

# **PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI**

**(Studi Deskriptif Tentang Peranan Diklat Penjurangan  
Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan  
Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara)**

## **SKRIPSI**

*Oleh :*

**KHAIRUL AKHIR LUBIS**

**No. Stambuk : 94.850.0019**

**N I R M : 9411088000019**



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
1998**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

# **PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI**

**(Studi Deskriptif Tentang Peranan Diklat Penjurangan  
Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan  
Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara)**

**S K R I P S I**

**Disusun Dan Diajukan Untuk Memenuhi  
Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana  
Lengkap Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

*Oleh :*

**KHAIRUL AKHIR LUBIS**

**No. Stambuk : 94.850.0019**

**N I R M : 9411088000019**



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**1 9 9 8**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## LEMBARAN PENDAFTARAN UJIAN NEGARA

Judul Skripsi : PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM  
MENINGKATKAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI  
(Studi Deskriptif Tentang Peranan Diklat Penjurangan  
Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan  
Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara)

Nama Mahasiswa : Khairul Akhir Lubis

No. Stambuk : 94.850.0019

N I R M : 9411088000019

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Mengetahui :

Ketua,



(Drs. H.M. Rusli Nasution, Be.Ap.)

Sekretaris,



(Dra. Rosmala Dewi)

Pembimbing I



(Hj. Aminatun Nasution, SH)



Pembimbing II



(Drs. Irwan Nasution, SP)

UNIVERSITAS MEDAN AREA Tanggal Lulus : 23 November 1998



## LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM  
MENINGKATKAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI  
(Studi Deskriptif Tentang Peranan Diklat Penjurangan  
Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan  
Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara)

Nama Mahasiswa : Khairul Akhir Lubis  
No. Stambuk : 94.850.0019  
N I R M : 9411088000019  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Hj. Aminatun Nasution, SH)

Pembimbing II

(Drs. Irwan Nasution, SP)

Mengetahui :

Ket u a Jurusan

(Hj. Aminatun Nasution, SH)



Dekan,

(Drs. Heri Koesmanto, MA)

UNIVERSITAS MEDAN AREA tanggal Lulus : 23 November 1998

## **PERSEMBAHANKU**

Bismillahhirroh'manirrohim,

Dengan penuh rasa syukur dan terucapkan penuh bahagia dihati tak terhingga atas berkah dan rahmad Allah SWT, Segenap raga dan kalbu mengucapkan Alhamdulillah kepadaNya akan kupersembahkan dengan ikhlas dan rela kepada :

- Almarhum Ayahandaku, H. Syahdan Lubis yang mana telah memberikan segenap jiwa dan raganya untuk menjaga, melindungi dan mengasuhku serta menyayangiku hingga berpulang kerakhmatullah.
- Ibundaku tercinta, Hj. Saibhatul Aslamiyah yang tetap memberikan terbaik dan terindah dari hidupnya selama hidupku, semoga Allah Ta'ala memberikan hidayah, rakhmad dan karunia kepadanya.
- Almarhum H.Ir.Parlindungan Lubis, kakak tertua yang telah kembali kepada Allah semata, semoga bantuan moril dan materiil yang kakanda berikan kepada adikmu dibalas Allah berlipat ganda.
- Ir.S.Arsyad Lubis, Abangku yang terbaik semoga diberikan Allah limpahan rakhmad dan rizki serta selalu bahagia dan sejahtera atas segala pengertian dan bantuannya kepadaku.
- Kakak dan Abangku tercinta, salam terima kasihku atas bantuannya selama ini, semoga Allah Subahanna Wa'taala tetap menyayangi dan melindungi kita semua dengan penuh kasih sayangNya.
- Terakhir kalinya terucapkan untuk Almamaterku, semoga Universitas Medan Area tetap jaya dan Medan Kotaku tercinta.

Amin'ya robbal Alamin.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

## MOTTO

*" Barang Siapa meneupukh Suatu Jalan,  
Untuk Mencari Ilmu Pengetahuan,  
Maka Dengan Sebab Kelakuannya itu Dia Akan,  
Diberi Allah Suatu Jalan Untuknya  
Guna Menuju Ke Surga "*

*(Hadist Riwayat Muslim)*

*" Keutamaan Orang Berilmu Di Atas Orang Yang  
Beribadat, Itu Seperti Bulan Purnama Diatas  
Seluruh Bintang, Di Jagat Raya Ini "*

*(Hadist Riwayat Abu Daud dan Turmidzi)*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan ridho-Nya jumlah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Peranan Pendidikan dan Latihan Dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai" (Studi Diskriptif Tentang Peranan Diklat Penjenjangan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara).

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar peranan pendidikan dan latihan di dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, dimana dengan adanya pendidikan dan latihan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk membina pegawai, diharapkan akan dapat lebih meningkatkan kualitas pegawai dalam mengemban tugasnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Adapun objek penelitian yaitu dengan mengambil lokasi pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara dengan subjeknya pegawai yang sudah pernah mengikuti program pendidikan dan latihan penjenjangan.

Skripsi yang ditulis ini juga dimaksudkan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk menyelesaikan pendidikan

pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area dimana saya menempuh gelar sarjana negara strata satu. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan peran sertanya berbagai pihak, karenanya pada kesempatan ini tak lupa penulis menghaturkan ucapan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Drs. Heri Koesmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H.M. Rusli Nasution, Be.Ap.
3. Ibu Hajjah Aminatun Nasution, SH, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan sekaligus sebagai Pembimbing I yang mana telah membantu, membimbing dan menolong saya sejak awal perkuliahan sampai terakhirnya penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Irwan Nasution SP, selaku Pembimbing II yang mana telah membantu dan menolong saya sejak awal hingga penulisan terakhir skripsi ini.
5. Ibu Dra. Yennie Heryanie selaku Pembantu Dekan I yang mana telah memberikan bantuan moril dan dorongan atas penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Eviati J. Hasibuan selaku Pembantu Dekan II yang mana telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Drs. Usman Tarigan, MS selaku Pembantu Dekan III yang mana telah membantu saya dalam penulisan skripsi ini.



8. Bapak dan Ibu Ketua Jurusan Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, terima kasih saya atas segala bantuan dan dorongan hingga akhir penulisan skripsi ini.
9. Bapak Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan Daerah Propinsi Tingkat I Sumatera Utara yang telah banyak membantu saya dalam pembuatan dan penyelesaian skripsi saya ini.
10. Bapak Kepala Bagian Tata Usaha dan Diklat, Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Daerah Propinsi Tingkat I Sumatera Utara yang turut serta langsung membantu penyelesaian skripsi ini.
11. Teruntuk ketiga teman karibku di kampus (Oloan, Azhar dan Dame) yang turut serta langsung memberikan bantuannya hingga tercapainya penulisan skripsi ini.
12. Segenap rekan-rekan seangkatan terima kasih banyak atas segala partisipasi dan dukungannya hingga terlaksananya penulisan skripsi yang sederhana ini.

Penulis mendo'akan setulus dan seikhlas hati kepada Allah SWT agar membukakan pintu rahmad dan kebaikan kepada nama-nama tersebut di atas serta mengampuni segala kesalahan kita, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaannya maka sumbang dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih banyak untuk terakhir kalinya dan mengucapkan wabillahi taufik walhidayyah, wassalamualai'kum warrahmatullahi wabarakatuhk, amin ya robbal alamin.

