
	N	30	30	30	30	30
pnd11	Pearson Correlation	.183	.302	.144	.144	-.186
	Sig. (2-tailed)	.333	.105	.446	.446	.325
	N	30	30	30	30	30

pnd12	Pearson Correlation	-.010	-.101	-.031	-.031	-.093
	Sig. (2-tailed)	.957	.595	.870	.870	.624
	N	30	30	30	30	30
pnd13	Pearson Correlation	.378*	.467**	.230	.230	.063
	Sig. (2-tailed)	.039	.009	.221	.221	.741
	N	30	30	30	30	30
pnd14	Pearson Correlation	.332	.345	.372*	.372*	-.015
	Sig. (2-tailed)	.073	.062	.043	.043	.939
	N	30	30	30	30	30
ttpendidikan	Pearson Correlation	.541**	.475**	.603**	.603**	.493*
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.000	.000	.006
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

II. Variabel Pelatihan (X₂)

		plt1	plt2	plt3	plt4	plt5	
plt1	Pearson Correlation	1	.301	.613**	.212	.109	
	Sig. (2-tailed)		.106	.000	.261	.567	
	N	30	30	30	30	30	
plt2	Pearson Correlation	.301	1	.337	.196	.402*	
	Sig. (2-tailed)	.106		.069	.299	.027	
	N	30	30	30	30	30	
plt3	Pearson Correlation	.613**	.337	1	.286	.320	
	Sig. (2-tailed)	.000	.069		.125	.084	
	N	30	30	30	30	30	
plt4	Pearson Correlation	.212	.196	.286	1	.256	
	Sig. (2-tailed)	.261	.299	.125		.171	
	N	30	30	30	30	30	
plt5	Pearson Correlation	.109	.402*	.320	.256	1	
	Sig. (2-tailed)	.567	.027	.084	.171		
	N	30	30	30	30	30	
plt6	Pearson Correlation	-.006	-.085	-.194	-.072	.221	
	Sig. (2-tailed)	.976	.657	.305	.706	.240	
	N	30	30	30	30	30	

plt7	Pearson Correlation	-.338	.176	-.249	.066	.000
	Sig. (2-tailed)	.068	.353	.185	.728	1.000
	N	30	30	30	30	30
plt8	Pearson Correlation	-.113	.092	-.083	.134	.274
	Sig. (2-tailed)	.551	.630	.661	.481	.143
	N	30	30	30	30	30
plt9	Pearson Correlation	.195	.288	.057	.245	.151
	Sig. (2-tailed)	.302	.122	.763	.192	.426
	N	30	30	30	30	30
plt10	Pearson Correlation	.116	.107	-.098	.026	-.040
	Sig. (2-tailed)	.542	.573	.608	.891	.834
	N	30	30	30	30	30
plt11	Pearson Correlation	.137	.217	.173	-.021	-.095
	Sig. (2-tailed)	.470	.249	.361	.914	.619
	N	30	30	30	30	30
plt12	Pearson Correlation	.022	-.083	-.066	-.071	.109
	Sig. (2-tailed)	.906	.663	.729	.711	.568
	N	30	30	30	30	30
plt13	Pearson Correlation	.055	.243	.041	.043	.167
	Sig. (2-tailed)	.772	.197	.831	.820	.378
	N	30	30	30	30	30
plt14	Pearson Correlation	.474**	.439*	.349	.248	.115
	Sig. (2-tailed)	.008	.015	.059	.186	.546
	N	30	30	30	30	30
tpelatihan	Pearson Correlation	.436*	.625**	.389*	.483**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.034	.007	.001
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

III. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		kinerja1	kinerja2	kinerja3	kinerja4	kinerja5
kinerja1	Pearson Correlation	1	.080	.385 [*]	.079	.325
	Sig. (2-tailed)		.676	.036	.679	.080
	N	30	30	30	30	30
kinerja2	Pearson Correlation	.080	1	.241	.552 ^{**}	.233
	Sig. (2-tailed)	.676		.200	.002	.215
	N	30	30	30	30	30
kinerja3	Pearson Correlation	.385 [*]	.241	1	.318	.365 [*]
	Sig. (2-tailed)	.036	.200		.087	.047
	N	30	30	30	30	30
kinerja4	Pearson Correlation	.079	.552 ^{**}	.318	1	.616 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.679	.002	.087		.000
	N	30	30	30	30	30
kinerja5	Pearson Correlation	.325	.233	.365 [*]	.616 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.080	.215	.047	.000	
	N	30	30	30	30	30
kinerja6	Pearson Correlation	-.138	-.380 [*]	.000	-.120	-.185
	Sig. (2-tailed)	.466	.038	1.000	.527	.327
	N	30	30	30	30	30
kinerja7	Pearson Correlation	.261	.392 [*]	.332	.363 [*]	.117
	Sig. (2-tailed)	.163	.032	.073	.049	.540
	N	30	30	30	30	30
kinerja8	Pearson Correlation	.394 [*]	.367 [*]	.379 [*]	.404 [*]	.367 [*]
	Sig. (2-tailed)	.031	.046	.039	.027	.046
	N	30	30	30	30	30
kinerja9	Pearson Correlation	.287	.032	.338	.166	.100
	Sig. (2-tailed)	.124	.867	.068	.380	.600
	N	30	30	30	30	30
kinerja10	Pearson Correlation	.000	.261	.111	.181	-.117
	Sig. (2-tailed)	1.000	.163	.560	.338	.540
	N	30	30	30	30	30
kinerja11	Pearson Correlation	.377 [*]	.129	.214	.271	.340
	Sig. (2-tailed)	.040	.498	.256	.147	.066

	N	30	30	30	30	30
kinerja12	Pearson Correlation	-.078	.434*	.286	.457*	.213
	Sig. (2-tailed)	.681	.017	.125	.011	.259
	N	30	30	30	30	30
kinerja13	Pearson Correlation	.216	.241	.405*	.072	.085
	Sig. (2-tailed)	.251	.199	.026	.705	.654
	N	30	30	30	30	30
kinerja14	Pearson Correlation	.056	.104	.169	.055	.271
	Sig. (2-tailed)	.769	.585	.371	.771	.148
	N	30	30	30	30	30
totalkinerja	Pearson Correlation	.391*	.473**	.609**	.602**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.033	.008	.000	.000	.007
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Uji Reliabilitas

I. Variabel Pendidikan

```
RELIABILITY
/VARIABLES=pnd1 pnd2 pnd3 pnd4 pnd5 pnd6 pnd7 pnd8 pnd9 pnd10
pnd11 pnd12 pnd13 pnd14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	14

II. Variabel Pelatihan

RELIABILITY

```
/VARIABLES=plt1 plt2 plt3 plt4 plt5 plt6 plt7 plt8 plt9 plt10
plt11 plt12 plt13 plt14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.493	14

