

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin meningkatnya Penerimaan dan Pengeluaran Negara sebagaimana yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahunnya, memerlukan penanganan pengelolaan keuangan negara yang cepat, tepat, dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang dan peraturan pelaksanaan yang berlaku.

Sejalan dengan itu dalam Pasal 23 Ayat 1 s/d 3 Undang-Undang Dasar 45 yang telah diamandemen menyatakan :

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagai wujud dari pengelolaan keuangan negara ditetapkan setiap tahun dengan Undang-Undang dan dilaksanakan secara terbuka dan bertanggung jawab untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
2. Rancangan Undang-Undang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara diajukan oleh Presiden untuk dibahas bersama Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah.
3. Apabila Dewan Perwakilan Rakyat tidak menyetujui rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diusulkan oleh Presiden, Pemerintah menjalankan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tahun yang lalu.

Untuk menjalankan sebagian dari kehendak Undang-Undang Dasar tersebut Menteri Keuangan mengeluarkan Surat Keputusan tanggal 3 Januari 2001 Nomor 2/KMK/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan dimana Direktorat Jenderal Anggaran adalah salah satu unit organisasi eselon satunya diberi tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang anggaran pendapatan dan belanja negara serta kekayaan negara.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, Direktorat Jenderal Anggaran menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang anggaran pendapatan dan belanja negara serta kekayaan negara
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang anggaran pendapatan dan belanja negara serta kekayaan negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang anggaran pendapatan dan belanja negara serta kekayaan negara.
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang anggaran pendapatan dan belanja negara dan kekayaan negara.

Tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal Anggaran tersebut di atas, tercermin pada suatu data APBN yang tertera dalam Tabel 1 yang dikutip dari Buku Agenda Kerja Direktorat Jenderal Anggaran Departemen Keuangan tahun 2002 dan 2003.

Dari Tabel 1 tersebut, jelas kelihatan bahwa jumlah alokasi dana dalam APBN setiap tahunnya meningkat. Pada tahun 2001 Pendapatan dan Hibah sebesar Rp.286.006.000.000,- menjadi sebesar Rp.305.151.200.000.000,- pada tahun 2002 dan pada tahun 2003 meningkat menjadi sebesar Rp.336.155.500.000.000,-. Demikian pula jumlah alokasi dana Belanja Negara atau Pengeluaran Negara yang pada tahun 2001 sebesar Rp.325.700.000.000,- menjadi sebesar Rp.345.604.900.000.000,- pada tahun 2002 dan pada tahun 2003 meningkat menjadi sebesar Rp.370.591.800.000.000,-

TABEL 1
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA NEGARA 2002 DAN 2003
(dalam miliar rupiah)

