ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR DEMOGRAFI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah).

Rephy Ekawatie
(Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas)
Ahmad Alim Bachri
(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between demographic factors, training and developing the performance of employees in BPS Kapuas District of Central Kalimantan.

This research is a quantitative study menggunakam testing methods Spearman Rank Order Correlation analysis of the overall employee population BPS Kapuas totaling 22 people.

The results showed that partially each variable X (Demographic factors (X1), Training (X2) and Development (X3)) positively and significantly related to performance (Y). The relationship of each variable X (Factor Demographics, Training and Development) simultaneously be in a very strong category with a variable Y (Performance). Among the tested three variables X, Development variable (X3) have the Spearman Rank correlation coefficient greatest.

Keywords:

Demographic factors, training, development, performance, quantitative.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan faktor demografi, pelatihan dan pengembangan dengan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakam metode pengujian analisis Spearman Rank Order Correlation terhadap keseluruhan populasi Pegawai BPS Kabupaten Kapuas yang berjumlah 22 orang.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial masing-masing variable X (Faktor Demografi (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan (X3)) berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja (Y) . Hubungan masing-masing variabel X (Faktor Demografi, Pelatihan dan Pengembangan) secara simultan berada dalam kategori sangat kuat dengan variabel Y (Kinerja). Diantara ketiga variabel X yang diuji, variabel Pengembangan (X3) memiliki nilai koefisien korelasi Rank Spearman terbesar.

Kata kunci:

Faktor demografi, pelatihan, pengembangan, kinerja, kuantitatif.

PENDAHULUAN

Evaluasi kegiatan tahun 2012 menunjukkan kendala yang tidak banyak berbeda dari tahun 2011. Fokus permasalahan utama masih pada sumberdaya manusia untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai di dalam organisasi. Pengembangan kompetensi pegawai agar bekerja lebih efesien dan efektif melalui penguasaan teknologi masih menjadi tugas yang harus diselesaikan oleh organisasi. Permasalahan terkait pengembangan kompetensi tersebut menjadi kendala utama yang dihadapi oleh pengembangan sumberdaya di BPS Kabupaten Kapuas.

Hal tersebut sejalan dengan masalah organisasi yang dinyatakan dalam Laporan Kinerja Satuan Kerja (LAKIP) BPS Kapuas tahun 2010-2012. LAKIP BPS tahun 2011-2012 menunjukkan bahwa permasalahan utama yang dialami BPS Kabupaten Kapuas terkait dengan sumber daya manusia. Lebih spesifik, permasalahan tersebut berhubungan dengan kurangnya pegawai yang profesional, terampil dan menguasai bidang pekerjaannya. Ditambah lagi dengan kondisi sumberdaya manusia didalam organisasi, dimana sebagian besar pegawai yang ada di BPS Kabupaten Kapuas merupakan pegawai berpendidikan sekolah menengah atas atau yang sederajat.

Kenyataan tersebut cukup untuk menggambarkan, bahwa pengembangan di BPS Kabupaten Kapuas perlu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai. Hal tersebut dilakukan guna membentuk sudut pandang serta pola pikir pegawai menjadi lebih luas untuk kemudian terimplikasi dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab individu di dalam organisasi (Yoder, 2000 dalam Simanungkalit, 2010).

Permasalahan yang dihadapi organisasi sebagaimana dijabarkan di atas menjadi dasar penelitian ini untuk mengerucutkan masalah yang akan diteliti pada Analisis Hubungan Faktor Demografi, Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis hubungan Faktor Demografi dengan Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah
2. Mengetahui dan menganalisis hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah

3. Mengetahui dan menganalisis hubungan Pengembangan dengan Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah
4. Mengetahui, menganalisis hubungan Faktor Demografi, Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh aktivitas pekerjaan secara khsusus selama periode waktu tertentu (Bernardin, 2003). Kinerja merupakan penggambaran hasil usaha individu dalam penyelesaian pekerjaannya (Ivancevich dan Matteson, 2002:105). Kinerja diartikan sebagai hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai (Mathis dan Jackson, 2006:78). Pendapat lain menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2001:67). Kinerja merupakan wujud nyata dari tindakan yang ditampikan individu dalam penyelesaian sebagai prestasi kerja disesuaikan dengan perannya di dalam organsiasi (Rivai, 2006:309).