III. Variabel Kinerja Pegawai

RELIABILITY

```
/VARIABLES=kinerja1 kinerja2 kinerja3 kinerja4 kinerja5 kinerja7
kinerja8 kinerja9 kinerja11 kinerja12 kinerja13 kinerja14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	30	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	12

Lampiran 5: Ouput Analisis Data

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.415	3.167

a. Predictors: (Constant), pelatihanX2, pendidikanX1

b. Dependent Variable: kinerjaY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.562	2	113.281	11.294	.000 ^b
	Residual	270.804	27	10.030		
	Total	497.367	29			

a. Dependent Variable: kinerjaY

b. Predictors: (Constant), pelatihanX2, pendidikanX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.879	11.478		.164	.871		
	pendidikanX1	.083	.168	.086	.494	.625	.670	1.491

	pelatihanX2	.881	.246	.622	3.585	.001	.670	1
--	-------------	------	------	------	-------	------	------	---

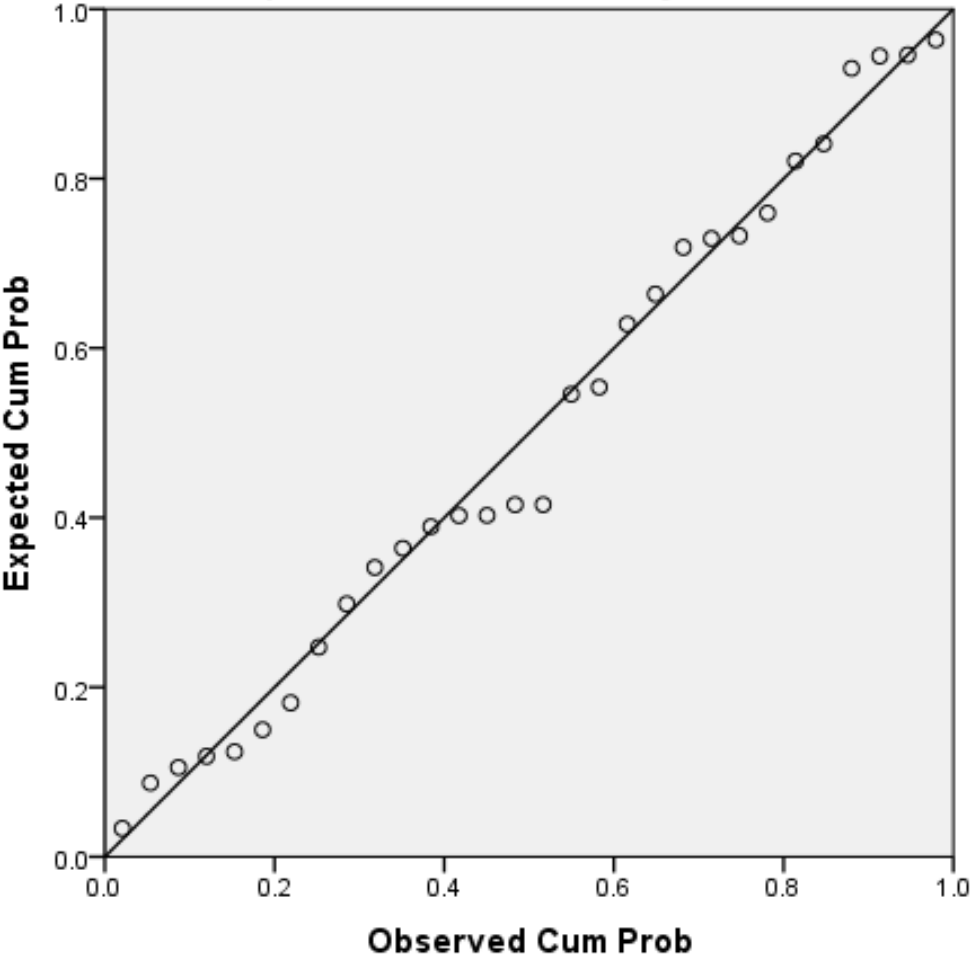
a. Dependent Variable: kinerjaY

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.415	3.167	1.920

a. Predictors: (Constant), pelatihanX2, pendidikanX1

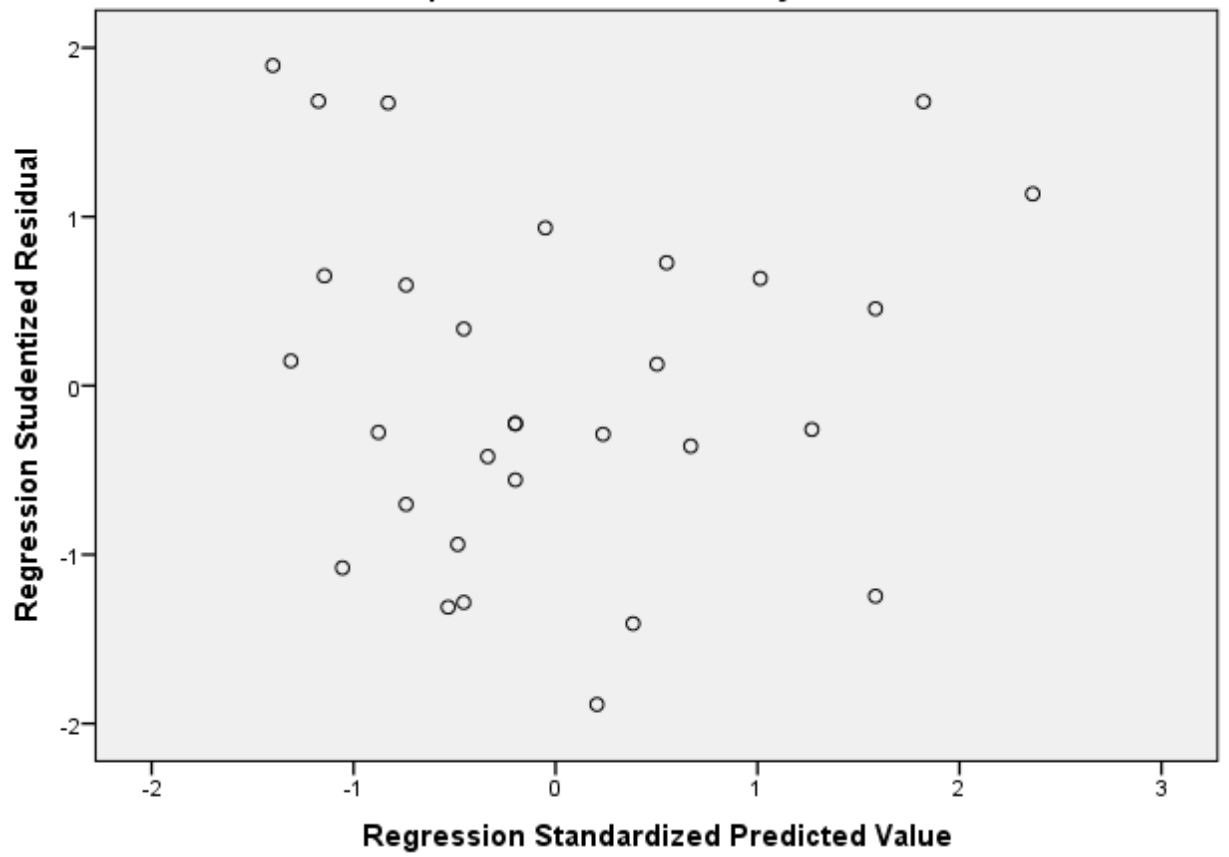
b. Dependent Variable: kinerjaY

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: kinerjaY



Scatterplot

Dependent Variable: kinerjaY



Lampiran 6

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT¹

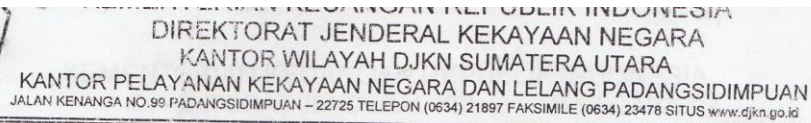
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t²

¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.

α untuk uji dua fihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu fihak (<i>one tail test</i>)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

² *Ibid.*, hlm. 372.



21 APR 2016

Plh. Kepala Kantor

KANTOR PELAKSANA
KERATAN NEGARA
DAK SELANG
PADANGSIDAU

Edy Prasanto
NIP. 19780106 200012 1 002

Tembusan :
- Pertiinggal



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
KANTOR WILAYAH DJKN SUMATERA UTARA
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PADANGSIDIMPUAN
JALAN KENANGA NO.99 PADANGSIDIMPUAN – 22725 TELEPON (0634) 21897 FAKSIMILE (0634) 23478 SITUS www.djkn.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: SK- 01 /WKN.01/KNL.04/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Silfanus Simanjuntak
NIP : 19640422 198503 1 003
Jabatan : Plh. Kepala Kantor

Menerangkan

Nama : Juni Sahara Sitompul
NIM : 12 230 0185