Medan, 15 September 1998

Penulis



(Khairul Akhir Lbs)

STB. : 94.850.0019

NIRM : 9411988000019



## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
TABEL DIAGRAM .....	ix
RINGKASAN .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
E. Kerangka Pemikiran .....	8
F. Kerangka Operasional .....	14
G. Hipotesis .....	16
H. Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian Pendidikan dan Latihan .....	20
B. Pengertian Motivasi .....	23
C. Pengertian Prestasi Kerja .....	26
D. Pengertian Disiplin Kerja .....	30
E. Kemampuan Kerja .....	33

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24



**BAB III METODE DAN TEHNIK PENGUMPULAN DATA**

A. Lokasi Penelitian .....	36
B. Populasi dan Tehnik Pengumpulan Data .....	36
C. Tehnik Pengumpulan Data .....	39
D. Tehnik Analisa Data .....	39

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah Ringkas Tentang Diklat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara .....	42
B. Pola dan Struktur Organisasi Diklat .....	44
C. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan .....	49
D. Tujuan Pelaksanaan Diklat .....	51
E. Strategi Diklat Aparatur .....	54
F. Landasan Hukum, Kebijakan dan Langkah- Langkah Pendidikan dan Latihan .....	58

**BAB V ANALISA DATA**

A. Hasil Penelitian .....	62
B. Penyajian Data .....	75

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	88

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

**LAMPIRAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 01. Jenis Kelamin Respondens .....	63
Tabel 02. Distribusi Responden Menurut Pangkat/Golongan .....	64
Tabel 03. Distribusi Responden Menurut Tingkatan Pendidikan ..	65
Tabel 04. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja .....	65
Tabel 05. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelaksanaan Diklat Berdasarkan Jenjang Program .....	67
Tabel 06. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pemilihan Peserta Pendidikan dan Latihan .....	68
Tabel 07. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Penilaian Kelulusan atas Program Diklat .....	69
Tabel 08. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Jangka Waktu Pelaksanaan Program Diklat .....	70
Tabel 09. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peranan Pendidikan dan Latihan terhadap Pengembangan/ Peningkatan Kepribadian .....	71
Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peranan Pendidikan dan Latihan terhadap Pendidikan Pegawai..	72

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peranan Pendidikan dan Latihan terhadap Pengalaman Kerja Pegawai .....	73
Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peranan Pendidikan dan Latihan terhadap Pengalaman Kerja Pegawai .....	74
Tabel 13. Nilai masing - masing Variabel Menurut Responden Perkelompok/golongan .....	76
Tabel 14. Distribusi Rata-rata Nilai Kelompok .....	78
Tabel 15. Rangking Rata-rata Distribusi Hasil Penelitian Program Pendidikan dan Latihan Nilai Kelompok/Golongannya ..	79
Tabel 16. Distribusi Hasil Jawaban Untuk Pendidikan dan Latihan (variabel X) .....	80
Tabel 17. Distribusi Hasil Jawaban Untuk Kemampuan Kerja (variabel Y) .....	81



## TABEL DIAGRAM

1) DIAGRAM VARIABEL X UNTUK PENDIDIKAN DAN LATIHAN .....	82
2) DIAGRAM VARIABEL Y UNTUK KEMAMPUAN KERJA .....	83
3) DIAGRAM HUBUNGAN VARIABEL (X) DAN (Y) .....	84



## ABSTRAKSI

### PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI

#### Studi Diskriptip Tentang Peranan Diklat Penjenjangan Dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai

#### DIKLAT DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAERAH PROPINSI TINGKAT I SUMATEAR UTARA

**N a m a** : Khairul Akhir Lubis  
**Stambuk/NIRM** : 948500019/941108800019  
**Jurusan** : Ilmu Pemerintahan  
**Fakultas** : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area  
**Pembimbing I** : Hj. Aminatun Nasution, SH.  
**Pembimbing II** : Drs. Irwan Nasution SP.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar peranan pendidikan dan latihan di dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara serta kendala-kendala yang dihadapi. Manfaat penelitian sebagai bahan perbandingan bagi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara di dalam melaksanakan program pendidikan dan latihan yang lebih baik dimasa yang akan datang guna meningkatkan kemampuan kerja seorang pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

Metode penelitian yang dipergunakan adalah Analisa Deskriptip dengan menggunakan pola rumus yang sederhana yaitu Rank Different Of Spearman untuk mengetahui pengaruh serta peranannya antara pendidikan dan latihan sebagai variabel bebas (x) dengan kemampuan kerja pegawai dengan variabel (y).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah pendidikan dan latihan sangat nyata di dalam meningkatkan kemampuan kerja, efektifitas dan semangat kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan program pendidikan dan latihan penjenjangan adalah sangat berperan di dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Dalam hal ini program pendidikan dan latihan sangat dapat meningkatkan dan mengembangkan sikap dan kepribadian, pendidikan, pengalaman serta peningkatan jawaban atau wewenang seorang pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

Demikianlah abstraksi singkat ini yang mencoba memberikan penjelasan dan uraian singkat tentang Peranan Diklat Penjenjangan sebagai bagian integral dari program peningkatan dan pengembangan sumberdaya manusia dari diri seorang pegawai.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Program pengembangan sumber daya manusia (Human resources development program) sebagai satu-satunya langkah kegiatan manajemen menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan Program Pembangunan Jangka Panjang Tahap Kedua (PJPT II). Guna mengantisipasi kemajuan di segala bidang kehidupan khususnya dalam rangka peningkatan kualitas aparatur pemerintahan dalam setiap hubungan hirarki organisasi.

Hal ini tercantum dalam TAP MPR Nomor II/MPR/1993 yaitu :

“ Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara yang lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat. Sejalan dengan itu perlu diupayakan penataan kewenangan yang rasional pula diantara jajaran dan peringkat aparat negara sehingga terlaksana penyelenggaraan administrasi negara yang bersih, jujur, berwibawa, efisien dan efektif dan berkesinambungan.”<sup>1)</sup>

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa penataan kewenangan yang rasional adalah merupakan bagian integral dari

---

<sup>1)</sup> TAP MPR RI Nomor II/MPR/RI/1993 Tentang GBHN, Aneka Islam, Jakarta, 1993, Hal. 40

peningkatan kualitas aparatur negara dengan terpenting program pengembangan sumberdaya manusia adalah pendidikan dan latihan sebagai sasaran operasional yang sangat objektif dan strategis. Peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan penjenjangan telah menjadi kebutuhan internal bagi pengembangan dan peningkatan aparatur negara.

Dalam hal ini yang lazim disebut pegawai negeri sipil, menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Bab I pasal 1 huruf a, yaitu :

Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat negara atau diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2)</sup>

Melalui program pendidikan dan latihan diharapkan para peserta khususnya pegawai negeri sipil akan memiliki keterampilan dan penalaran yang lebih luas khususnya penguasaan lingkup kerja yang menjadi tugas dan kewajiban mereka.

Jelas bahwa program pendidikan dan latihan adalah suatu proses penyesuaian (adaptasi dan korektif) secara berkesinambungan terhadap perkembangan teknologi dan pengetahuan dengan tujuan utama untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kepribadian

---

<sup>2)</sup> Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-Undang No. 8 Tahun 1974.



pegawai yang bertanggung jawab penuh pada dedikasi dan berwibawa di masyarakat.

Disamping itu program pendidikan dan latihan sangat berperan dalam rangka peningkatan dan pengembangan pengetahuan keterampilan dan keahlian pegawai negeri sipil, termasuk di dalamnya pegawai daerah yang diperbantukan serta karyawan bank pemerintah dan pegawai badan usaha milik negara, daerah. Khusus untuk bidang penjenjangan, pasal 14 ketentuan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 1992 tersebut menetapkan tugasnya untuk menyiapkan pembinaan, melaksanakan pendidikan dan latihan manajemen serta fungsinya (pasal 15) ada tiga point yaitu :

- melakukan penyusunan rencana pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan latihan
- melakukan penyusunan kualifikasi dari pembinaan tenaga pengajar, peserta dan pembinaan alumni
- menyiapkan bahan pelajaran dan materi-materi pokok dalam meningkatkan kemampuan peserta.<sup>3)</sup>

Bertitik tolak dari peranan bidang penjenjangan dan kebutuhan terhadap program pendidikan dan latihan, penulis mencoba memberikan alternatif dan masukan yang mengarah kepada peningkatan aparatur negara melalui pendidikan dan latihan:

---

<sup>3)</sup> Departemen Dalam Negeri RI, Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 19 Tahun 1992 Tentang Organisasi dan Tatakerja Diklat, Daerah Tingkat I, Badan Diklat Depdagri, 1992, hal. 5.



