

**PENGARUH KINERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TOBA SAMOSIR**

Erikson Sibuea¹, Robert Tua Siregar², Sarintan E Damanik³, Mustafa Ginting⁴

Program Studi Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota
Sekolah Pascasarjana Universitas Simalungun

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kinerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir baik secara parsial maupun secara serempak. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer yaitu dari melalui penyebaran angket pertanyaan terhadap 98 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Setelah data diperoleh, maka selanjutnya data ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan metoda analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk pengolahan data yang dimaksud dilakukan dengan cara perhitungan manual dan dengan menggunakan bantuan software komputer, yaitu SPSS Versi 20. Dari hasil analisis secara kualitatif diperoleh gambaran bahwa kinerja, tingkat pendidikan dan sumber daya manusia berada dalam kategori cukup. Sedangkan analisis secara kuantitatif diperoleh kesimpulan bahwa secara serempak ada pengaruh nyata kinerja dan tingkat pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, yaitu sebesar 0,21%. Untuk uji secara parsial dapat diketahui bahwa kedua variabel kinerja dan tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap sumber daya manusia. Untuk variabel kinerja, setiap peningkatan kinerja sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia sebesar 21,0% dan untuk variabel tingkat pendidikan, setiap peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia sebesar 16,3%. Dari uji secara parsial diperoleh bahwa variabel kinerja lebih berpengaruh nyata daripada variabel tingkat pendidikan didalam meningkatkan sumber daya manusia pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Implikasi dari penelitian ini kepada jajaran pimpinan dan pegawai di lingkungan sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir untuk lebih meningkatkan kinerja dan tingkat pendidikan sehingga akan dicapai sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja, Tingkat Pendidikan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research was conducted to determine the performance and educational level of human resources at the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency, either partially or simultaneously. The source of the data obtained is primary data, namely from distributing questionnaires to 98 employees of the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency. After the data was obtained, then the data was tabulated and analyzed using qualitative and quantitative analysis methods. The intended data processing is carried out by means of manual calculations and with the help of computer software, namely SPSS Version 20. From the results of qualitative analysis, it is obtained that performance, level of education and human resources are in the sufficient category. While the quantitative analysis concluded that simultaneously there was a real influence on performance and level of education in improving human resources at the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency, which was 0.21%. For the partial test, it can be seen that the two variables of performance and level of education have a significant effect on human resources. For performance variables, every 1% increase in performance will be followed by an increase in human resources by 21.0% and for the education level variable, every increase in education level by 1% will be followed by an increase in human resources by 16.3%. From the partial test it was found that the performance variable had a more significant effect than the

education level variable in improving the human resources of the employees of the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency. The implications of this research for the leadership and employees in the Regional secretariat of Toba Samosir Regency are to further improve performance and levels of education so that better human resources will be achieved

Keywords : Performance, Education Level, Human Resources

PENDAHULUAN

Peran lembaga Sekretariat Daerah merupakan suatu lembaga yang menentukan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia secara khusus di Kabupaten Toba Samosir guna mencetak kader - kader yang mempunyai kualitas sumber daya manusia. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi sekretariat Daerah. bagaimana tidak, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia akan tergantung kepada kualitas pendidikan. Peran pendidikan menjadi sangat vital dan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa.

Berkaitan dengan hal tersebut, sekarang pemerintah telah mempercepat perencanaan Millenium Development Goals (MDGS), yang semula dicanangkan tahun 2020 dipercepat menjadi 2015. Millenium Development Goals (MDGS) adalah era pasar bebas atau era globalisasi, sebagai era persaingan mutu kualitas, siapa yang berkualitas dialah yang akan maju dan mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia berkualitas merupakan suatu yang tidak dapat ditawar - tawar lagi. Percepatan arus informasi dalam era globalisasi dewasa ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya agar sesuai dengan kebutuhan. Penyesuaian tersebut secara langsung mengubah tatanan dalam sistem pendidikan nasional yang senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi (Mulyasa, 2006).

Memasuki era milinium baru pada era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan - perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa-biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern). Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan pendidikan perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat, dalam hal ini masyarakat yang membutuhkan layanan tentang pendidikan baik itu formal maupun non formal.

