



## **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu**

**Gustia Hendri<sup>1</sup> Lilis Suriani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu  
gustiahendri@gmail.com

<sup>2</sup>Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia  
Lilissuryani@soc.uir.ac.id

Received : February 28, 2020; Accepted : April 10, 2020  
DOI 10.25299/jiap.2020.vol6(1).4968

### **Abstract**

*Many factors can affect a person's performance, one of which is Education and training (Diklat). Training is a learning process in an organization that leads to changes in employee attitudes and behavior in order to meet expectations of work qualifications and demands for organizational development both internal and external. Among the types of education and training according to Government Regulation No. 14 of 1994 concerning Education and Training of Civil Servants, the author intends to examine leadership education and training that are classified in technical education and training. The main objective of this research is to find out and analyze the influence of leadership education and training on the performance of the apparatus in the government of Rokan Hulu Regency. This study examines the effect of Leadership Education and Training by using indicators of Training Implementation, Training Costs, Training Participants and Training Facilities on Apparatus Performance with indicators of Service Quality, Communication, Speed, Ability, and Initiatives. This type of research used in this study is this research using an associative explanatory approach (explanatory associate research) which seeks to explain the causal relationship between variables (associative) through hypothesis testing. The research method used is quantitative that aims to obtain evidence of a causal relationship or influence of the research variables. The total sample population in this study was 94 people with 2 people as key informants with census techniques for sampling, the type of data used was primary data collected by questionnaire and interview techniques while secondary data was collected by observation and documentation techniques. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, normality test, simple linear regression test and partial test (T test). based on analysis techniques Based on the value that tcount is 10,587 at ttable with df = 92 and a significant level of 5% or 0.05 obtained 0.1707. Because tcount (10,587) > ttable (0.1707) then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the variable Education and Training Leadership (X) has a significant influence on the Performance of the State Civil Apparatus (Y).*

**Key Words :** Leadership Education and Training, Apparatus Performance.

### **Abstrak**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai guna memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Diantara jenis pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil penulis bermaksud meneliti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang tergolong di dalam pendidikan dan pelatihan teknis. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja aparatur di lingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menguji pengaruh

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dengan menggunakan indikator Penyelenggaraan Pelatihan, Biaya Pelatihan, Peserta Pelatihan dan Fasilitas Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur dengan indikator Kualitas Pelayanan, Komunikasi, Kecepatan, Kemampuan, dan Inisiatif. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif asosiatif (explanatory associate research) yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel (asosiatif) melalui pengujian hipotesis. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat atau pengaruh dari variabel-variabel penelitian. Jumlah populasi sampel pada penelitian ini adalah 94 orang dengan 2 orang sebagai informan kunci dengan teknik sensus untuk penarikan sampel, jenis data yang digunakan adalah data primer dikumpul dengan teknik kuisioner dan wawancara sedangkan data sekunder yang dikumpul dengan teknik observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana dan uji parsial (Uji T). berdasarkan teknik analisis Berdasarkan nilai bahwa thitung adalah 10,587 pada ttabel dengan  $df = 92$  dan taraf signifikan 5% atau 0,05 diperoleh 0,1707. Karena thitung (10,587) > ttabel (0,1707) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y).

**Key Words** : Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Kinerja Aparatur.

## Pendahuluan

Setiap pegawai negeri diseluruh nusantara memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Termasuk pegawai yang ada di Provinsi Riau. Riau sebagai salah satu provinsi yang ada di Indonesia merupakan sebuah provinsi dengan jumlah pegawai yang terbilang cukup banyak. Pegawai tersebut tersebar diseluruh Kabupaten dan Kota yang berada di wilayah Provinsi Riau. Termasuk salah satunya di Kabupaten Rokan Hulu yang memiliki Jumlah pegawai negeri Sipil sebanyak 5762 orang. Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu berusaha meningkatkan kinerja Aparatur di lingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hulu melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun jenis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada pasal 4 sampai dengan pasal 9 yaitu, pendidikan dan pelatihan terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan pelatihan Prajabatan adalah pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil.

2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan.