Faktor Demografi

Faktor demografi merupakan factor yang terkait karakteristik terpilih yang dipertajam perbedaannya menjadi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, kelompok etnis, dan lainnya yang dinyatakan sebagai komponen dari perubahan populasi sosial (Graziella dan Vallin, 2006). Faktor demografi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja kerja (Testa dan Mueller, 2009; Dizgah, et.al,2012). Sebagaimana yang disebutkan sebelumnya, factor demografi berhubungan dengan masa kerja, usia dan tingkat pendidikan (Robbins, 2007: 46-50).

Pelatihan

Pelatihan diartikan sebagai proses pembelajaran yang diperuntukkan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang ada dalam kurun waktu yang singkat dengan metode dasar lebih mengutamakan praktek langsung daripada teori (Sastradipoera,2002:51). Pelatihan merupakan serangkaian proses dalam pembelajaran keterampilan baru juga aktivitas guna peningkatan kinerja individu terkait dengan pekerjaan yang digeluti (Dessler, 2004:216; Mondy dan Noe, 2005:273). Pelatihan memiliki manfaat untuk memperbaiki kinerja dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada individu dengan peningkatan kemampuan serta pengetahuan dalam penyelesaian pekerjaan utama dan pekerjaan lain yang berhubungan dengan tanggung jawab individu (Gomes, 2003:197; Mathis dan Jackson, 2004:301&350).

Pengembangan

Pengembangan memiliki pengertian yang berbeda dari pelatihan. Pengembangan melibatkan pembelajaran dengan fokus kegunaan tidak hanya untuk pekerjaan jangka pendek namun untuk jangka panjang dan mempersiapkan individu untuk mampu

beradaptasi dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi dari masa ke masa (Mondy, 2008:210-211). Sejalan dengan itu, Simammora berpendapat pengembangan seringkali dihubungkan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik (Simmamora, 2004:287). Proses yang disebutkan pada pernyataan sebelumnya diterjemahkan sebagai ragam usaha guna peningkatan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Mathis dan Jackson, 2004:301).

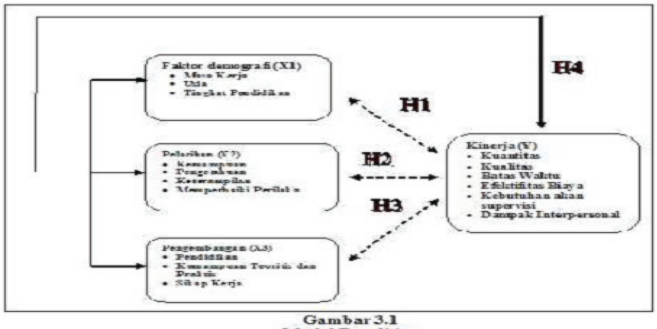
Penelitian Terdahulu

1. Hayrol Azril Mohamed dan Shhaffril Jegak Uli (2010) dengan judul *"The influence of socio-demographic factors on work performance among employees of government agriculture agencies in Malaysia"*
2. Ambarwati Seotiksno (2009) dengan judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi negeri di kita Ambon"
3. Achmad Faizin dan Winarsih (2008) dengan judul "Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali"
4. Chukwunenye Iheanacho & Igboke Beatrice Nnenna (2011) dengan judul *"Training, Manpower Development and Job Performance: perception and relevance among civil servants in Ebonyi State, Nigeria"*
5. Theresa I. Ndulue (2012) dengan judul *"Impact of Training and Development on Workers Performance in An Organization".*
6. Chris Obsisi dengan judul *"Employee training and development in Nigerian Organizations: Some Observations and Agenda for Research"*
7. V. Rama Devi dan Nagurvali Shaik (2012) dengan judul *"Training and Development-Jump Starter for Employee Performance and Organization effectiveness"*