Menanggapi hal diatas tentunya diperlukan kesiapan yang baik lagi bagi pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, melalui kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja melalui pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan harus lebih baik. Oleh sebab itu, Pemerintahan Kabupaten Toba Samosir terus berupaya menanggapi hal tersebut melalui pendidikan formal maupun non formal bagi pegawai di lingkungan sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Dengan pendidikan serta pelatihan yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas pegawai dalam

mengantisipasi tuntutan dalam bidang sumber daya manusia di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan adalah masih terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya. Melorotnya waktu penyelesaian pekerjaan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir masih belum optimal. Atas dasar fenomena ini, penulis mencoba meneliti akar permasalahan yang terjadi, serta menuangkan dalam bentuk tesis dengan judul “Pengaruh Kinerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif. Metode kualitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, Teknik pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball. Adapun teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Suharsimi (2006) pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam (Imam, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisi Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan memberikan gambaran secara umum tentang suatu masalah yang sedang diteliti. Adapun deskriptif penelitian terkait pada hasil jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Tabulasi Jawaban Kinerja

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan pegawai selalu mengutamakan kualitas	2	2,04	12	12,24	14	41,28	25	25,51	45	45,91
Saudara sudah mengerti dan memahami segala tugas dan pekerjaan anda yang dibebankan	5	5,10	5	5,10	26	26,53	30	30,61	32	32,65
Dalam menyelesaikan tugas, anda mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku.	2	2,04	12	12,24	17	17,34	23	23,65	45	45,91
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan	5	5,10	10	10,20	16	16,32	30	30,61	37	37,75
Anda sering tukar pendapat tentang pekerjaan dengan pimpinan dan sesama rekan kerja	5	5,10	9	9,18	10	10,20	34	34,69	40	40,81
Penilaian tentang sistem dan kerjasama yang ada dalam lembaga berjalan dengan baik	9	9,18	6	6,12	30	30,61	15	15,30	38	38,77
Penilaian anda tentang kuantitas (banyaknya) pekerjaan yang anda pegang saat ini sudah sesuai	10	10,20	15	15,30	18	18,36	25	25,51	30	30,61

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
dengan prosedur lembaga.										
Saya akan mengambil inisiatif apabila ada pekerjaan yang terbengkalai.	10	10,20	15	15,30	8	8,16	25	25,51	40	40,81
Saudara akan senang apabila pekerjaan saudara diperbaiki akibat dari penilaian lembaga.	13	13,26	19	19,38	9	9,18	17	17,34	40	40,81
Tanggung jawab dan wewenang itu telah saudara laksanakan dengan maksimal	15	15,30	10	10,21	23	23,46	30	30,61	20	20,40

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 45 responden sebesar (45,91%), menyatakan setuju sebesar sebanyak 25 responden sebesar 25,51%, menyatakan kurang setuju sebanyak 14 responden sebesar 14,21% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 responden sebesar 2,04%. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa kualitas dalam pekerjaan dalam kategori baik. Pemahaman segala tugas dan pekerjaan, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden sebesar 32,65%, menyatakan setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61%, menyatakan kurang setuju sebanyak 26 responden sebesar 26,53%. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemahaman akan tugas dan pekerjaan yang diberikan dalam kategori baik.

Mematuhi ketentuan dalam penyelesaian tugas, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 45 responden sebesar 45,91 %, menyatakan setuju sebanyak 23 responden sebesar 32,65 %, menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden sebesar 2,04 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden sebesar 12,24 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mematuhi akan ketentuan dalam penyelesaian pekerjaan dalam kategori baik.

Tanggung jawab atas pekerjaan, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 37 responden sebesar 37,75 %, menyatakan setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden 16,32 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dalam kategori baik.

Tukar pendapat sesama rekan dan pimpinan, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 34 responden sebesar 34,69 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 10 responden sebesar 10,20 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden sebesar 5,10 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa saling tukar pendapat baik sesama rekan kerja maupun pimpinan dalam persoalan pekerjaan dalam kategori baik. Penilaian tentang sistem dan kerjasama, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 38 responden sebesar 38,77%, menyatakan setuju sebanyak 15 reponden sebesar 15,30%, menyatakan kurang setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden sebesar 6,12%. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, tetapi dalam tingkat kurang setuju masih menunjukkan persentasi yang cukup tinggi hal ini menunjukkan bahwa penilaian tentang sistem dan kerjasama masih perlu diperhatikan lagi.

Penilaian kualitas pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 25 responden sebesar 25,51 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 18 responden sebesar 18,36 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden sebesar 15,30 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden sebesar 10,21 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa penilaian kualitas pekerjaan sesuai dengan prosedur dalam kategori baik.