1. Peranan pendidikan dan latihan membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap pegawai ke arah yang lebih efektif dan efisien.
2. Pada kodratnya manusia selalu ingin memperbaiki diri dan kehidupan ke arah yang lebih baik.
3. Peranan Diklat dapat membantu pegawai (karyawan) dalam mengembangkan kariernya sesuai dengan tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia.
4. Pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan latihan dapat lebih terarah dan transparan serta bersifat reguler bagi peserta.
5. Sejalan dengan kemajuan teknologi yang selalu mengarah kepada perubahan dan pembauran dapat ditindaklanjuti dan mampu memberikan kontribusi ke dalamnya.

Oleh sebab itu penulis mengambil judul skripsi yaitu :

“Peranan Pendidikan dan Latihan dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai” suatu studi deskriptif analisis tentang peranan Diklat Penjenjangan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

## B. Perumusan Masalah

Dalam setiap topik penelitian ada permasalahan yang timbul dan yang akan dijawab oleh seorang peneliti agar penelitian tersebut tidak menjadi kabur.

Winarno Surachmad, dalam bukunya Dasar dan Tehnik Research Suatu Pengantar Metode Penelitian Ilmiah, mengemukakan:

Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang mesti dilakukan (dengan jalan mengatasi) apabila

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

kita ingin berjalan terus atau dengan kata lain melanjutkan apa yang telah dan akan dicapai.<sup>4)</sup>

Sedangkan Jalaluddin Rakhmat mengemukakan bahwa rumusan masalah itu bertujuan agar masalah tersebut menjadi jelas batasnya, kedudukan dan sekaligus mencari alternatif pemecahannya.<sup>5)</sup>

Dari pendapat di atas penulis membuat suatu bentuk rumusan masalah yaitu :

“Seberapa besar peranan Pendidikan dan Latihan terhadap peningkatan Kemampuan Kerja melalui program penjenjangan”.

### C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari penyimpangan dari topik pembahasan masalah dalam masalah yang telah dirumuskan, maka penulis perlu memberikan batasan masalah yang mendasar untuk diungkapkan dalam penulisan skripsi ini.

Adapun yang menjadi fokus atau batasan permasalahan untuk penelitian ini terbatas pada masalah di bawah ini, yaitu :

1. Bagaimana bentuk dari Pendidikan dan Latihan Penjenjangan terhadap peningkatan kemampuan kerja pegawai.

---

<sup>4)</sup> Winarno Surachmad, Dasar dan Tehnik Research, Suatu Pengantar Metodologi Ilmiah, Tarsito, Bandung, 1970, hal. 33.

<sup>5)</sup> Jalaluddin Rakhmat, Metode Penelitian Komunikasi. PT. Remaja Karya, Bandung, 1965, hal. 126.

2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pelaksanaan program pendidikan dan latihan penjenjangan sebagai satu bagian dari program pengembangan sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja pegawai.
3. Mengenali dampak positif yang terjadi terhadap pegawai yang telah mengikuti program tersebut secara structure hirarki dan administrasi serta organisasi.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam sebuah penelitian tujuan merupakan suatu hal yang sangat penting. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini agar kita dapat memecahkan dengan tepat suatu permasalahan.

Menurut M. Nazir, Phd. dalam bukunya Metode Penelitian : menyatakan bahwa “penelitian tidak lain dari metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah”.<sup>6)</sup>

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

---

<sup>6)</sup> M. Nazir, Phd. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia. Jakarta, 1988, hal. 1



1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan sebagai salah satu program pengembangan sumber daya manusia dibidang penjenjangan (karier) terhadap pegawai.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pelaksanaan Program Diklat Penjenjangan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian diadakan pada umumnya untuk menemukan jawaban sementara atas gejala atau fenomena yang terjadi. Dari judul dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penulis menjabarkan beberapa kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Sebagai media bagi penulis untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang diperoleh dimasa perkuliahan khususnya relevansinya dengan topik penulisan yang sekaligus perbandingan dan praktek di lapangan.
2. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area untuk melengkapi sumber refrensi penelitian dalam bidang ilmu-ilmu sosial secara universal dan ilmu pemerintahan dan administrasi negara secara khusus.

3. Bagi Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara, sebagai bahan masukan terhadap pelaksanaan Diklat secara lebih efektif dan efisien di dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai negeri sipil di jajaran Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara dimasa yang akan datang.

## E. Kerangka Pemikiran

Pemikiran yang mendukung dari pembahasan judul skripsi ini sesuai dengan latar belakang, perumusan masalah dan pembatasannya perlu dikemukakan :

### 1. Kerangka Teori

Sebagai dasar argumentasi dalam mengkaji, menganalisa dan memecahkan masalah secara ilmiah maka sangat diperlukan teori yang relevan dengan masalah yang dipecahkan.

Hadari Nawawi mengemukakan, teori adalah sekumpulan konsep yang disusun sebagai landasan berpikir yang menunjukkan dari sudut mana masalah yang telah dipilih akan disoroti.<sup>7)</sup>

Sedangkan fungsi dari teori adalah sebagai berikut :

1. Teori merupakan suatu alat untuk mencapai suatu pengetahuan yang sistematis. Teori penting sekali dalam menjelaskan pengetahuan sebagai organisasi karangan.

<sup>7)</sup> Prof.Dr. H.Hadari Nawawi. Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada, Yogyakarta, 1987, hal 40



2. Teori membimbing penelitian, dapat menjabarkan hipotesis baru, bila dapat teori berlawanan maka penelitian dapat mengkaji dan menguji yang mana teori kedua tersebut yang benar dan dapat diterima.<sup>8)</sup>

Berdasarkan hal tersebut di atas akan dipaparkan teori yang ada hubungannya dengan masalah yang telah diangkat dengan penulisan ini, yaitu :

- a. Pendidikan dan Latihan
- b. Kemampuan Kerja
- c. Penilaian Kerja
- d. Disiplin Kerja
- e. dan Program Penjurusan (karier).

#### a. Pendidikan dan Latihan

Jhon Soeprihanto dalam bukunya, Manajemen Personalia menyatakan bahwa :

Pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum, ekonomi dan sosial secara universal termasuk penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi.

Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuannya dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>9)</sup>

Pendapat ini diberikan Jhon Soeprihanto tersebut bertalian dengan masalah penelitian ini yakni bahwa pendidikan dan latihan yang dimaksudkan untuk menilai perkembangan dan kemampuan

8). Jalaludin Rakhmat, Op-cit.... Hal. 8.

9). Jhon Soeprihanto, Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta,



pegawai dalam pembinaan melalui pendidikan dan latihan yang didapat secara universal maupun khusus.

#### b. Kemampuan Kerja

Gibson, Ivancevich dan Donelly mendefenisikan Kemampuan Kerja sebagai berikut :

Kemampuan ialah sifat (bawaan lahir atau yang dipelajari yang mana memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya atau melakukan sesuatu yang bersifat mental maupun fisik. Kerja yaitu bukti atau hasil dari yang dilakukan seseorang terhadap suatu bentuk materi ataupun non materi.<sup>10)</sup>

Dalam hal ini harus dibedakan antara kemampuan dengan keterampilan atau kecakapan untuk melakukan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain kemampuan cenderung berorientasi kepada penyelesaian tugas, sedangkan keterampilan cenderung berorientasi pada pelaksanaan tugas tanpa mempersoalkan penyelesaiannya secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Sejauhmana pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini :

1. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang yang dipilih atau dipelajari.
2. Pendidikan melatih manusia untuk berpikir secara rasional dan menggunakan pikiran dengan tepat, melatih manusia menggunakan kecerdasannya dalam kehidupan, baik dalam berpikir, bertindak atau berbuat.

<sup>10)</sup> Gibson, Ivancevich, Donelly, Organisasi Prilaku dan Structure, Edisi V, Universitas Medan Area, 1994, hal. 54.

3. Memberikan kemampuan dan keterampilan kepada manusia untuk merumuskan pikiran, pendapat yang hendak disampaikan kepada orang lain secara logis dan sistematis sehingga mudah dan dapat dimengerti.

#### c. Penilaian Kerja

Menurut M. Manullang dalam bukunya *Manajemen Personalialia*, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.<sup>11)</sup>

Dari penilaian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian prestasi kerja penting artinya bagi pegawai, sebab pegawai merasa bahwa prestasi yang diberikannya mendapat perhatian dari pimpinan atau atasan.

Demikian pula bagi organisasi, penilaian prestasi kerja ini penting karena dengan tindakan itu moral pegawai dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik dan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugas dan kewajibannya.

#### d. Disiplin Kerja

Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa “Kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.”<sup>12)</sup>

<sup>11)</sup> M. Manullang, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hal. 118.

<sup>12)</sup> Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hal. 119.



Dari pendapat Alex S. Nitisemito tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan melatarbelakangi adanya pengawasan dan control dari atasan ataupun pimpinan.

#### e. Program Penjurangan

Pendidikan dan latihan yang telah mulai penulis jabarkan berorientasi dan mengarah kepada Program Penjurangan ataupun peringkat karier seorang pegawai yang belum ataupun sedang mengikuti maupun yang telah mengikuti program diklat penjurangan di tempatnya bekerja.

Pendidikan dan Latihan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan latihan untuk menentukan kenaikan jabatan (penjurangan) yang dapat digolongkan ke dalam empat (4) jenjang yaitu :

- Administrasi Umum (Adum)
- Administrasi Umum Lanjutan (Adumla)
- Sekolah Pimpinan Administrasi Pertama (Spama)
- Sekolah Pimpinan Administrasi (Sespa)

Program ini dilaksanakan oleh Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, di bawah pengawasan Badan Diklat Depdagri bagi

### UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24



aparatur negara yang termasuk di dalamnya pegawai negeri sipil yang ada di daerah setingkat propinsi atau kabupaten/kotamadya di seluruh Indonesia.

## 2. Kerangka Konsep

Sama halnya dengan kerangka teori, kerangka konsep juga merupakan unsur penelitian yang penting. Berdasarkan konsep inilah dapat digambarkan secara tepat variabel-variabel yang akan diteliti, walaupun sifatnya abstrak. Hal inilah sebagaimana diungkapkan oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi : Konsep adalah unsur terpenting dari bagian penelitian dan merupakan defenisi yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial dan fenomena alami.<sup>13)</sup>

Di dalam kerangka konsep terdapat beberapa variabel dan di dalam variabel-variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator (ukuran). Indikator inilah yang dapat digunakan sebagai pendukung dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Untuk lebih jelasnya penulis akan menggambarkan kerangka konsep tersebut sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut ini.

<sup>13)</sup>

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Universitas Medan Area, Jakarta, LPJES, 1989, hal. 17.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

TABEL KERANGKA KONSEP PENELITIAN

PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN (X)	PENINGKATAN KEMAMPUAN KERJA (Y)
JENJANG PROGRAM	KEPRIBADIAN
PESERTA	PENDIDIKAN
PENILAIAN KELULUSAN	PENGALAMAN
JANGKA WAKTU	JABATAN/WEWENANG
Jumlah Responden : 23 Orang	

**F. Kerangka Operasional**

Berdasarkan tabel kerangka konsep di atas jelas terlihat penulis menggunakan dua variabel. Dan sebelumnya penulis akan menjabarkan lanjutan dari kerangka konsep yaitu kerangka operasional dari suatu penelitian yang saya lakukan.

**1. Variabel Bebas (Independent Variable)**

Adapun yang menjadi variabel bebas dimaksudkan yaitu Pendidikan dan Latihan secara Universal dan ruang lingkupnya.

**a. Jenjang Program Pendidikan dan Latihan :**

Yakni tingkatan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan apakah berupa tugas belajar, kursus, latihan, up-grading, penataran,

seminar dan lain-lain

b. Peserta :

Yakni mencakup jumlah peserta dan jabatan peserta apakah termasuk di tingkatan : Adum, Adumla, Spama atau Sespa.

c. Penilaian Kelulusan :

Yakni tingkat kelulusan peserta yang mengikuti program pendidikan dan latihan yang dilaksanakan, termasuk kriteria yang dipergunakan dalam penentuan kelulusan tersebut.

d. Jangka Waktu :

Yakni jangka waktu pelaksanaan program pendidikan dan latihan termasuk pelaksanaan program yang telah diikuti.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Adapun yang menjadi tolok ukur dari variabel terikat yaitu adalah Kemampuan Kerja.

a. Kepribadian :

Yakni kepribadian peserta program pendidikan dan latihan pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

b. Pendidikan :

Yakni jenjang terakhir yang telah dicapai peserta program pendidikan dan latihan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24



c. Pengalaman :

Yakni masa tugas dan keterampilan peserta pendidikan dan latihan selama bertugas di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

d. Jabatan atau Wewenang :

Yakni jabatan atau wewenang peserta program pendidikan dan latihan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

## G. Hipotesis

Menurut Winarno Surachmad, bahwa "Hipotesis merupakan perumusan terhadap suatu hal yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk jawaban sementara."<sup>14)</sup>

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang dianggap benar tetapi sementara. Hal ini disebabkan karena kebenarannya tersebut masih perlu diuji lagi kenyataannya di lapangan. Dalam penelitian deskriptif, hipotesis tidak begitu menjadi perhatian utama. Namun ini dapat dijadikan petunjuk bagaimana pengujiannya. Dengan demikian dapatlah diberikan suatu gambaran tentang variabel tersebut apakah bersifat positif atau negatif.

---

<sup>14)</sup> Winarno Surachmad. Pengantar Metodologi Ilmiah, Tarsito, Bandung, 1979, hal. 45

Sehubungan dengan judul skripsi ini, penulis akan mencoba merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Apabila pendidikan dan latihan dilaksanakan secara tepat dan berkesinambungan maka efektivitas kerja pegawai akan semakin tinggi dan meningkat.
2. Bilamana program penjenjangan \*pegawai sebagai salah satu bagian internal dari pendidikan dan latihan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tingkatan yang lazim dilakukan maka hirarki organisasi pegawai berjalan dengan benar dan sebagaimana mestinya tanpa ada penyelewengan dan diskriminasi.
3. Program pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai dilatar belakangi oleh program penjenjangan merupakan keharusan setiap organisasi.
4. Pelaksanaan Program Diklat Penjenjangan yang dilakukan setiap organisasi merupakan indikator dari keberhasilan dan pengembangan pegawai ditentukan oleh baik tidaknya pelaksanaan program tersebut.
5. Program penjenjangan bagi pegawai merupakan peningkatan ke arah perbaikan sumber daya manusia setiap insan pegawai secara mentalitas maupun fisik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24

## H. Sistematika Penulisan

- BAB : I                   Pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, kerangka operasional, hipotesis.
- BAB : II                   Uraian teoritis mencakup dari pada pengertian pendidikan dan latihan, pengertian motivasi, pengertian prestasi kerja, pengertian disiplin kerja serta kemampuan kerja.
- BAB : III                   Metode dan tehnik pengumpulan data yang menguraikan lokasi penelitian, populasi dan tehnik pengumpulan data, tehnik pengumpulan data serta tehnik analisa data.
- BAB : IV                   Gambaran umum lokasi penelitian menerangkan tentang sejarah singkat pendidikan dan latihan di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara, pola dan struktur organisasi pendidikan dan latihan, kedudukan dan tugas serta fungsi pelaksanaan pendidikan dan latihan, strategi pendidikan dan latihan, aparatur, dan landasan hukum,



kebijaksanaan serta langkah-langkah pendidikan dan latihan.

**BAB : V**

Analisa data menjabarkan dan menguraikan tentang hasil penelitian dan penyajian data dengan materi pokok dari distribusi jawaban respondents melalui kuessioner.

**BAB : VI**

Penutup adalah bab terakhir yang menyimpulkan keseluruhan hasil penelitian dengan daftar kepustakaan dan membuat kesimpulan dan saran-saran untuk Diklat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### A. Pengertian Pendidikan dan Latihan

Mengenai istilah pendidikan dan latihan sering dicampur-adukkan, hal ini dapat dipahami karena dalam kenyataannya pendidikan tidak bisa dipisahkan dari latihan dalam arti luas.

Oleh karena itu sering kita dengar bahwa pendidikan dan latihan dianggap sebagai kegiatan dan disingkat dengan "diklat".

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu jalur yang ditempuh oleh organisasi yaitu melalui jenjang program pendidikan dan latihan.

Pentingnya pendidikan dan latihan sebagai suatu cara untuk mengembangkan personalia dan manajemen suatu organisasi dapat dilihat dari pernyataan Bayu Suryaningrat yang mengutip pendapat dari buku J.C. Denyer yang berpendapat :

Pendidikan dan latihan dilukiskan sebagai dalam hubungan staff dan hirarki organisasi yang harmonis meskipun hanya sebahagian benar, namun pentingnya pendidikan dan latihan melebihi pentingnya pemberian keterangan pada negara tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.<sup>15)</sup>

<sup>15)</sup> Bayu Suryaningrat, Manajemen Kantor, Alumni Bandung, 1984, cetakan ke III, hal. 92.

Berdasarkan teori tersebut di atas, menurut Sondang P. Siagian mengemukakan pendapatnya dalam buku, Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi yaitu :

Tidak dapat disangkal pula tenaga kerja manusia atau sumber daya manusia merupakan sumber terpenting yang mungkin dimiliki oleh suatu organisasi karena sifatnya sebagai sumber yang sangat penting dan logis dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pemanfaatannya secara maksimal akan tetapi juga pengembangannya, perlakuannya dan estafet pergantiannya.<sup>16)</sup>

Dari pengertian di atas, dapat dirasakan bahwa sesungguhnya untuk melaksanakan berbagai tugas tertentu dalam setiap organisasi, pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja merupakan aspek yang penting bagi peningkatan sumber daya manusia sebagai faktor tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Tentunya bagi pegawai lama yang sudah cukup lama bekerja dalam organisasi tentunya telah lebih memperoleh pengalaman dan pendidikan serta pelatihan berupa kecakapan dan keterampilan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas, kewajiban serta fungsinya dalam organisasi.

Namun perlu disadari bukan berarti pengalaman yang ada selama mereka bekerja sudah memperoleh keahlian yang cukup.

<sup>16)</sup> Sondang P. Siagian, Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, P.T. Gunung Agung, Jakarta 1985, hal. 170.



Dalam hal ini agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, ada tiga (3) syarat yang harus dipenuhi yaitu :

1. Latihan harus membantu pegawai untuk menambah kecakapan.
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Agar pendidikan dan latihan dapat dilaksanakan dengan efektif, perlu diperhatikan prinsip-prinsip umum tentang latihan. Prinsip-prinsip umum latihan tersebut antara lain :

- a. Perbedaan-perbedaan individu
- b. Hubungan dan analisa jabatan
- c. Motivasi
- d. Partisipasi yang efektif
- e. Pemilihan dan penilaian
- f. Pelatihan dan pengajar
- g. Latihan pelatih
- h. Metode pelatihan
- i. Prinsip belajar.<sup>17)</sup>

Dari penjelasan di atas tersebut dapat dikemukakan bentuk dan sistem yang dipakai dalam pendidikan dan latihan di setiap bentuk organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito, menyebutkan ada beberapa sistem atau metode latihan antara lain :

- a. Sistem magang
- b. Sistem ceramah/seminar
- c. Sistem bimbingan
- d. Sistem praktek
- e. Sistem diskusi
- f. Sistem kombinasi
- g. Sistem reguler/angkatan.<sup>18)</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk pembinaan dalam rangka proses pengembangan dan kemampuan seorang insan pegawai, dimana pegawai itu belajar dengan sendirinya dan mendorong perkembangan kemampuan dasar yang ada padanya.

## **B. Pengertian Motivasi**

Dalam melaksanakan fungsinya, seorang pimpinan/atasan tidak bekerja sendirian saja, akan tetapi meminta bantuan orang lain untuk menjalankan dan memberikan tugas-tugas kepada bawahannya. Agar bawahan mau dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, seorang pimpinan harus dapat mengetahui apa yang menjadi motif dari pegawai bekerja dalam instansi atau organisasi tersebut dengan demikian pemimpin dapat memotivasi pegawainya dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisien. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pemimpin agar dapat menentukan cara

terbaik dalam meningkatkan produktivitas pegawainya. Sehingga mau bekerja sesuai dengan keinginan yang diharapkan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengertian motivasi penulis mengutip pendapat Alex S. Nitisemito dalam bukunya *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, yang mengatakan "Motivasi adalah suatu usaha/kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para bawahannya.<sup>19)</sup>

Menurut T. Hani Handoko berpendapat sebagai berikut :

" Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong langsung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".<sup>20)</sup>

Dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat dilihat bahwa pendapat mereka sebenarnya sama, yaitu bagaimana cara mendorong minat para pegawai/karyawan agar mau dan mampu bekerja sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan.

Jadi dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi itu adalah suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam

<sup>18)</sup> Alex S. Nitisemito. Op.Cit, hal. 107.

<sup>19)</sup> Alex S. Nitisemito. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hal. 130.

<sup>20)</sup> T. Hani Handoko. *Manajemen*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE Yogyakarta, 1994, hal. 284.



diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya Louis A. Allen mengatakan : "Bahwa faktor motivasi adalah pekerjaan seseorang pimpinan/manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil suatu tindakan."<sup>21)</sup>

Dari pendapat tadi bahwa motivasi itu adalah hubungan antara pimpinan dengan para pegawainya untuk melakukan suatu kegiatan yang akan dicapai.

Menurut Drs. Sarwoto dalam bukunya Dasar-dasar Organisasi dan Management, menyatakan bahwa : "Motivasi adalah proses pemberian motif penggerak bekerja kepada bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan."<sup>22)</sup>

Sedangkan menurut, Jaelani Selamat Widodo, memberikan pengertian motivasi itu adalah sebagai berikut "Motif adalah sesuatu dorongan yang merupakan pangkal seseorang melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas".<sup>23)</sup>

Pengertian di atas dimaksud, bahwa motivasi itu adalah pemberian dorongan untuk menggiatkan para pegawai agar mereka

---

<sup>21)</sup> Louis A. Allen, Karya Management, PT. Pembangunan, Jakarta, 1963, hal. 67.

<sup>22)</sup> Drs. Sarwoto. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan III, Ghalia Indonesia, hal. 56.

lebih bersemangat atau dengan kata lain motivasi adalah memberikan inspirasi kepada individual atau perseorangan untuk bekerja. Pimpinan harus selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya turut serta mengambil keputusan, juga untuk mengembangkan bakat dan pengetahuan yang diperlukannya, sekali-sekali pimpinan itu jangan menahan keempatan bawahannya untuk memperkembangkan diri karena hal itu berakibat malas bekerja. Dalam kenyataannya, salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja adalah karena adanya kebutuhan dan harapan. Dimana setiap individu mempunyai kebutuhan dan harapan yang selalu berbeda setiap bawahan yang disebut juga motivasi internalis. Kekuatan kebutuhan dari dalam diri individu, faktor-faktor intern dapat juga dikendalikan oleh pimpinan melalui faktor hubungan kerja misalnya : gaji/upah, kondisi kerja, kebijaksanaan personalia, ketentuan yang mengikat, dan sebagainya ini merupakan motivasi eksternal.

### C. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu program prestasi kerja yang efektif memberikan kepada organisasi suatu landasan rasional untuk memajukan pegawainya. Atau dengan kata lain penilaian prestasi kerja adalah sebagai

<sup>23)</sup> The Liang Gie/Jaelani Slamet Widodo, PT. Gunung Agung, Jakarta,



pedoman bagi pimpinan perusahaan, instansi atau organisasi untuk menaikkan gaji, pangkat, melatih, mempromosi dan memindahkan pegawai.

Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, menyatakan bahwa: Penilaian prestasi kerja adalah proses yang melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.<sup>24)</sup>

Sedangkan M. Manullang, dalam bukunya *Manajemen Personalia* menyatakan bahwa : "Penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu."<sup>25)</sup>

Walaupun sukar mengadakan penilaian secara objektif, namun penilaian prestasi kerja haruslah dianut oleh setiap perusahaan atau organisasi maupun bagi pegawai yang dinilai.

Bagi organisasi penilaian prestasi kerja ini penting, karena tindakan itu sifatnya moralitas pegawai dapat dipertinggi. Juga program latihan, bagi tindakan promosi dan tindakan pemindahan, penilaian prestasi kerja itu dapat memberikan servisnya bagi organisasi atau perusahaan.

---

<sup>24)</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 1985, hal. 99.

<sup>25)</sup> M. Manullang, *Op.Cit.*, hal. 118.



Demikian pula bagi pegawai, penilaian prestasi kerja penting artinya, sebab pegawai merasa bahwa prestasi yang diberikannya kepada organisasi mendapatkan perhatian yang sewajarnya. Juga dengan penilaian prestasi kerja itu pegawai dapat mengetahui kelemahan-kelemahannya, sehingga bila penilaian itu diikuti dengan pemberian saran-saran dari atasan, maka kemungkinan timbulnya keluhan dari pegawai semakin kecil. Tindakan pemberian saran-saran dari atas kepada bawahan dapat menimbulkan kepercayaan kepada pegawai bukan saja terhadap pimpinan itu sendiri tetapi juga terhadap perusahaan/organisasi secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja yang baik dan objektif dapat memberikan arti penting bagi pegawai karena dapat menumbuhkan rasa puas dan ketenangan kerja pada diri mereka. Karena dengan cara ini mereka dinilai oleh atasan dengan sewajarnya, selaras dengan prestasi yang mereka sumbangkan kepada instansi tempat dimana mereka bekerja. Hasil penilaian juga dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan maupun kekuatan-kekuatan yang mereka miliki. Ini menjadi pedoman bagi mereka untuk memperbaiki hasil kerja dan meningkatkan kemampuan kerja mereka. Akhirnya suatu penilaian prestasi yang baik dan objektif dapat menimbulkan kepercayaan pada diri pegawai terhadap instansi mereka dan pimpnannya bahwa ada kebijaksanaan pimpinannya untuk

mengembangkan dan memajukan serta meningkatkan kepribadian pegawainya yang berprestasi.

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja hendaknya diperhatikan dua hal yang berikut ini, yakni :

#### 1. Apa yang dinilai

Maksudnya ialah untuk melaksanakan suatu penilaian prestasi kerja yang baik dan objektif harus ditetapkan terlebih dahulu faktor-faktor yang dinilai. Hal-hal apa yang dijadikan sebagai patokan dan tolok ukur penilaian tersebut.

Menetapkan faktor-faktor yang objektif memungkinkan dapat dihindarkannya kesalahfahaman dan penilaian yang berbeda terhadap objektivitas yang dinilai.

#### 2. Siapa yang menilai

Dalam skala kecil dan personalia yang sedikit biasanya pimpinan langsung bertindak sebagai penilai sekaligus pengawas. Akan tetapi lain halnya dengan instansi pemerintah, dimana pengawasan dilakukan oleh aparatur inspektorat atau badan pengawas yang ditentukan oleh tingkatan atasnya.

Untuk dapat mengetahui tingkatan penilaian kerja, motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh, ada juga faktor terpenting yang perlu diperhatikan agar dapat berjalan dengan baik

### UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24



dan objektif yaitu "disiplin kerja" pegawai merupakan alternatif terpenting lainnya.

Bahasan berikutnya akan kita uraikan dengan singkat tentang pengertian disiplin kerja itu, dalam lembaran berikutnya. Dengan dinilainya hasil kerja para pegawai, mereka akan dapat bekerja lebih baik dan bukan hanya sekedar melepaskan kewajiban yang diserahkan pimpinan atau instansi dimana mereka bekerja.

#### **D. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin cenderung diartikan dalam arti yang sempit, yaitu sifatnya : hukuman, sebenarnya disiplin mempunyai arti yang jauh lebih luas daripada sekedar hukuman saja, menurut Drs. Moekijat menyatakan bahwa disiplin adalah :

Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri sendiri yang diatur. Disiplin berasal dari kata latin: disciplina yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan ketaatan serta pengembangan tabiat dan watak. Disiplin menitikberatkan kepada pengembangan sikap, prilaku, perbuatan yang lebih baik dan terarah, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat.<sup>26)</sup>

Sedangkan Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa "kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan



peraturan dari organisasi, perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>27)</sup>

Disiplin kerja merupakan hal yang mutlak harus diperhatikan karena hal tersebut dapat dianggap sebagai urat organisasi, perekat yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin yang baik mendorong kerja sama yang baik dan membangun kebanggaan kelompok yang dapat mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan dari suatu organisasi.

Selanjutnya, bagaimana mewujudkan disiplin yang baik pada organisasi ? Menurut, Iman Sujono pada umumnya disiplin yang baik ada pada organisasi tersebut, bila :

1. Para pegawai datang ke kantor/tempat bekerja dengan teratur dan tepat pada waktunya.
2. Menggunakan dan memakai bahan-bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati dan tetap menjaganya.
3. Mereka berpakaian baik saat berada di tempat bekerja bila itu di ruangan kantor.
4. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan kantor/instansi tersebut.
5. Mereka menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban serta tugas dengan penuh tanggung jawab dan penuh semangat.<sup>28)</sup>

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa manusia biasa tidak luput dari kekurangan, kelemahan, kesilapan bahkan kesalahan. Namun

<sup>27)</sup> Alex S. Nitisemito. Op.Cit, hal. 199.

<sup>28)</sup> Imam Sujono. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Aksara Baru, Jakarta, hal. 12.

boleh dikatakan bahwa manusia juga mempunyai kekuatan-kekuatan dan kelebihan yang terdapat dalam dirinya, walaupun tidak sama setiap insan manusianya. Kekuatan dan kelebihan tersebut menyebabkan manusia mampu pula meningkatkan usaha agar tugas yang dipercayakan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik dan objektif.

Selain itu pelaksanaan pendisiplinan terhadap pegawai yang berbuat kesalahan juga dapat dilakukan dengan adanya hukuman. Hukuman ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, dari mulai yang paling lunak (peringatan) hingga sampai tindakan yang dapat merugikan pegawai, baik secara berkehidupan dan berkepribadian di mata masyarakat lainnya.

Hal-hal yang mempengaruhi citra dan kredibilitas pegawai telah diuraikan dengan singkat di dalam peranan pendidikan dan latihan tanpa lupa kita mendefenisikan terakhir kali bagi dan untuk seorang pegawai atau tenaga kerja di setiap kelembagaan organisasi, baik sifatnya organisasi formal maupun informal yaitu "Kemampuan Kerja" yang mana telah disepakati sesuai dengan judul, tema dan sub tema di atas tersebut.



## E. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah suatu bentuk yang dihasilkan manusia dari potensi sumber daya insani yang dimilikinya, baik bersifat formil maupun materiil.

Kemampuan kerja pegawai cukup menarik untuk diteliti dan dicermati dalam bentuk tulisan ilmiah.

Kemampuan manusia/seseorang ada yang bersifat turunan atau non turunan, baik yang berhubungan dengan kemampuan mental maupun kemampuan fisik. Dengan demikian kemampuan kerja seseorang berhubungan erat dengan tiga aspek psikologis seperti : persepsi, sikap dan kepribadian, dimana dijelaskan bahwa :

Persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. Sikap adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang unik yang mencirikan atau mengidentitaskan seseorang.<sup>30)</sup>

Sejauhmana pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai dapat dilihat melalui penjelasan di bawah ini, sebagai berikut :

1. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang yang dipilih atau dipelajari seseorang.



2. Pendidikan melatih manusia untuk berpikir secara rasional, menggunakan kecerdasan ke arah tepat, melatih manusia menggunakan akalanya dalam kehidupan sehari-hari baik dalam berpikir, menyatakan pendapat maupun bertindak.
3. Memberikan kontribusi kemampuan dan keterampilan kepada manusia untuk merumuskan pikiran, pendapat yang hendak disampaikan kepada orang lain secara logis dan sistematis sehingga mudah dimengerti.<sup>31)</sup>

Selanjutnya Josef Riwu Kaho menegaskan bahwa :

"...kemampuan pegawai pemerintahan merupakan suatu faktor yang menentukan apakahd apat/mampu menyelenggarakan urusan rumah tangganya dengan baik atau tidak. Bagaimanapun juga, berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dilaksanakan dalam hal ini pelaksanaan program kemampuan aparatur/pegawai tergantung kepada sumber daya manusianya untuk melakukan tugas atau kewajiban tersebut."<sup>32)</sup>

Para ahli organisasi dan administrasi berpendapat bahwa **sesungguhnya kemampuan yang ditunjukkan para anggota organisasi hanya sebahagian daripada potensi yang terdapat dalam dirinya, dengan kata lain sukar menemukan seseorang di dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sudah mengerahkan dan memanfaatkan kemampuannya yang sesungguhnya yang ada pada dirinya.**

**Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, sebagaimana dikemukakan oleh Gabriel U. Iglesias yang dikutip oleh Josef Riwu Kaho :**

<sup>31)</sup> Josef Riwu Kaho, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press, 1988, hal. 72-73.

1. Sumber daya : baik manusia, fisik maupun fasilitas lainnya termasuk spiritual.
2. Struktur : termasuk hubungan organisasional dan hirarki serta pengetahuan dan teknologi.
3. Informasi : termasuk di dalamnya pelaksanaan operasionalisasi serta hubungan antar pegawai.
4. Dukungan : termasuk faktor dominan berdasarkan kemampuan, perilaku individu dan ketentuan yang berlaku.
5. Kepemimpinan : termasuk konsep dan rangka kinerja dan tata organisasi dan leadership secara universal.<sup>33)</sup>

Kelima faktor di atas sangat berperan serta dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sesuai dengan adanya motivasi dan disiplin serta penilaian yang baik dan objektif serta berkesinambungan diberikan atas segala kemampuan dan prestasi kerja pegawai.



## BAB III

### METODE DAN TEHNIK PENGUMPULAN DATA

#### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

#### B. Populasi dan Teknik Pengumpulan Data

Sebelum kita lebih jauh ke dalam Populasi dan Teknik Pengumpulan Data, marilah kita telaah lebih dahulu bagaimana menilai dari tingkat kecakapan/kemampuan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Drs. Moekijat dalam bukunya Manajemen Kepegawaian mengatakan bahwa : ada empat (4) metode yakni :

ad.1. Metode Rangking, yakni dengan teknik perbandingan berpasangan (paired comparison) berdasarkan jumlah keputusan dengan menggunakan rumus :

$$\text{Jumlah keputusan} = \frac{N(N-1)}{2}$$

ad.2. Metode Grading, yakni metode penentuan tingkat kemampuan kerja pegawai berdasarkan urutan persentase (%) kemampuan si



ad.3. Metode Grafik Scales, yakni metode yang paling sering dipakai dengan menggunakan alat bentuk grafik, dimana faktor-faktor yang sering dipergunakan adalah : jumlah pekerjaan, kualitas, kerjasama, inisiatif, kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja.

ad.4. Metode Man to Man Comparisson, yakni dengan membandingkan individu dengan individu lainnya berdasarkan kriteria yang ditentukan seperti : tingkat kepercayaan, kredibilitas, kemampuan dan inisiatif, penerapan dan lain-lain.<sup>34)</sup>

Menurut Hadari Nawawi, populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, dan gejala-gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.<sup>35)</sup>

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua aparat yang sudah mengikuti program Pendidikan dan Latihan Penjenjangan di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara yang berjumlah 23 orang, terdiri dari empat tingkatan yaitu :

<sup>34)</sup> Drs. Moekijat. Manajemen Kepegawaian, Cetakan VII CV. Mandar Maju, Bandung, 1989, hal. 92-97.

<sup>35)</sup> Hadari Nawawi. Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1991, hal. 141.

- ADUM = 11 orang
- ADUMLA = 5 orang
- SPAMA = 4 orang
- SESPA = 3 orang

-----

**JUMLAH : = 23 orang**

Mengenai metode penarikan sampel, Winarno Surakhmad menyatakan bahwa :

Karena tidak memungkinkannya penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penelitian menentukan generalisasi yang berlaku secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa menggunakan sebagian saja dari populasinya yakni sebuah sampel yang dapat dipandang representative atas populasi tersebut.<sup>36)</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi. Dan sebagai pedoman bagi penentuan jumlah sampel, dapat dipergunakan penjelasan berikut : "bila populasi di bawah 100 dapat digunakan sampel sebesar 50%, diantara 100 sampai 1000 sebesar 25% dan dibatas 1000 sebesar 15%."<sup>37)</sup>

Mengingat jumlah populasi yang demikian kecil, maka jumlah sampel diambil langsung dari jumlah populasi yakni sebanyak 23 orang.

<sup>36)</sup> Winarno Surakhmad, Op.Cit, hal. 93.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengatakan pengumpulan data yang lengkap, penulis berpedoman kepada teknik-teknik berikut ini :

#### a. Pengumpulan Data Primer.

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung ke lapangan untuk mencari data yang lengkap dan relevani dengan konteks penelitian. Hal ini dilakukan dengan :

- penyebaran angket (questionnaire)

Dalam hal ini kuessioner dalam bentuk tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan penulis.

- observasi lapangan (field research)

Yakni mengadakan peninjauan langsung ke lapangan, dalam hal ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Tingkat I Sumatera Utara.

#### b. Pengumpulan Data Skunder.

Kegiatan yang dilakukan penulis melalui kepustakaan.

### D. Teknik Analisa Data

Menurut Winarno Surachmad, yang mengatakan bahwa :

Apabila sampel score yang ingin kita cari hubungannya itu kecil, prosedur yang biasa digunakan adalah dengan menggunakan ranking different method of spearman.

Pemakaiannya sangat praktis dan cepat apabila kelompok yang ingin disimpulkan kurang dari 30 pasang dan paling mudah lagi



kalau pasangan-pasangan itu telah dibuat urutan rangking dan bukannya dalam score.<sup>38)</sup>

Maka rumusan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Rho_{xy} = 1 - \frac{6\Sigma S^2}{N(N^2 - 1)}$$

dimana :  $Rho_{xy}$  = koefisien korelasi

$S^2$  = jumlah kuadrat selisih kedudukan score yang berpasangan

$N$  = banyaknya pasangan score

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan adalah :

- 0.00 – 0.20 = korelasi sangat rendah
- 0.20 – 0.40 = korelasi sangat rendah tapi ada hubungan
- 0.40 – 0.60 = korelasi sedang
- 0.60 – 0.80 = korelasi tinggi
- 0.80 – 1.00 = korelasi sangat tinggi.

Semua angket yang telah dijawab masing-masing responden akan diberi score jawaban sebagai berikut :

- jawaban a diberi score 3
- jawaban b diberi score 2

- jawaban c diberi skore 1

Untuk mengetahui atau menentukan kategori jawaban responden pada masing-masing variabel yakni apakah tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang atau rendah dapat ditentukan kelas intervalnya seperti berikut ini :

$$\frac{\text{Skore tertinggi} - \text{skore terendah}}{\text{banyaknya bilangan}}$$

$$= \frac{3 - 1}{3} = 0.66$$

Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa kategori jawaban masing-masing responden untuk setiap variabel yaitu :

- skore kategori tinggi = 2.34 – 3.00
- skore kategori sedang = 1.67 – 2.33
- skore kategori rendah = 1.00 – 1.66

Untuk mengetahui apakah jawaban responden tersebut tinggi, sedang atau rendah maka jumlah skore jawaban tersebut ditentukan rata-ratanya, yaitu dengan membagi jumlah skore dari variabel dengan jumlah pertanyaan.