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Hubungan faktor demografi, pelatihan dan pengembangan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai sebelumnya telah diteliti oleh beberapa orang peneliti terdahulu. Hasil penelitian empiris para peneliti tersebut menjadi acuan dasar dalam menggiring penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara factor demografi, pelatihan dan pengembangan dengan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah.



Gambar 3.1
Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1 : Ada Hubungan Faktor Demografi, dengan Kinerja Kerja Pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah

H2 : Ada Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kerja Pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah

H3 : Ada Hubungan Pengembangan dengan Kinerja Kerja Pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah

H4 : Ada Hubungan Faktor Demografi, Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Kerja Pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini, keseluruhan Pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. Subyek yang dijadikan populasi berjumlah dua puluh dua (22) orang. Populasi terdiri dari 1 orang Kepala Kantor, 5 orang Kepala Seksi, 6 orang Staff, dan 10 orang Koordinator Statistik Kecamatan.

Sampel

Penelitian ini mempergunakan keseluruhan anggota populasi Pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah yang berjumlah dua puluh dua (22) orang sebagai responden. Metode pemilihan sampel yang dipergunakan di dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh karena seluruh populasi (N) menjadi responden di dalam penelitian ini.

Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

Variable Penelitian

1. Variabel Bebas: Faktor demografi (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan (X3)
2. Variable Tergantung: Kinerja (Y)

Defenisi Operasional Variable

1. Variabel Bebas (X)
   a. Faktor Demografi (X1) : Masa Kerja, Usia, Tingkat Pendidikan
   b. Pelatihan (X2) : Kemampuan, Pengetahuan, Keterampilan, Memperbaiki perilaku
   c. Pengembangan (X3) : Pendidikan, Kemampuan teoritis dan praktis, Sikap kerja
2. Variabel Tergantung (Y)

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. Defenisi operasional kinerja dijabarkan sebagai hasil kerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana indicator dari kinerja tersebut antara lain

kuantitas, kualitas, batas waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan supervisi, dan dampak interpersonal (Bernadin, 2003:147).

Metode Analisis Data

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan uji statistik untuk mengukur hubungan dan seberapa kuat hubungan kedua kelompok skor tersebut (Ghozali, 2006). Dalam pengujian statistic parametrik dimana semua asumsi dasar dan syarat pengujian hipotesis dapat dipenuhi maka metode korelasi seperti *pearson product moment* dapat dipergunakan sebagai alat analisis. Akan tetapi untuk kondisi tertentu dimana asumsi dasar dan syarat pengujian tidak dapat dipenuhi maka hubungan variabel bebas dan terikat dilakukan dengan kondisi yang sesuai dan tepat untuk pengujian statistik non parametrik dalam hal ini *Spearman Rank Order Correlation (Lukiastuti & Hamdani, 2002).*

Spearman Rank Order Correlation

Spearman Rank Order Correlation merupakan alat analisis statistik yang tepat untuk menganalisis data statistik dengan jenis data ordinal dimana jumlah sampel yang dianalisis kurang dari 30 (Arikunto, 2000). Uji statistik ini merupakan uji statistik yang mengukur korelasi dua variabel yang setidaknya keduanya diukur dengan dengan skala ordinal sehingga obyek yang diteliti dapat diurut (rangking) dalam dua seri urutan rangking (Ghozali, 2006). Penghitungan dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 17.0.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji *Spearman Rank Order Correlation*