Inisiatif jika pekerjaan terbengkalai, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 25 responden sebesar 25,51 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden sebesar 8,16 % dan yang menyatakan tidak setuju 15 responden sebesar 15,30 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat inisiatif pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang terbengkalai dalam kategori baik. Revisi pekerjaan akibat penilaian lembaga, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 17 responden sebesar 17,34 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden sebesar 9,18 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden sebesar 19,38 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa revisi akan pekerjaan yang berawal dari penilaian lembaga dalam kategori baik.

Tanggung jawab dan wewenang dilakukan dengan maksimal, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 %, menyatakan setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 23 responden sebesar 23,46 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dan wewenang dilakukan dengan maksimal dalam kategori baik.

Tabel 2. Tabulasi Jawaban Tingkat Pendidikan

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Perencanaan kerja dibuat sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang	10	10,20	15	15,30	20	20,40	20	20,40	30	30,61
Penyusunan program kerja dilakukan oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang baik	10	10,21	14	14,28	30	30,61	14	14,28	30	30,61
Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya	13	13,26	9	9,18	20	20,40	23	23,46	33	33,67
Pegawai sering mengikuti pelatihan /penataran/workshop, dsb. yang berkaitan dengan bidang kerja yang digeluti sekarang ini	10	10,21	20	20,40	20	20,40	18	18,36	30	30,61
Dengan pendidikan formal, pegawai akan mampu melakukan pengorganisasian kerja	13	13,26	13	13,26	20	20,40	16	16,32	31	31,63
Pimpinan selalu memberikan pengarahan terhadap pegawai secara terjadwal	15	15,30	15	15,30	2	2,04	35	35,71	31	31,63
Sampai saat ini saya belum mengerti dengan jelas, apa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman saya.	11	11,22	15	15,30	20	20,40	22	22,44	30	30,61
Pendidikan formal mampu memecahkan kebuntuan dalam bekerja	12	12,24	18	18,36	11	11,22	17	17,34	40	40,81
Program kerja pegawai disusun disesuaikan dengan pendidikan yang telah dilakukan	12	12,24	12	12,24	24	24,48	30	30,61	30	30,61

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
pegawai										
Keberhasilan kerja pegawai ditentukan pada pendidikan formal pegawai	16	16,32	10	10,21	13	13,26	18	18,36	41	41,83

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa Perencanaan kerja sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 reponden sebesar 20,40 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kerja sesuai dengan kebutuhan dalam kategori baik.

Penyusunan program kerja dilakukan oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang baik, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 14 responden sebesar 14,28%,, menyatakan kurang setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 % dan yang menyatakan tidak setuju 14 responden sebesar 14,28 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa penyusunan program kerja dilakukan oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang baik dalam kategori baik..

Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 33 responden sebesar 33,67 %, menyatakan setuju sebanyak 23 responden sebesar 23,46 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 reponden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden sebesar 9,18 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan masih terjadi.

Pegawai sering mengikuti pelatihan /penataran/workshop, dsb. yang berkaitan dengan bidang kerja, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 18 responden sebesar 18,36 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan/penataran/workshop yang dilakukan pegawai sudah cukup baik.

Dengan pendidikan formal, pegawai akan mampu melakukan pengorganisasian kerja, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 31 responden sebesar 31,63 %, menyatakan setuju sebanyak 16 responden sebesar 16,32 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden sebesar 13,26 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa dengan pendidikan formal, pegawai akan mampu melakukan pengorganisasian kerja.

Pimpinan selalu memberikan pengarahan terhadap pegawai secara terjadwal, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 31 responden sebesar 31,63 %, menyatakan setuju sebanyak 35 responden sebesar 35,71 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden sebesar 2,04 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden sebesar 15,30 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori setuju, hal ini

menunjukkan bahwa pimpinan telah melakukan pengarahan terhadap pegawai secara terjadwal dalam kategori baik.

Pemahaman tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan pengalaman, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,51 %, menyatakan setuju sebanyak 22 responden sebesar 22,44 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden sebesar 15,30 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemahaman tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan pengalaman dalam kategori baik.

Pendidikan formal mampu memecahkan kebuntuan dalam bekerja, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 17 responden sebesar 17,34 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden sebesar 11,22 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 responden sebesar 18,35 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal mampu memecahkan kebuntuan dalam bekerja dalam kategori baik.

Program kerja pegawai disesuaikan dengan pendidikan pegawai, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 24 responden sebesar 24,48 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa program kerja pegawai disesuaikan dengan pendidikan pegawai kategori baik.