Semester : 9 (Sembilan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Benar telah melaksanakan riset/penelitian mulai tanggal 13 s/d 22 Agustus 2016 di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan sebagai syarat penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Padangsidimpuan** “

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padangsidimpuan, 26 Agustus 2016
Plh. Kepala Kantor

Silfanus Simanjuntak
NIP 19640422 198503 1 003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Surat : B-729/In.14/G/TL.00/04/2016

Padangsidimpuan, 14 April 2016

: Mohon Izin Riset

da
Kepala Kantor Pelayanan
Negeri dan Lelang

Padangsidimpuan

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
mengatakan bahwa:

Nama : Juni Sahara Sitompul
NIM : 12 230 0185
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Apakah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **Pengaruh
Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan
Negeri dan Lelang Padangsidimpuan** ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan
sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,



[Signature]

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Surat : In. 19/G4a/PP/099/74/2016
Tempat : -
Tgl : **Permohonan Kesediaan**
Menjadi Pembimbing Skripsi
Kepada Yth.
Bapak/Ibu :
1. Mudzakkir Khotib Siregar, MA
2. Windari SE., MA
Di-
Padangsidempuan

Padangsidempuan, 15 Februari 2016

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang terhormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkaji
Membaca Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini sebagai
ikut:

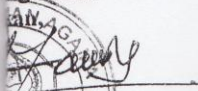
Nama : Juni Sahara Sitompul
NIM : 12 230 0185
Fakultas/Jurusan : FEBI/ Ekonomi Syariah-2
Sem/T.A : VIII / 2016
Judul : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PENGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN
KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PADANGSIDIMPUAN**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I
dan pembimbing II dalam penelitian dan penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud.

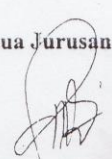
Demikian disampaikan dan atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami
ucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

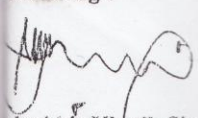

Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

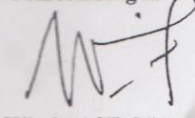
PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Sebagai Pembimbing I



Mudzakkir Khotib Siregar, MA
NIP. 19721121 199903 160 2

Bersedia/Tidak Bersedia
Sebagai Pembimbing II



Windari SE., MA
NIP. 19830510 201503 2 003