Hasil pengujian statistik *Spearman Rank Order Correlation* yang menguji hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat di dalam penelitian ini dapat dilihat pada rekapitulasi hasil pengujian statistik pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1. Rekapitulasi Hasil Uji *Spearman Rank Order Correlation*

Variabel		Koefisien Korelasi	Sig.	Keputusan
Faktor Demografi (X1)	Kinerja (Y)	0.865	0.000	Signifikan
Pelatihan (X2)	Kinerja (Y)	0.911	0.000	Signifikan
Pengembangan (X3)	Kinerja (Y)	0.925	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah kembali oleh Peneliti, 2013

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hubungan masing-masing variabel bebas, faktor demografi (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan (X3) dengan kinerja (Y) berhubungan secara positif dan signifikan. Tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien korelasi *spearman rank order correlation* termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikatnya.

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki nilai koefisien korelasi tertinggi adalah pengembangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi

spearman sebesar 0.925. Hasil pengujian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indra, 2010; Simanungkalit, 2010. Adapun alasan pengembangan menjadi sangat penting di BPS Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah dikarenakan karakteristik organisasi itu sendiri yang berhubungan dengan data, dimana dalam prosesnya tidak hanya kemampuan dan keterampilan saja yang diperlukan akan tetapi pengetahuan yang membentuk pola pikir serta sudut pandang individu dalam adaptasi melalui penalaran yang berwawasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Variabel bebas yang memiliki nilai koefesien korelasi terkecil diantara dua variable bebas lainnya adalah factor demografi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi *spearman* sebesar 0.865. Hal tersebut beralasan, karena latar belakang individu terkait faktor demografi tidak menjadi dasar mutlak justifikasi bahwa individu berkinerja baik atau buruk. Hal tersebut dikarenakan kemampuan dasar individu terkait faktor demografi tersebut masih dapat ditingkatkan melalui pembelajaran, pembimbingan, perluasan pengetahuan dan wawasan yang diakomodir dalam pelatihan dan pengembangan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama

Nilai koefisien korelasi sebesar 0.865 dengan signifikansi 0.00, dimana 0.00 < 0.05. Perbandingan antara r spearman dan r tabel adalah 0.865 > 0.447. Hasil uji korelasi *spearman* menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel faktor demografi dengan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Hasil pengujian tersebut sekaligus menegaskan bahwa hipotesis pertama terbukti.

Uji Hipotesis Kedua

Nilai koefesien *spearman* (rs) untuk variabel pelatihan sebesar 0.911 dengan signifikansi 0.00, dimana 0.00 < 0.05. Perbandingan antara r *spearman* dan r tabel adalah 0.911 > 0.447 menunjukan bahwa adanya hubungan variabel pelatihan dengan kinerja. Hasil uji korelasi *spearman* menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Hasil pengujian tersebut sekaligus menegaskan bahwa hipotesis kedua terbukti.

Uji Hipotesis Ketiga

Nilai koefesien *spearman* (rs) untuk variabel pengembangan sebesar 0.925 dengan signifikansi 0.00, dimana 0.00 < 0.05. Perbandingan antara r spearman dan r tabel adalah 0.925 > 0.447 menunjukan bahwa adanya hubungan variabel pengembangan dengan kinerja. Hasil uji korelasi *spearman* menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel pengembangan dengan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Hasil pengujian tersebut sekaligus menegaskan bahwa hipotesis ketiga terbukti.

Uji Hipotesis Keempat

Nilai koefisien korelasi variabel bebas dengan kinerja (0.865, 0.911 dan 0.925) dengan signifikansi 0.00, dimana 0.00 < 0.05. Hasil tersebut sekaligus menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas, faktor demografi, pelatihan dan pengembangan keseluruhannya berhubungan dengan variabel terikat, kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat yang dibangun terbukti.

Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian yang baik merupakan penelitian yang tidak hanya memberikan manfaat dan dampak secara teoritis saja akan tetapi dapat memberikan manfaat secara praktis. Memberikan manfaat secara teoritis memiliki arti membantu mengembangkan tema atau topik tertentu, memperbaiki hal-hal yang kurang sempurna agar teori terus menerus dibangun menuju kepada kesempurnaan bangunan teori. Memberikan manfaat secara praktis memiliki arti membantu mengaplikasikan hasil penelitian dalam proses kehidupan nyata untuk memecahkan dan menyederhanakan permasalahan praktis yang dihadapi. Uraian terkait implikasi teoritis dan implikasi managerial dijelaskan berikut.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini membangun hipotesis dimana variabel demografi yang terdiri dari masa kerja, usia dan tingkat pendidikan berhubungan dengan kinerja. Teori yang digunakan sebagai dasar hipotesis untuk menjelaskan hubungan faktor demografi dengan kinerja adalah pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2007). Robbins menyebutkan bahwa faktor demografi berhubungan dengan kinerja melalui sub-sub faktornya. Hasil pengujian *spearman* hubungan variabel faktor demografi dengan kinerja menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muklis (2006); Faizin dan Winarsih (2008); Ahmadi (2009); Kusmiyati, *et. al* (2010); Hamzah (2011); Diguna (2011).

Implikasi Managerial

Hasil penelitian menunjukkan variabel yang sangat kuat hubungannya dengan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah adalah variabel pengembangan. Hal ini dikarenakan karakteristik organisasi BPS itu sendiri yang berkaitan dengan segala hal terkait pengumpulan dan pengolahan data, dimana karakteristik pekerjaan tersebut erat kaitannya dengan penguasaan dan pengembangan kemampuan nalar. Tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai BPS Kabupaten Kapuas sekarang masih didominasi oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan formal yang masih belum memadai. Pengembangan ditujukan untuk membantu pegawai dalam menangani tanggung jawabnya di masa yang akan datang dengan memperhatikan tugas dan tanggung jawab pegawai di masa sekarang sesuai pendapat Rivai dan Sagala (2009).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel faktor demografi berhubungan secara positif dengan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
2. Variabel pelatihan berhubungan secara positif dengan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
3. Variabel pengembangan berhubungan secara positif dengan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
4. Variabel faktor demografi, pelatihan dan pengembangan berhubungan dengan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

5. Adapun diantara ketiga faktor tersebut, pengembangan menjadi factor yang memiliki angka koefisien korelasi paling besar menunjukkan bahwa diantara ketiga factor dominan yang berhubungan dengan kinerja para pegawai BPS Kabupaten Kapuas, pengembangan merupakan faktor yang lebih menonjol atau paling dominan berhubungan dengan kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kapuas.

Saran

Saran Secara Teoritis

1. Memperluas cakupan ruang lingkup penelitian dengan meneliti beberapa satuan kerja BPS di Kabupaten yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir.
2. Menambah jumlah sampel penelitian untuk membangun kerangka analisis yang lebih memadai, agar dapat melihat berapa besar pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat.
3. Menambah beberapa variable lain yang dapat menyempurnakan penelitian ini seperti menambah variabel budaya organisasi, stress kerja, iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Saran Secara Praktis

1. Bagi BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah agar dapat melakukan evaluasi kerja secara berkesinambungan dengan mempertimbangkan faktor-faktor demografis dalam memposisikan fungsi kerja pegawai di dalam organisasi guna mempertahankan harmonisasi kerja dan *progress* pencapaian target pekerjaan.
2. Bagi BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah agar dapat memberikan kesempatan yang lebih banyak bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan baik dalam bentuk *on the job* maupun *of the job* terkait bidang pekerjaan yang ditekuni masing-masing pegawai.
3. Bagi BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah agar dapat membenahi kembali metode dan fasilitas pelatihan yang ada guna tercapainya tujuan dari pelatihan itu sendiri. Pembenahan tersebut dapat dilakukan dengan menyesuaikan program-program pelatihan, baik yang bersifat *on the job* maupun *of the job*, dengan kebutuhan organisasi akan sumberdaya manusia.
4. Bagi BPS Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah agar dapat memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan pengembangan diri dengan memberi ijin atau tugas belajar kepada pegawai dengan melihat potensi pegawai. Selain itu, dukungan dalam bentuk alokasi dana bantuan untuk melakukan pengembangan dan jaringan koneksi (*link*) dalam upaya mengembangkan potensi pegawai juga sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Hanan Al, 2009, 'Factors affecting performance of hospital nurses in Ryad Region, Saudi Arabia', *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22 No. 1.