Keberhasilan kerja pegawai ditentukan pada pendidikan formal pegawai, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden sebesar 41,83 %, menyatakan setuju sebanyak 18 responden sebesar 18,36 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden sebesar 13,26 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden sebesar 10,21 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kerja pegawai ditentukan pada pendidikan formal pegawai dalam kategori baik.

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Sumber Daya Manusia

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
peningkatan kualitas sumber daya aparatur meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintahan daerah	3	3,06	5	5,1	10	10,2	40	40,81	40	40,81
meningkatkan kualitas hidup sumber daya aparatur memberikan dorongan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan	9	9,18	10	10,20	17	17,34	22	22,44	40	40,81
perhatian organisasi perangkat daerah kepada kebutuhan pegawai memberikan kontribusi bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi perangkat daerah	11	11,22	6	6,12	13	13,26	28	28,57	40	40,81
peningkatan pendidikan formal dan non formal bagi sumber daya aparatur memberikan energi potensil bagi percepatan penyelesaian pekerjaan kantor	7	7,14	10	10,20	22	22,44	29	29,59	30	30,61
pemberian penghargaan bagi sumber daya aparatur memberikan dampak bagi prestasi pegawai dalam bekerja	11	11,22	16	16,32	20	20,40	21	21,42	30	30,61

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
pemberian insentif bagi sumber daya aparatur meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.	10	10,20	2	2,04	20	20,40	35	35,71	31	31,63
penempatan dalam jabatan baru akan memberikan semangat bagi sumber daya aparatur dalam bekerja	10	10,20	15	15,30	20	20,40	22	22,44	30	30,61
penegakan hukuman dan sangsi memberikan sumbangan berarti bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	12	12,24	18	18,36	11	11,22	17	17,34	40	40,81
pencapaian tujuan organisasi menjadi barometer pekerjaan sumber daya aparatur daerah	10	10,20	12	12,24	24	24,48	20	20,40	30	30,61
efektivitas dan efisiensi merupakan indikator pekerjaan sumber daya aparatur dalam berprestasi dalam organisasi daerah	11	11,22	26	26,53	13	13,26	18	18,36	30	30,61

Sumber : Hasil Kuestioner

Dari Tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya aparatur meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintahan daerah dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden sebesar 16,32 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden sebesar 11,22 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya aparatur meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintahan daerah tersebut yang artinya bahwa apabila pegawai mempunyai kualitas yang lebih baik maka akan menunjang pada tujuan pembangunan yang lebih baik lagi. Secara persentase, Kualitas pegawai tergantung pada tingkat pendidikan.

Meningkatkan kualitas hidup sumber daya aparatur memberikan dorongan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dimana untuk jawaban sangat setuju Sebanyak 40 Responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 22 responden sebesar 22,44 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 17 responden sebesar 17,34 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden sebesar 10,20%. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas hidup sumber daya aparatur memberikan dorongan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan artinya bahwa apabila pegawai mempunyai sumber daya yang lebih baik maka akan menunjang pada kinerja yang lebih baik.

Perhatian organisasi perangkat daerah kepada kebutuhan pegawai memberikan kontribusi bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi perangkat daerah jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden setuju sebesar 40.81 %, menyatakan setuju sebanyak 28 responden sebesar 28,57 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden sebesar 13,26 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden sebesar 6,12 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perhatian organisasi perangkat daerah kepada kebutuhan pegawai memberikan kontribusi bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi perangkat daerah yang artinya bahwa apabila pegawai mempunyai sumber daya yang lebih baik maka akan menentukan posisi kerja pegawai. .

Peningkatan pendidikan formal dan non formal bagi sumber daya aparatur memberikan energi potensil bagi percepatan penyelesaian pekerjaan kantor dimana untuk

jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 29 responden sebesar 29,59 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 22 responden sebesar 22,44 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden sebesar 10,20 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan formal dan non formal bagi sumber daya aparatur memberikan energi potensil bagi percepatan penyelesaian pekerjaan kantor artinya bahwa apabila peningkatan keterampilan dalam penggunaan komputer ditingkatkan maka akan menunjang pada peningkatan kinerja yang lebih baik.

Pemberian penghargaan bagi sumber daya aparatur memberikan dampak bagi prestasi pegawai dalam bekerja jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 21 responden sebesar 21,42 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 responden sebesar 16,32 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan bagi sumber daya aparatur memberikan dampak bagi prestasi pegawai dalam bekerja yang artinya bahwa prestasi dalam pekerjaan dalam diri pegawai masih belum optimal.