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, sikap PNS kearah yang lebih baik. Hal tersebut dimaksudkan agar PNS dapat melaksanakan tugas umum pemerintah dan pelaksanaan pembangunan serta pemberdayaan kepada masyarakat dengan sebaik – baiknya. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan adalah pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari :

a. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan atau yang dikenal dengan sebutan Diklat Pim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjangnya. Peserta diklat Pim terdiri dari :

- PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural
- PNS yang akan mengikuti Diklat Pim tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti Diklat Pim tingkat bawahnya. Diklat Pim terdiri dari beberapa tingkatan/ jenjang :
  - Diklat Pim Tk IV adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon IV
  - Diklat Pim Tk III adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon III
  - Diklat Pim Tk II adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon II
  - Diklat Pim Tk I adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural eselon I

Penyelenggaraan Diklat Pim untuk setiap tingkatan jabatan struktural selalu disesuaikan dengan rencana Diklat maupun formasi jabatan struktural. Dalam pengisian jabatan struktural pada masing – masing instansi disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Pendidikan dan pelatihan fungsional yaitu pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi pegawai negeri sipil yang akan dan telah menduduki jabatan fungsional.
3. Pendidikan dan pelatihan teknis yaitu pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk memberi keterampilan atau penguasaan pengetahuan di bidang teknis tertentu kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik – baiknya. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Diantara jenis pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil penulis bermaksud meneliti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang tergolong di dalam pendidikan dan pelatihan teknis.

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan diatur secara rinci dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18, 19, dan 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV. Tujuan penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon II, III dan IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing – masing.

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu diberi kesempatan untuk mengikuti beberapa jenis pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Namun karena keterbatasan biaya sehingga jumlah yang dikirim tidak sama setiap tahunnya. Hal ini bertujuan agar pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut dapat lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi

diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai pendidikan dan pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa diklat adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja seseorang pegawai dalam kaitannya dengan perusahaan yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Program Diklat perlu dipersiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang dengan bantuan tenaga ahli dalam bidangnya sehingga apa yang menjadi tujuan dari Diklat itu dapat dicapai dengan maksimal. Hamalik (2008:127) menyatakan ada 7 (tujuh) faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan pelaksanaan program Diklat yaitu :

1. Kebutuhan Pelatihan, berdasarkan penajakan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan.
2. Cara penyelenggaraan pelatihan, cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis, kegiatan, materi dan peserta pelatihan yang bersangkutan.
3. Biaya pelatihan, tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan sumber dana yang tersedia.
4. Hambatan – hambatan, pertimbangkan hambatan/ rintangan yang mungkin

terjadi terhadap pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu.

5. Peserta pelatihan, tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk dapat mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan atau mungkin keluar/pindah tugas.
6. Fasilitas pelatihan, pertimbangkan fasilitas – fasilitas pelatihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut agar para peserta dapat mengikuti pelatihan sebaik mungkin.
7. Pengawasan pelatihan, pertimbangkan hal – hal yang perlu mendapatkan pengawasan dan teknik pengawasan yang diperlukan.

Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu mengharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ini dapat menunjang kinerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2001:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. sedangkan menurut Robbins (2001:184) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif asosiatif (explanatory associate research) dengan Metoda penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Dinas DUKCAPIL Kota**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mintapraga (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Administrasi (Studi di Lingkungan Universitas Padjajaran) yang menyatakan bahwa Dari hasil analisis jalur diperoleh diklat secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai administrasi. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang

diberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Padjadjaran, karena dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan pegawai yang berkualitas dengan memperhatikan dimensi-dimensi dari pendidikan dan pelatihan yang dikaji secara terus menerus ditingkatkan kualitasnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah peneliti kemukakan dengan 12 item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 92 orang responden maka didapat total 4478 total jawaban tentang variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, sebanyak 1000 total tanggapan responden berada pada skala sangat sesuai, sebanyak 3064 total tanggapan atau responden berada pada skala sesuai dan 414 total tanggapan responden berada pada skala kategori netral. Dengan rentang skor 3754,6 – 4636,8 masuk dalam kategori sesuai. Keadaan ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan kepada aparatur sipil Negara di Kabupaten Rokan Hulu sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan

Kinerja pegawai dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah peneliti kemukakan dengan 9 (sembilan) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 92 orang responden maka didapat total 3306 total jawaban tentang variabel kinerja pegawai, sebanyak 480 total tanggapan responden berada pada skala sangat sesuai, sebanyak 2250 total tanggapan atau responden berada pada skala sesuai dan 306 total tanggapan responden berada pada skala kategori netral. Dengan rentang skor 2816,2 – 3477,6 masuk dalam kategori sesuai. Hal

ini membuktikan kinerja aparatur yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di lingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pengetahuan dan sikap aparatur sudah mengalami kemajuan setelah mengikuti diklatpim IV serta aparatur sudah mulai menerapkan ditempat kerja masing – masing. Namun belum semua aparatur yang menjalankan program kerjanya, sebagian aparatur memilih memendamkan dan tetap melaksanakan tugas sebagai mana biasa, sehingga terkesan tidak ada peningkatan kinerja serta tidak ada inovasi baru dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur di Kabupaten Rokan Hulu diketahui bahwa sebagian besar aparatur yang sudah mengikuti diklatpim sudah menjalankan program – program yang dibuat dengan baik, namun masih ada beberapa aparatur yang belum mengimplementasikan program kerjanya, hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di atasnya, agar aparatur tersebut bisa menjalankan programnya dengan baik dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bisa tercapai maksimal.