Uraian	APBNP 2001	APBNP 2002	APBN 2003
1	2	3	4
A. Pendapatan Negara dan Hibah	286.006,1	305.151,2	336.155,5
I. Penerimaan Dalam Negeri	286.006,1	304.895,2	336.155,5
1. Penerimaan Perpajakan	185.260,2	214.713,4	254.140,2
a. Pajak Dalam Negeri	174.254,8	202.568,9	241.742,4
i. Pajak Penghasilan	94.970,5	103.313,9	120.924,8
1. Migas	25.725,0	16.113,9	14.775,7
2. Non Migas	69.245,5	87.200,0	106.149,1
ii. Pajak Pertambahan Nilai	53.456,5	67.800,0	80.789,9
iii. Pajak Bumi dan Bangunan	5.094,4	6.030,6	7.523,6
iv. Bea Perolehan Atas Tanah dan Bangunan	1.195,0	1.500,1	2.401,7
v. Cukai	17.600,6	22.469,1	27.945,6
vi. Pajak Lainnya	1.973,8	1.455,2	2.158,8
b. Pajak Perdagangan Internasional	11.005,4	12.144,5	12.397,8
i. Bea Masuk	10.398,1	11.839,2	11.960,3
ii. Pajak/pungutan ekspor	607,3	305,3	437,5
2. Penerimaan Bukan Pajak	100.745,9	90.181,8	82.015,3
a. Penerimaan SDA	79.446,2	68.001,9	59.395,5
i. Minyak Bumi	57.857,1	47.679,0	39.910,5
ii. Gas Alam	17.368,7	16.346,5	16.284,5
iii. Pertambangan Umum	928,1	1.428,9	1.482,6
iv. Kehutanan	3.006,6	2.358,5	1.267,9
v. Perikanan	291,7	189,0	450,0
b. Bagian Laba BUMN	9.000,0	10.907,4	10.414,2
c. PNPB Lainnya	12.299,7	11.272,5	12.205,6
II. Hibah	-	256,0	-
B. Belanja Negara	340.325,7	345.604,5	370.591,8
I. Anggaran Belanja Pemerintah Pusat	258.849,2	247.796,4	253.714,1
1. Pengeluaran Rutin	213.387,8	200.382,1	188.584,3
a. Belanja Pegawai	38.206,4	42.196,0	50.240,5
b. Belanja Barang	9.909,1	13.898,5	15.427,1
c. Pembayaran Hutang Bunga	89.569,7	91.538,1	81.975,2
i. Hutang Dalam Negeri	61.174,3	63.213,3	55.180,2
ii. Hutang Luar Negeri	28.395,4	28.324,8	26.795,0
d. Subsidi	66.269,3	42.635,5	25.465,3
i. Subsidi BBM	53.774,0	31.161,7	13.210,0
ii. Subsidi Non BBM	12.495,3	11.473,8	12.255,3
e. Pengeluaran Rutin Lainnya	9.433,3	10.114,0	15.476,2
2. Pengeluaran Pembangunan	45.461,4	47.414,3	65.129,8
a. Pembiayaan Pembangunan Rupiah	21.712,1	27.194,1	46.229,8
b. Pembiayaan Proyek	23.749,3	20.220,2	18.900,0
II. Dana Perimbangan	81.476,6	94.038,4	107.490,5
1. Dana Bagi Hasil	20.259,3	24.266,2	27.895,9
2. Dana Alokasi Umum	60.516,7	69.114,1	76.978,0
3. Dana Alokasi Khusus	700,6	658,1	2.616,6
III. Dana Otonomi Khusus dan Penyeimbangan	-	3.770,1	9.387,2
C. Keseimbangan Primer	35.250,0	51.084,5	47.538,9
D. Surplus/Defisit Anggaran (A-B)	(54.319,7)	(40.453,7)	(34.436,3)
E. Pembiayaan (E.I + E.II)	54.319,7	40.453,7	34.436,3
I. Pembiayaan Dalam Negeri	34.386,7	24.189,8	22.450,1
1. Perbankan Dalam Negeri	-	197,0	8.500,0
2. Non Perbankan Dalam Negeri	34.386,7	23.992,8	13.950,1
a. Privatisasi	6.500,0	4.444,2	8.000,0
b. Penjualan aset program restrukturisasi perbankan	27.000,0	19.548,6	18.000,0
c. Surat Hutang Negara (netto)	886,7	-	(12.049,9)
i. Penerbitan Surat Hutang Negara	886,7	3.930,5	7.700,0
ii. Pembayaran Pokok Surat Hutang Negara	-	(3.930,5)	(6.615,5)
II. Pembiayaan Luar Negeri (Netto)	19.933,0	16.263,9	11.986,2
1. Pinjam Proyek	23.749,3	19.964,2	18.900,0
2. Pinjaman Program	16.341,4	9.346,0	10.350,0
3. Pembayaran Cicilan Pokok Hutang LN	(20.157,7)	(13.046,3)	(17.263,8)
a. Produk Domestik Bruto (dalam miliar rupiah)	1.468.100,0	1.685.378,0	1.940.001,0
b. Pertumbuhan Ekonomi (%)	3,5	4,0	4,0
c. Inflasi (%)	9,3	9,0	9,0
d. Nilai Tukar (Rp/US\$)	9.600,0	9.000,0	9.000,0
e. Harga Minyak (US\$/barel)	24,0	22,0	22,0
f. Produksi Minyak (MBCD)	1.460,0	1.320,0	1.270,0
g. Tingkat Bunga SBI 3 bulan (rata-rata)	15,0	14,0	13,0

Sumber : Berdasarkan data yang tertera dalam Buku Agenda Kerja Direktorat Jenderal Anggaran Departemen Keuangan Tahun 2002 dan 2003

Dalam melaksanakan alokasi dana yang tertera pada APBN tersebut di atas, maka untuk keperluan Belanja/Pengeluaran Negara, Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran menerbitkan suatu dokumen anggaran yang disebut dengan Daftar Isian Proyek (DIP), Daftar Isian Kegiatan (DIK), Surat Pengesahan Alokasi Anggaran Pembangunan (SPAAP), Surat Pengesahan Alokasi Anggaran Rutin (SPAAR), Surat Keputusan Otorisasi (SKO), Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Khusus (DAK), dan lain-lain dokumen anggaran untuk membiayai pengeluaran negara. Dokumen ini akan disampaikan ke seluruh daerah terkait di Indonesia sebagai dokumen anggaran dalam pelaksanaan Belanja Negara/ Pengeluaran Negara.

Pencairan dana dalam dokumen anggaran tersebut dilakukan melalui Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara, sedangkan pendapatan/penerimaan negara, baik yang berasal dari pajak maupun bukan pajak disetor oleh para pihak yang diwajibkan ke rekening kas negara. Rekening kas negara ini dikelola oleh setiap Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara.

Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara adalah salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Anggaran dimana seluruh penerimaan/pendapatan yang disetorkan melalui rekening kas negara pada setiap Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara akan dilaporkan ke Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran untuk selanjutnya dikelola secara nasional.

Pengelolaan keuangan negara, terutama di era reformasi dan globalisasi saat ini memerlukan penanganan yang cepat, tepat, transparan dan bertanggung jawab.

Untuk melaksanakan kehendak Pasal 23 Amandemen Undang-Undang Dasar 1945, Tugas Pokok dan Fungsi Direktorat Jenderal Anggaran, jumlah alokasi dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang meningkat setiap tahunnya serta untuk menyesuaikan diri dalam era reformasi dan globalisasi yang memerlukan pengelolaan keuangan negara yang cepat, tepat, transparan dan bertanggung jawab dibutuhkan sumber daya manusia yang tangguh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Prestasi kerja ini diharapkan sesuai dengan yang dikehendaki

oleh Visi Direktorat Jenderal Anggaran yaitu menjadi pengelola anggaran dan kekayaan negara berkualitas internasional dan Bendahara Umum Negara yang profesional, berdedikasi tinggi, terpercaya dan dapat dibanggakan oleh masyarakat dalam proses mewujudkan bangsa yang mandiri dan sejahtera, serta misi Direktorat Jenderal Anggaran, antara lain :

1. Mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) secara hati-hati, bertanggungjawab dan transparan.
2. Memberdayakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sesuai dengan kondisi keuangan negara untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam rangka pengendalian dan pengembangan perekonomian serta peningkatan kesejahteraan sosial.

Dari jumlah 1013 pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran yang mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tahun 2003 ini, terdapat 1 orang pejabat eselon I, 7 orang pejabat eselon II, 34 orang pejabat eselon III dan 124 orang pejabat eselon IV dan selebihnya 847 orang sebagai koordinator pelaksana dan staf pelaksana.

Dengan melihat perbandingan antara jumlah pegawai yang menduduki jabatan eselon III, dengan bawahannya, dimana jumlah pejabat eselon III sebanyak 34 orang, sedangkan pejabat eselon IV dan pegawai pelaksana yang menjadi bawahannya berjumlah $124 + 847 = 971$ orang atau 1 : 29 orang, maka diperlukan tenaga pegawai yang diberi jabatan eselon III yang tangguh, baik dalam perilaku maupun prestasi kerjanya sehingga dapat menggerakkan (memotivasi) bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Penilaian prestasi kerja atau penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Penilaian ini dibuat dalam suatu Form yang sudah baku yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang memuat 8 unsur yang dinilai antara lain, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. DP3 ini dibuat oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung dari pegawai yang dinilai pada setiap akhir tahun, selanjutnya pejabat penilai

memberikan DP3 tsb kepada pegawai yang dinilainya. Apabila pegawai yang dinilai tidak keberatan atas skor nilai (ditulis dengan angka dan huruf) yang tertera dalam DP3, maka pegawai yang dinilai dapat membubuhkan tanda tangannya pada kolom tanda tangan. Selanjutnya DP3 yang telah disetujui oleh pejabat penilai dan pegawai yang dinilai disampaikan kepada atasan pejabat penilai untuk ditandatangani, namun apabila pegawai yang dinilai keberatan atas skor nilai yang dibuat oleh pejabat penilai, maka pegawai yang dinilai dapat mengajukan keberatan dengan menuliskan alasan keberatan pada kolom keberatan yang tertera pada DP3. Selanjutnya DP3 dimaksud diteruskan kepada atasan pejabat penilai untuk diputuskan apakah keberatan atas skor nilai tersebut dapat diterima atau ditolak

Dari contoh sampel Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tahun 2002 dan 2003 untuk 100 orang pegawai pada lampiran 1 tampak jelas bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai, baik sebelum maupun sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan selalu sama. Demikian juga untuk tahun-tahun sebelumnya, yang berdasarkan pengamatan penulis pada umumnya sangat jarang yang dinaikkan. Penilaian seperti ini pada dasarnya dapat diterima oleh pegawai/karyawan yang dinilai sehingga tidak menimbulkan masalah, baik bagi penilai maupun yang dinilai. Sebabkan karena adanya ketentuan bagi Pegawai Negeri Sipil bahwa nilai prestasi kerja dengan sebutan "baik" adalah sama dengan nilai angka yang terendah 76 dan yang tertinggi 90. Nilai angka yang besarnya berada antara 76 s/d 90 kecuali kesetiaan, sudah dapat digunakan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu syarat untuk kenaikan pangkat/golongan, sehingga pegawai yang dinilai dengan sebutan "baik" dapat menerimanya.

Dalam kenyataan sehari-hari untuk promosi jabatan yaitu kenaikan eselon dari eselon setingkat lebih rendah ke eselon lebih tinggi, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sangat jarang digunakan sebagai ukuran prestasi kerja seorang pegawai, akan tetapi lebih mengutamakan pendidikan formal yang dimiliki, latihan dalam jabatan dan latihan teknis yang diperoleh

dengan memperhatikan pangkat/golongan pegawai yang akan dipromosikan. Selanjutnya, untuk dapat mengikuti pelatihan dalam jabatan, calon peserta harus terlebih dahulu mengikuti test kemampuan untuk bidang ilmu pengetahuan dan teknis tertentu. Calon peserta pendidikan yang dinyatakan lulus test, dianggap telah memiliki kemampuan tertentu atau memiliki prestasi tertentu untuk dikembangkan melalui pelatihan dalam jabatan.

Dengan demikian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang dibuat oleh atasan langsung masih kurang diperhatikan dalam promosi jabatan pegawai karena masih terdapat faktor-faktor lain yang harus dipenuhi. Hal inilah yang membuat sebagian pejabat penilai tidak dapat menilai secara obyektif prestasi kerja seorang pegawai kecuali jika terbukti ada perbuatan tercela dari pegawai tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka ini Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dipertimbangkan untuk dipergunakan sebagai alat ukur prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain tidak ada pengaruh Diklat dan perilaku pegawai yang dinilai oleh pejabat penilai dalam DP 3 terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu diperlukan alat ukur lain yang lebih objektif yaitu penilaian terhadap pegawai yang menduduki jabatan struktural eselon III dilakukan/dinilai oleh bawahan pegawai yaitu pejabat struktural eselon IV dan evaluasi diri sendiri yaitu yang dilakukan oleh pejabat struktural eselon III itu sendiri melalui kuesioner dengan menggunakan pengukuran "rating scale" atau "skala penilaian" dengan interval jawaban 1 sampai dengan 10.

Peningkatan volume pekerjaan/tugas pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran akan berhasil, apabila diikuti dengan kebijaksanaan terutama yang menyangkut sumber daya manusia antara lain :

1. Peningkatan disiplin kerja
2. Memantapkan Organisasi Direktorat Jenderal Anggaran sesuai dengan tuntutan dan perkembangan teknologi
3. Menyempurnakan manajemen
4. Meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia

Salah satu fokus yang perlu diperhatikan dalam kebijaksanaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah peningkatan prestasi kerja para pejabat struktural eselon III pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini disebabkan karena pejabat eselon III merupakan ujung tombak yang merupakan penggerak dalam pelaksanaan tugas pekerjaan teknis sehari-hari yang jumlahnya 1 berbanding 29 dengan bawahannya, sehingga diperlukan pejabat struktural eselon III yang berkualitas, baik dari segi perilaku maupun dari segi prestasi kerjanya. Untuk meningkatkan kualitas ini diperlukan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan sebelum menduduki jabatannya.

Pengembangan menurut pendapat Jan Bella dalam Hasibuan (2001:70) adalah sama dengan pendidikan dan pelatihan :

“Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab why – latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab how”¹⁾

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial atau dengan kata lain pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berangkat dari fenomena-fenomena tersebut di atas, maka penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan serta perilaku pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran Departemen Keuangan.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, maka dapat ditentukan beberapa masalah yang memerlukan penanganan lebih lanjut antara lain :

¹⁾ Hasibuan Malayu, S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta, 2001.

- a. Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara harus dilakukan secara terbuka dan bertanggung jawab. .
- b. Adanya peningkatan jumlah alokasi dana dan kegiatan APBN setiap tahunnya.
- c. Menyesuaikan dengan keinginan masyarakat di era reformasi dan globalisasi, agar pengelolaan keuangan negara dilakukan secara cepat, tepat, transparan (terbuka) dan bertanggung jawab.
- d. Adanya Jumlah tenaga sumber daya manusia sebanyak 1.013 orang pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran dimana jumlah tenaga pejabat eselon III nya sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah bawahannya, padahal para pejabat eselon III inilah yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas pekerjaan teknis sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka sangat perlu dilakukan peningkatan perilaku dan prestasi kerja sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya namun demikian dalam kenyataannya para pejabat struktural eselon III tersebut setelah selesai mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prestasi Kerjanya yang dinilai oleh atasan langsungnya sebagaimana yang tertera dalam sampel Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tahun 2002 dan tahun 2003 tidak mengalami perubahan/peningkatan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis dalam penulisan ini ingin mencari cara penilaian bentuk lain yang lebih mendekati kearah penilaian yang objektif yaitu melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini akan dibagikan kepada bawahan pejabat yang dinilai yaitu pejabat struktural eselon IV dan kepada pejabat eselon III itu sendiri untuk menilai dirinya sendiri.

Berpijak dari fenomena tersebut di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tugas semakin bertambah

2. Jumlah tenaga terbatas
3. Diklat diperlukan terus menerus
4. DP 3 tidak mencerminkan prestasi yang meningkat

2. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, dan mengingat keterbatasan waktu, dana, tenaga dan teori-teori yang menjadi acuan, maka tidak semua masalah akan diteliti. Yang diteliti hanyalah yang menyangkut prestasi kerja dan perilaku pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan batasan masalah sebagai berikut :

a. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan hasil yang sebenarnya (nyata) baik dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya.

b. Perilaku Pegawai

Perilaku adalah tekad, kemauan dan kesungguhan setiap pegawai untuk bertindak taat, jujur, bertanggungjawab, bekerjasama dan memiliki prakarsa.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu kegiatan yang disusun secara terencana dan sistematis oleh suatu organisasi/lembaga pendidikan dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik kompetensi pengetahuan secara komprehensif yaitu pengetahuan umum dan keterampilan, maupun kompetensi kepemimpinan, merubah perilaku kearah yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Selanjutnya variabel yang akan diteliti terdiri dari dua variabel independen/bebas dan satu variabel dependen/terikat, dimana program Diklat dan perilaku pegawai adalah variabel independen, sedangkan prestasi kerja adalah variabel dependen.

3. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian masalah dalam Latar Belakang Penelitian dan Batasan Masalah, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran.
- b. Apakah ada pengaruh perilaku pegawai terhadap prestasi kerja pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari dan mengetahui :

1. Pengaruh antara program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran.
2. Pengaruh perilaku pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan terutama untuk :

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Anggaran Departemen Keuangan.
- b. Bahan pembanding/referensi oleh peneliti berikutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan prestasi kerja pegawai/karyawannya melalui pendidikan dan pelatihan.