Pemberian insentif bagi sumber daya aparatur meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. untuk jawaban sangat setuju sebanyak 31 responden sebesar 31,63 %, menyatakan setuju sebanyak 35 responden sebesar 35,71 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden sebesar 2,04 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif bagi sumber daya aparatur meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Penempatan dalam jabatan baru akan memberikan semangat bagi sumber daya aparatur dalam bekerja jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 22 responden sebesar 22,44 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden sebesar 15,30 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa penempatan dalam jabatan baru akan memberikan semangat bagi sumber daya aparatur dalam bekerja pegawai masih perlu di perhatikan kembali. Penegakan hukuman dan sangsi memberikan sumbangan berarti bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi untuk jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden sebesar 40,81 %, menyatakan setuju sebanyak 17 responden sebesar 17,34 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden sebesar 11,22 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 responden sebesar 18,36 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa penegakan hukuman dan sangsi memberikan sumbangan berarti bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pegawai dalam bekerja sudah baik.

Pencapaian tujuan organisasi menjadi barometer pekerjaan sumber daya aparatur daerah, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 20 responden sebesar 20,40 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 24 responden sebesar 24,48 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden sebesar 12,24 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi

menjadi barometer pekerjaan sumber daya aparatur daerah. Efektivitas dan efisiensi merupakan indikator pekerjaan sumber daya aparatur dalam berprestasi dalam organisasi daerah, dimana untuk jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 30,61 %, menyatakan setuju sebanyak 18 responden sebesar 18,36 %, menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden sebesar 13,26 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 responden sebesar 26,53 %. Dari hasil ini terlihat bahwa persentase jawaban tertinggi berada dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi merupakan indikator pekerjaan sumber daya aparatur dalam berprestasi dalam organisasi daerah tersebut dalam kategori baik.

Analisa Kuantitatif

Pengaruh Kinerja (X₁) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)

Hipotesis pertama yang diuji adalah pengaruh Kinerja (X₁) dengan Sumber Daya Manusia (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi menghasilkan persamaan regresi $Y = 24,463 + 0,392 X_1$. dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut

Tabel 4. Pengaruh Kinerja (X₁) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.463	3.217		7.604	.000					
Kinerja	.392	.078	.458	5.055	.000	.458	.458	.458	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
 Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan diketahui bahwa $t_{hitung} = 24.463$ sedangkan $t_{tabel} = 7,95$. Dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Kinerja terhadap sumber daya manusia. kesimpulan bahwa Kekuatan variabel Kinerja (X₁) mempengaruhi sumber daya manusia (Y)

Tabel 5. Uji r Kinerja (X₁) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.458 ^a	.210	.202	4.046	.210	25.551	1	96	.000

a. Predictors: (Constant), Kinerja
 b. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
 Sumber: Hasil uji SPSS

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,210 atau 21,0 %. Hasil tersebut memberikan pengertian bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni Kinerja (X₁) terhadap sumber daya manusia (X₂) berarti sebesar 21,0 %, sedangkan sisanya sebesar 79,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)

Hipotesis pertama yang diuji adalah pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap sumber daya manusia (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi $Y = 26,273 + 0,295 X_2$. pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) Terhadap sumber daya manusia (Y)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.273	2.826		9.296	.000					
Tingkat Pendidikan	.295	.068	.404	4.329	.000	.404	.404	.404	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian signifikansi pengaruh variabel Tingkat Pendidikan terhadap sumber daya manusia diketahui bahwa $t_{hitung} = 26.273$ sedangkan $t_{tabel} = 7,95$. Dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara sumber daya manusia terhadap sumber daya manusia. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kekuatan variabel Tingkat Pendidikan (X₂) mempengaruhi sumber daya manusia(Y)

Tabel 7. Uji rTingkat Pendidikan (X₂) Terhadap sumber daya manusia (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.404 ^a	.163	.155	3.555	.163	18.739	1	96	.000

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan
b. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber : data diolah

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,163 atau 16,3 %. Hasil tersebut memberikan pengertian bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni Tingkat Pendidikan (X₁) terhadap sumber daya manusia (X₂) berarti sebesar 16,3 %, sedangkan sisanya sebesar 83,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kinerja (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap sumber daya manusia (Y).