Konstantan sebesar 5,807 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Aparatur adalah sebesar 5,807. Koefisien regresi  $x$  sebesar 0,624 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan maka nilai kinerja aparatur bertambah sebesar 0,624. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan ( $X$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diatas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y).

Berdasarkan nilai bahwa thitung adalah 10,587 pada ttabel dengan  $df = 92$  dan taraf signifikan 5% atau 0,05 diperoleh 0,1707. Karena thitung (10,587) > ttabel (0,1707) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y).

Demikian hasil penelitian ini, bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. hal ini terbukti dalam pengujian hipotesis yang dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dapat diterima, dimana hasil hipotesis 10,587 dan sisanya antara lain faktor individu yang meliputi kesehatan fisik dan jiwa, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kebutuhan dan prestasi. Faktor organisasi yang merupakan uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta gaji dan upah. Sedangkan faktor manajemen meliputi keterampilan konseptual, keterampilan berhubungan dengan orang lain, keterampilan teknis.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah

peneliti kemukakan dalam kategori sesuai. Keadaan ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan kepada aparatur sipil Negara di Kabupaten Rokan Hulu sudah sesuai, namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kinerja pegawai dapat diketahui bahwa dari empat indikator yang telah peneliti kemukakan dengan Sembilan item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada responden maka kesimpulannya berada pada kategori sesuai.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan SPSS tersebut Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan tingkat signifikansi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel telah terdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil F hitung berdasarkan persamaan regresi linier menyatakan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y) atau secara statistik hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji t dijelaskan nilai signifikan dari tabel Coefficients disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y).

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur di Kabupaten Rokan Hulu diketahui bahwa sebagian besar aparatur yang sudah mengikuti diklatpim sudah menjalankan program – program yang dibuat dengan baik, namun

masih ada beberapa aparatur yang belum mengimplementasikan program kerjanya, hal ini disebabkan oleh kurangnya kepedulian aparatur terhadap perkembangan instansi yang dipimpin, serta ketidakpedulian aparatur yang telah mengikuti diklatpim terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja pegawai dibawahnya, sehingga ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di atasnya, agar aparatur tersebut bisa menjalankan proyek perubahan yang telah dibuat dengan baik dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bisa tercapai maksimal.

### Daftar Pustaka

- Ambar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arsyad, Azhar. 2002. Media Pembelajaran, edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Budiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Surakarta: UNS Press
- Coulter, M. Robbins, S. (2012). Management. Eleventh edition.
- Donovan, F. dan A.C. Jackson. 1991. Managing Human service organizations. New York. N.Y.: Prentice Hall.
- Fadel, Muhammad. 2009. Reinventing Local Government. PT. Elex Media. Komputindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handyaningrat, 2011, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara,. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herman sofyandi. Cetakan kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya manusia,. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Irjayanti, 2014. Manajemen. Bandung, Mardika. Group.
- Ismainar, hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Jogjakarta: Deepublish
- Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Kartono, Kartini. 2002. Psikologi Umum. Bandung : Sinar Baru Algies Indonesia.
- Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah. Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasim, Pengukuran efektivitas dalam organisasi, Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia, Jakarta 1994
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep,. Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.



- Keban, Yermias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu. Yogyakarta: Gavamedia.
- Mahmudi, 2010, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2011. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: UII Press.
- Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mujiono. 2002. Belajar dan Pembelajaran. Rineka Cipta.
- Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2004)
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi.
- Nurkholis, 2003, Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA. Pasolong (2008
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani. (2011). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rahmat, H. 2013. Statistika Penelitian. Bandung: Pustaka Setia. Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rizky, Achmad S. 2001. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan, Cetakan pertama. Gramedia Utama. Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005 . Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Dharma Setyawan. (2004). Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta
- Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,

- kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. 2014. Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik. Bandung: La Goods
- Suharsono, Riyanto Setiawan. 2012. Pengaruh Implementasi Total Quality Management terhadap Kinerja Auditor dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Volume 2 Nomor 1.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Sulistiyani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu., Yogyakarta
- Syafei. 2003. Ilmu Administrasi Publik. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2002. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widjaja, 2006, Administraasi Kepegawaian. Rajawali, Bandung.
- Yusuf Zainal. 2015. Metode Penelitian Komunikasi Penelitian. Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Dokumen Pendukung :
- Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat II
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat III
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV