

KATA PENGANTAR

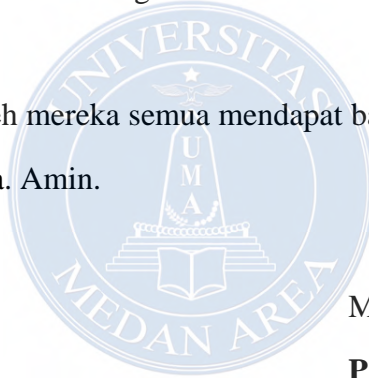
Puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai suatu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Adapun judul Tesis ini adalah “**Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan**”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih dirasakan sekali banyak kekurangan dan kelemahan, mengingat keterbatasan penulis. Dalam penyelesaian tesis ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. A. H. M. Yakub Matondang MA, Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Warjio, MA, Ketua Program Studi MAP, Program Pascasarjana Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Drs. Kariono, MA, sebagai Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.

5. Bapak Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan, beserta staf atas segala bantuan dan fasilitas yang diberikan selama peneliti mengadakan penelitian.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar PPS Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.
7. Terimakasih pula kepada suami tercinta dan anak-anakku tersayang dan semua pihak yang telah memberikan bantuan serta seluruh keluarga yang senantiasa memberi dorongan dan semangat serta doa demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Semoga amal sholeh mereka semua mendapat balasan yang berlimpat ganda dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Amin.



Medan, 10 Mei 2014

P e n u l i s

Fatima Ritha Uli Hutabarat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAKSI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Hasil Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran.....	7
1.6. Hipotesis.....	9

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengembangan Sumberdaya Manusia.....	10
2.2. Kinerja Pegawai	23
2.3. Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja.....	25

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian.....	27
3.2. Lokasi Penelitian	27
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data.	28
3.5. Variabel Penelitian.	29
3.6. Analisis Data.	31

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Kantor Bea Cukai Medan	37
4.1.1 Riwayat Singkat KPPBC Medan	37
4.1.2 Deskripsi Lokasi KPPBC Medan	38
4.1.3 Visi dan Misi	38
4.1.4 Tugas dan Fungsi	39
4.1.5 Struktur Organisasi	40
4.1.6 Sumberdaya Manusia	42
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA	
5.1. Karakteristik Responden	44
5.2. Variabel Penelitian	48
5.2.1 Pengembangan Sumberdaya Manusia	48
5.2. 2 Kinerja Pegawai	62
5.3. Pengujian Data.....	71
5.4. Pengujian Hipotesis.....	78
5.4. Analisis Dan Interpretasi Data.....	81
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	93
6.2. Saran-Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan	42
4.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pangkat	42
4.3	Data Pendidikan Teknis Yang Pernah Diikuti Pegawai KPPBC Medan	43
5.1	Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
5.2	Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Usia	45
5.3	Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
5.4	Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Golongan	46
5.5	Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
5.6	Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	47
5.7	Distribusi Jawaban Responden Menurut Frekuensi Mengikuti Diklat	50
5.8	Distribusi Jawaban Responden Menurut Jenis dan Jenjang Diklat yang Pernah Diikuti	50
5.9	Distribusi Jawaban Responden Menurut Peningkatan Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Setelah Mengikuti Diklat	51
5.10	Distribusi Jawaban Responden Menurut Kualifikasi Tenaga Pelatih Diklat	52
5.11	Distribusi Jawaban Responden Menurut Materi sesuai dengan Kebutuhan Dinas dan Kebutuhan Pegawai tentang Permasalahan yang Dihadapi	53
5.12	Distribusi Jawaban Responden Menurut Kurikulum Diklat Sesuai dengan Kompetensi Jabatan	53
5.13	Distribusi Jawaban Responden Menurut Metode Diklat Sesuai dengan Kebutuhan Praktis dan Pengembangan Diri	54
5.14	Distribusi Jawaban Responden Menurut Adanya Evaluasi Diklat	54
5.15	Distribusi Jawaban Responden Menurut Usaha Mengembangkan Diri Sendiri dengan Belajar Mandiri	55
5.16	Distribusi Jawaban Responden Menurut Usaha KPPBC Medan Memberi Kesempatan pada Pegawai Mengembangkan Diri Melalui Suatu Organisasi	55

5.17	Distribusi Jawaban Responden Menurut Mengembangkan Diri Secara Mandiri maupun Melalui Organisasi Dapat Mempengaruhi Kinerja	56
5.18	Distribusi Jawaban Responden Menurut Frekuensi Mengikuti Tugas Belajar	58
5.19	Distribusi Jawaban Responden Menurut Tugas Belajar Meningkatkan Kinerja	58
5.20	Distribusi Jawaban Responden Menurut Frekuensi Mendapatkan Promosi	61
5.21	Distribusi Jawaban Responden Menurut Promosi Mempengaruhi Kinerja	62
5.22	Distribusi Jawaban Responden Menurut Perasaan Senang pada Hasil Kerja	66
5.23	Distribusi Jawaban Responden Menurut Mengalami Kendala dalam Kerja	66
5.24	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Memperoleh Tanggung Jawab yang Lebih Besar	67
5.25	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penundaan Menyelesaikan Tugas	68
5.26	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepatuhan pada Jam Kerja	68
5.27	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepatuhan Prosedur Kerja dalam Hal Kehadiran	70
5.28	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Rasa Bangga dalam Bekerja	71
5.29	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Menjaga Hubungan Personal	71
5.30	Penafsiran Koefisien Korelasi	72
5.31	Rekapitulasi Klasifikasi Jawaban Reponden Berdasarkan Pengembangan Sumberdaya Manusia	74
5.32	Rekapitulasi Klasifikasi Jawaban Reponden Berdasarkan Kinerja Pegawai	75
5.33	Hasil Uji Multikolinearitas	77
5.34	Hasil Uji Heterokedastis	78
5.35	Hasil Uji Durbin Watson	79
5.36	Correlations	81
5.37	Penafsiran Koefisien Korelasi	81
5.38	Rekapitulasi Klasifikasi Jawaban Reponden Berdasarkan Pengembangan Sumberdaya Manusia	85
5.39	Rekapitulasi Klasifikasi Jawaban Reponden Berdasarkan Kinerja Pegawai	87