Arikunto, S., 2000, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

----------2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*, Rineka Cipta, Jakarta.

Armstrong, Michael, 2006, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines 3rd Edition*, London UK and Philadelphia US.

Bernadin, H. Jhon, 2003, *Human Resources Management: An Experimental Approach*, McGraw-Hill, New York.

Bohlander, G.W. dan Snell, S., 2009, *Managing Human Resources*, Thomson Coorporation, South Western.

Chukwunenye I., & Igboke B.N, 2011, 'Training, Manpower development, and job performance: Perception and relevance among civil servants in Ebonyi State, Nigeria', *Journal Economic and International Finance*, Vol. 3(6), pp. 399-406.

Cooney, Richard, Terziovski, Mile, Samson, Danny, 2002, 'Employee training, quality management and the performance of the Australian and New Zealand manufactures', *Working paper series*, Monas University, Working paper 34 No. 2.

Dalimunthe, 2008, 'Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Plaza Hotel Medan', *Tesis*, Univesitas Sumatra Utara, Medan.

Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.Devi, V.R., & Shaik, N., 2012, 'Training and Development-Jump Starter for Employee Performance and Organization effectiveness', *International Journal of Social Science & Interdisiplinary Research*, Vol. 1 No. 7.

Diguna, Ratna Jaya, 2011, 'Pengaruh Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk.', *Tesis*, Universitas Esa Unggul, Jakarta.

Efendi, P. 2004, *Manajemen Personalia*, Liberty, Yogyakarta.

Faizin, A. & Winarsih, 2008, 'Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali, *Berita Ilmu Keperawatan*, Vol. 1 No. 3, hal. 137-142.

Farooq, M. & Khan, M. A., 2011, 'Impact of training and feedback on employee performance', *Far east Research Centre*, Vol. 5 1 October 2011.

Farida, Ida, 2010, 'Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Perempuan', *Disertasi*, Universitas Padjajaran, Bandung.

Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, I., 2006, *Statistik Non Parametrik,: Teori & Aplikasi dengan Program SPS*, Badan Penerbit Universitas Dipenegoro, Semarang.

----------, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Ivancevich, Donnely, 2003, *Organisasi: Edisi Kedelapan Bahasa Indonesia*, Binarupa Aksara, Jakarta.

Gomes, 2003, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Graziella, Xaselli & Vallin, Jacques, 2006, *Demography: Analysis and Synthesis A Treatise in Population*, Library of Congress Cataloging in Publication Data, USA. Google books. [Tanggal Akses: 16 Maret 2013:16.50pm].

Hasibuan, S.P., 2007, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hamzah, Ibrahim, 2011, 'Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara', *Tesis*, Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Handoko, T. H., 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia: Edisi Dua*, BPFE, Yogyakarta.

Harjana, A.M., 2001, *Training SDM yang Efektif*, Kanisius, Yogyakarta.

Hurlock, 2002, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Erlangga, Jakarta.

Indra, Rama, 2010, 'Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Akademi Pariwisata Medan', *Tesis*, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Jagero, N., et. al., 2012, 'Relationship between on the job training and employee's performance in courier companies in Dar es Salaam, Tanzania', *International Jurnal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 22 November 2012.

Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T., 2002, *Organizational Behaviour and Management Sixth Edition*, McGraw-Hill Irwin, New York.

Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T., Kanopske, R 2005, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Kastina, Fransiska Lusia, 2012, 'Analize impact of compensation and employee service performance at Grand Hotel Preanger', *Tesis*, Universitas Bina Nusantara, Jakarta.

Kartari, 1990 dalam Megawati, 2005, 'Analisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan Tahun 2004, *Tesis*, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Kuntjojo, 2009, *Metodologi Penelitian*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri.

Kusmiati, Winarni, A., & Kusnadi, D., 2010 'Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam melaksanakan TUPOKSI di Kabupaten Bogor', *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, Vo. 5 No. 1.

Lukiastuti & Hamdani, 2012, *Statistika Non Parametris: Aplikasinya dalam Bidang ekonomi dan Bisnis*, Caps, Yogyakarta.

Mangkunegara, A.P., 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

----------, 2003, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Reflika Diatama, Bandung.

Marimuthu, Maran, Arokiasami, Lawrence, Ismail, Maimunah, 2009, 'Human Capital Development ans It's Impact on Firm Performance: Evidence From Developmental Economics', Journal International of Social Research, Universiti of Putra Malaysia, Vol. 2 No. 8.

Martoyo, S., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.

Mather, Mara, & Carstensen, Laura L., 2005, 'Aging and motivated cognition: the positivity effect in attention and memory', Trends in cognitive sciences, Vol. 9 N0. 10.

Mathis, Robert L., Jackson, J.H., 2008, Human Resources Management: Edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.

McCrindle, Mark, 2009, 'New Generations at Work: Attracting, Recruiting, Retraining, & Training Generation Y', McCrindle Research, Australia.

Mondy, R.W. & Noe, 2005, Manajemen Pegawai: Human Resource Management, Pearson Education, New Jersey.

Mondy, R.W., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10, Erlangga, Jakarta.

Muchlas, 1999 , Motivasi dan Peningkatan Produktivitas Pegawai: Cetakan Kedua, Refika Aditama, Jakarta.

Murdani, 2011, 'Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Bidan Desa di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Muklis, Kristiani, 2006, 'Hubungan faktor-faktor indvidu dan organisasi dengan kinerja petugas vaksinasi di Kabupaten Aceh Timur', Working Paper Series, No. 4 Draf. 1.

Natsir, M., 2005, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ndulue, Theresa I. 2012, 'Impact of Training and Development on Workers Performance in An Organization', International Journal Medical, Vol.2 No. 9, pp.----.

Ng, Thomas W. H. & Feldman, Daniel C., 2009, 'How Broadly Does education Contribute to Job Performance?', Personnel Psycology 2009, Vol. 62 No 89-134.

Notoadmojo, S., 2002, Pengembangan Sumberdaya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

----------., 2003, Metodologi Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.

Novariantoro, 2009, 'Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Medan.

Obsisi, C., 2001, 'Employee development, issue and dimensions', Unical Journal of Public Administrator, Vol. 1.

----------,2011,'Employee training and development in Nigerian Organizations: Some Observation and Agenda for Research', Australian Journal of Business and Management Research, Vol. No. 9 (82-91) .

Okanya, Simon Peter, 2008, 'Reconciling organizational performance and employee satisfaction through training: The case of Soroti District Local Government', Research Paper, Institute of Social Studies The Hague, Netherlands.

----------, 2011, 'Employee Training and Development in Nigerian Organizations: Some Observations and Agenda for Research', Australian Journal of Business and Management Research, Vol. 1 No. 9, pp. 82-91.

Patiran, A., 2010, 'Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)', Fokus Ekonomi, Vol. 5 2 Desember 2010, hal. 32-43.