Dengan demikian dapat diketahui jawaban responden tersebut masuk dalam kategori yang mana.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari seluruh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pria yang telah mengikuti program Diklat Penjenjangan jauh melebihi pegawai wanita yaitu 65,22 %.
2. Pangkat/Golongan III mendominasi jumlah pegawai yang telah mengikuti Program Diklat yaitu sekitar 47,83 %.
3. Responden yang memiliki tingkat Pendidikan Sarjana dan Akademi rata-rata 34-39% dan SLTA hanya sebahagian kecil yaitu sekitar 26% saja.
4. Responden umumnya memiliki masa kerja antara 0 – 10 tahun yaitu sekitar 60,87% mendominasi mengikuti Program Diklat lebih besar ketimbang masa kerja antara 10 – 20 tahun dan 20 tahun ke atas.
5. Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan berdasarkan jenjang program pada Diklat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara masih belum begitu baik dan perlu lebih

disempurnakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/24



6. Pemilihan peserta pendidikan dan latihan pada Program Diklat cukup baik yaitu sekitar 56,62%, pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara.
7. Penilaian Kelulusan dalam pelaksanaan Pendidikan dan Latihan cukup baik karena sebagian besar respondens menjawab dengan kategori baik yaitu 52,17%.
8. Jangka waktu pelaksanaan Program Diklat pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara cukup memadai yang dibuktikan oleh jawaban dengan kategori memadai yaitu 60,87%.
9. Pendidikan dan Latihan pada Diklat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara sangat berperan di dalam pengembangan kepribadian pegawai yaitu 56,52%.
10. Pendidikan dan Latihan pada Diklat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara sangat berperan terhadap peningkatan dan pengembangan bidang pengalaman kerja pegawai yaitu 52,17%.
11. Pendidikan dan Pelatihan pada Diklat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara pada masalah jabatan/wewenang kurang begitu menguntungkan dengan kategori penilaian respondens dalam peran sertanya di Program Diklat yaitu

12. Peranan Pendidikan dan Latihan dalam meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara menurut jawaban respondens sangat berperan nyata dalam peningkatan sumber daya insani pegawai yaitu penilaian dari keseluruhan persen pada tabel Kemampuan Kerja yaitu sekitar 62 – 88%.

## **B. Saran-saran**

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan Peranan Pendidikan dan Latihan dalam meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara, agar disarankan kepada Diklat yang bersangkutan benar-benar menerapkan kriteria-kriteria dimana evaluasi yang akurat dan fair terhadap peserta program Diklat agar tiada timbul perbuatan seolah-olah diskriminasi dan menimbulkan persaingan yang sehat dan objektif.

Selain itu disarankan agar penetapan waktu pelaksanaan benar-benar disesuaikan dengan jadwal dinas/tugas calon peserta sehingga tidak menimbulkan kesan bahwa program Diklat tersebut dipaksakan dari atas atau rekomendasi dari pimpinan.

Pendidikan dan Latihan bagi pegawai sangat berperan aktif dan

**objektif terhadap peningkatan sumber daya insani seorang pegawai**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)5/8/24

Document Accepted 5/8/24



bila ketentuan dan syarat yang diselenggarakan benar-benar diikuti oleh pegawai yang menjadi peserta.

Senada dengan hal di atas bahwa banyak cenderung pegawai yang mendapat program Diklat di kantornya terkesan promosi dan loyalitas atasan atas apa yang pernah dibuatnya dalam kesan negatif. Hal ini perlu dicermati atasan bahwa, calon pesertanya Program Diklat Penjenjangan (karier) harus mengutamakan prestasi kerja dan masa dinas yang telah memadai dan cukup bagi calon peserta, sehingga betul-betul terlaksana dari dasar hingga pelaksanaan Program Diklat tersebut berakhir nanti.

Sukses tidaknya penyelenggaraan program diklat tersebut ditelaah dari tiga unsur utama, yang mana unsur utama tersebut dibantu oleh unsur-unsur pendukung lainnya.

Tiga Unsur Utama tersebut adalah :

1. Sumber daya Insani seorang calon benar-benar memadai.
2. Kontribusi Atasan/Pimpinan mengutamakan peningkatan dan pengembangan produktivitas kerja.
3. Materi dan Sarana Penyelenggaraan benar-benar memadai yang diterima calon peserta program pendidikan dan latihan.

Ketiga hal di atas menjadi faktor-faktor utama dalam suksesnya program diklat secara universal yang mana didukung oleh faktor lain

seperti masa dinas, pengalaman, prestasi serta faktor eksternal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)5/8/24

Document Accepted 5/8/24



lainnya yang turut membantu suksesnya program diklat tersebut secara menyeluruh.

Demikianlah Kesimpulan dan Saran-saran dari Penulis yang mana pernyataan di atas tersebut didapat dari Hasil Penelitian dan observasi langsung Penulis terhadap beberapa golongan pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Drs, Manajemen Personalia, Cetakan II Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, Hal. 199.
- Bayu Suryaningrat, Phd, Manajemen Kantor, Alumni Bandung, Cetakan III, 1984, Hal. 54.
- Gibson, Ivancebich, Donnelly, Organisasi Prilaku, Strukture dan Proses, Edisi Kelima, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1990, Hal. 54.
- Hadari Nawawi, H, Dr, Prof, Metode Penelitian Bidang sosial, Gajah Mada, Yogyakarta, 1987, Hal. 40.
- Jalaluddin Rakhmat, Dr, Metode Penelitian Komunikasi, PT. Remaja Karya, Bandung, 1985, Hal. 129.
- Jhon Soeprihanto, Manajemen Personalia, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1984, Hal. 47.
- Josef Riwu Kaho, Dr, Prospek Otonomi, Daerah di Negara Indonesia, PT. Rajawali Press, Jakarta, Hal. 72-73.
- Louis A. Allen, Phd, Karya Management, PT. Pembangunan Jaya, Jakarta, 1963, Hal. 67.
- Manullang M. Drs, MBA, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, Hal. 118.
- Masri Singarimbun, Phd, Metode Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES,

Nazir. M, Drs, MPA, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, Hal. 13.

Sarwoto, Drs, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan III Ghalia Indonesia, 1989, Hal. 56.

Sondang P. Siagian, Dr, Prof, Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1985, Hal. 170-172.

T. Hani Handoko, Dr. Prof, Manajemen, Edisi Kelima, Jilid Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1990, Hal. 284.

The Lian Gie, (Jaelanni Slamet Widodo), Manajemen dan Personalialia, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1972, Hal. 72.

Winarno Surachmad, Drs, MPA, Dasar-Dasar dan Teknik Research, Suatu Pengantar Metodologi Ilmiah, Tarsito Bandung 1970, Hal. 33.

Dokumentasi :

TAP MPR Nomor II/MPR/RI/1993 Tentang GBHN, PT. Aneka Islam, Jakarta, Tahun 1993, Hal. 40.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian/Pegawai Negeri Sipil, BAB I, Pasal 1, Ayat 2,

Tahun 1974

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (Repository.uma.ac.id)5/8/24



Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, Keputusan Nomor 890/1996  
Tentang Pemantapan Program Pembinaan Diklat Aparatur  
Negara, Depdagri, Pemda, Tahun 1996-1997.

Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia, Keputusan Menteri  
Dalam Negeri, Nomor 19, Tahun 1992, Tentang Organisasi  
dan Tata Kerja Diklat, Depdagri, Tahun 1992 Hal. 9 s/d 11.

Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia, Badan Diklat Depdagri  
Tentang Peningkatan Kemampuan Aparatur Pemerintah  
Daerah Dalam Pembangunan Lima Tahun, (Pelita) ke Enam,  
Jakarta, Badan Diklat Depdagri, Tahun 1993 Hal. 29 s/d 30.