Hipotesis ketiga yang diuji adalah pengaruh Kinerja (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap sumber daya manusia (Y) secara bersama-sama dengan persamaan regresi $Y = 12,067 + 0,403 X_1 + 0,331 X_2$. pada tabel berikut

Tabel 8. Uji Kinerja (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap sumber daya manusia (Y)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.067	5.206		2.318	.023					

Kinerja	.403	.117	.345	3.433	.001	.458	.332	.304	.778	1.285
Tingkat Pendidikan	.331	.138	.242	2.409	.018	.404	.240	.213	.778	1.285

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
 Sumber : data diolah

PEMBAHASAN

Dari hasil analisa deskriptif yaitu dengan menyebarkan angket pertanyaan terhadap 98 responden memberi makna bahwa secara umum ketiga variabel dalam penelitian dalam kategori yang cukup baik. Namun demikian dari beberapa pertanyaan yang diajukan masih terlihat bahwa dalam hal penempatan kerja yang berdasarkan pada tingkat pendidikan menunjukkan persentase keraguan pegawai masih cukup tinggi, artinya bahwa dalam penempatan kerja yang dilakukan masih dilakukan dengan cara - cara pilih - pilih atas pertimbangan sesuatu diluar dari prosedur yang ada dalam (Susilo, 2007) Disamping itu juga, untuk tingkat berinovasi pegawai, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kreatifitas, penyusunan pengorganisasian dilakukan oleh pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari jawaban 98 responden yang menyatakan bahwa persentase tingkat keragu - raguan masih cukup tinggi dalam (Siswanto, 2005)

Untuk pemecahan persoalan pekerjaan yang ada atau kebuntuan dalam bekerja tidak selamanya dilakukan oleh pegawai yang berpendidikan, faktor pengalaman dalam bekerja menjadi bahan pertimbangan dalam pemecahan persoalan tersebut dan pemahaman bekerja serta sistem penilaian pegawai masih perlu adanya perbaikan.

Uji statistik dilakukan dengan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear positif antara kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia, artinya bahwa apabila kinerja dan tingkat pendidikan ditingkatkan maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia dalam (Imam, 2005)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kinerja terhadap tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia. Hasil uji ini memberi gambaran bahwa variabel kinerja lebih berpengaruh signifikan terhadap sumber daya manusia. Sementara itu hasil uji serempak diperoleh makna bahwa variabel kinerja dan tingkat pendidikan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa serta uraian dari pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara deskriptif memberi makna bahwa secara umum kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia dalam kategori yang cukup baik.
2. Dari model regresi yang diperoleh dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear positif antara kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dan tingkat pendidikan akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia. Secara parsial untuk variabel kinerja diperoleh nilai t-ratio sebesar 3,433 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,35 ini berarti bahwa ada pengaruh nyata kinerja terhadap sumber daya manusia. Besarnya koefisien kinerja yaitu sebesar 0,210 menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 21,0%. Sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan

- diperoleh nilai t - ratio sebesar 2,405 lebih besar dari nilai t - tabel sebesar 2,35 ini berarti bahwa ada pengaruh nyata tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia. Besarnya koefisien tingkat pendidikan yaitu sebesar 0,163 mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia sebesar 16,3 %. Hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel kinerja lebih berpengaruh nyata daripada variabel tingkat pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir
3. Uji secara serempak diperoleh nilai F-ratio sebesar 16,316 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 4,79. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa H_1 diterima yang berarti bahwa secara simultan ada pengaruh nyata kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir
 4. Dari uji determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar sebesar 0,256 atau 25,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa 25,6 %. Sumber daya manusia dijelaskan oleh kinerja dan tingkat pendidikan sedangkan sisanya sebesar 74,4 % dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, S., Sinaga, D., Saragih, H., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 1(2), 85-95
- Ainun, S., Sinaga, D., Saragih, H., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 1(2), 85-95
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Penerbit bumi Aksara Jakarta
- B.Siswanto *Sastrohadiwiry*o.2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta
- Ghozali, Imam, H. 2005. *Analisis Multivariat deengan Program SPSS*. Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Hasibuan, Mulyasa S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Universitas Diponegoro. Semarang
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Purba, H. E. D., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Peningkatan Kinerja Di Kantor Lurah Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 13 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.576>
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>

- Siagian, L., Siregar, R. T., Silalahi, M., & Situmeang, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Pada Konsultan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat –Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah-PNPM PISEW Di Kabupaten Simalungun). *Jurnal Regional Planning*, 2(1), 53-67
- Tambunan, B., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir. *Jurnal Regional Planning*, 2(1), 14-25
- Tambunan, M., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Kabupaten Simalungun . *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 31 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.577>
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Employee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371