Pangaribuan, R.M., 2009, 'Pengaruh Karakteristik Individu dan Sumberdaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Obat di Puskesmas dan Puskesmas Pembantu Kota Sibolga', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Purba, Rostiana, 2009, 'Pengaruh Karakteristik dan Peran Bidan Desa terhadap Kinerja dalam memberikan Pelayanan Kebidanan di Kabupaten Tapanuli Tengah', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Ramli, Rosdiana, 16 Maret 2012, Makalah Cross Sectional atau Potong Lintang, http://informasi-budidaya.blogspot.com/2012/03/makalah-cross-sectional-ataupotong.html, [16 Maret 2013:06.30 WIB].

Riduan, 2010, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik: Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada,. Jakarta.

Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani, 2009, Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P., 2008, Perilaku Organisasi Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.

Rosmadia, 2009, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Wanita Kelas IIA di Medan', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Medan.

Ryu, Seung-Min & Kol, Mustafa, 'An analysis of relationship between marital status and family structure and on the job productivity',Thesis, Naval Postgraduate School, Monterey, California.

Sahminan, 2010, 'Pengaruh Karakteristik Dokter terhadap Kinerja dalam Kelengkapan Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah IDI Kabupaten Aceh Timur',Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Sastradipoera, Komarrudin, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif, Kappa-Sigma, Bandung.

Sekaran, U., 1992, Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach: Second Edition, John Wiley & Sons, Australia.

Shaffril, H.A.M., 2010, 'The influence of socio demographic factors on work performance among employee of government agriculture agencies in malaysia', The Journal of International Social Research, Vol. 3 No. 10, pp.----.

Siagian, 2006, Manajemen Sumbardaya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sihotang, Salman, 2011, 'Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan serta pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Medan.

Simamora, B., 2004, Panduan Riset, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Simanungkalit, Erich C., 2010, 'Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Medan.

Sitorus, Risma, 2009, 'Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa di Kabupaten Toba Samosir', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Skirbekk, Vegard, 2003, 'Age and Individual Productivity: A literature survey', Working paper: demographic research, Max Planck Institute, Germany.

Slaughter, A. J, 2004, 'Cognitive Ability, Personality, and Exsperience; Evidence for Differential Impact on Job Performance Factors', Tesis, Texas A & M University, USA.

Soetiksno, Ambarwati, 2009, 'Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen tetap pada perguruuan tinggi di kota Ambon', Jurnal Maksi, Vol. 9 No. 2, hal. 203-219.

Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

----------, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta, Bandung.

Sultana, A. et. al., 2012, 'Impact of training on employee performance: A study of Telecommunication sector in Pakistan', Interdisiplinary Journal of Contenporary Research in Business, Vol. 4 No. 6 October 2012.

Suharto, 2007, Perilaku Organisasi Edisi Pertama, Amus, Yogyakarta.

Sukaesih, Fitri, 2008, 'Hubungan Karakteristik Petugas dengan Kinerja Petugas Rekam Medik di Rumah Sakit Daerah Rokan Hulu', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Sunarto, 2003, Perilaku Organisasi, Amus, Yogyakarta.

Sunyoto, Danang, 2012, Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian, Caps, Yogyakarta.

Syamsuri, Abdul Rasyid, 2012, 'Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Tarigan, Irwandi, 2010, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSU Dr. Pringadi Medan', Tesis, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara.

Testa, Mark R. dan Mueller, Stephen L., 2009, 'Demographic and cultural predictors of international service worker job satisfaction', Managing Service Quality, Vol. 19 No.2, pp. 195-210.

Thoha, Miftah, 2011, Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tolbert, Pamela S. & Moen Phyllis, 1998, 'Men's and Women's Defenitions of "Good" Jobs: Similarities and Differences by Age and Across Time', Article and Chapter ILR Collection, Cornel University ILR School.

Wood, et.al, 2001, Organizational Behaviour: Global Prespective, Wiley, Australia.

A, 2010, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, BPS Kabupaten Kapuas, Kuala Kapuas.

B, 2011, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, BPS Kabupaten Kapuas, Kuala Kapuas.

C, 2012, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, BPS Kabupaten Kapuas, Kuala Kapuas.