

TESIS

**PENGARUH DIMENSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEHUTANAN
DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BULUKUMBA**

*DIMENSIONS OF EDUCATION AND TRAINING EFFECT ON THE PERFORMANCE OF
CIVIL SERVANTS IN THE DEPARTMENT
OF FORESTRY PLANTATION AND DISTRICT BULUKUMBA*



FADLY YUNUS

MEM 4512040

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS 45

MAKASSAR

2015



TESIS

PENGARUH DIMENSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BULUKUMBA

Disusun dan diajukan oleh

FADLY YUNUS
Nomor Induk MEM4512040

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal **19 Januari 2015**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisi Pembimbing

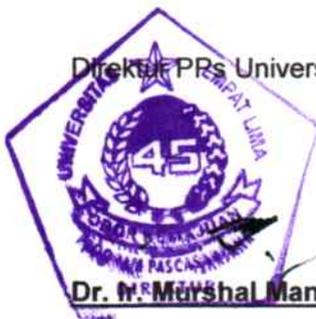


Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.S.
Ketua



Dr. Hj. A. Simpursiah, S.E., M.Si.
Anggota

Direktur PPs Universitas "45"



Dr. N. Marshal Manaf, M.T.

Ketua Program Studi
Manajemen,



Dr. Hj. A. Simpursiah, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

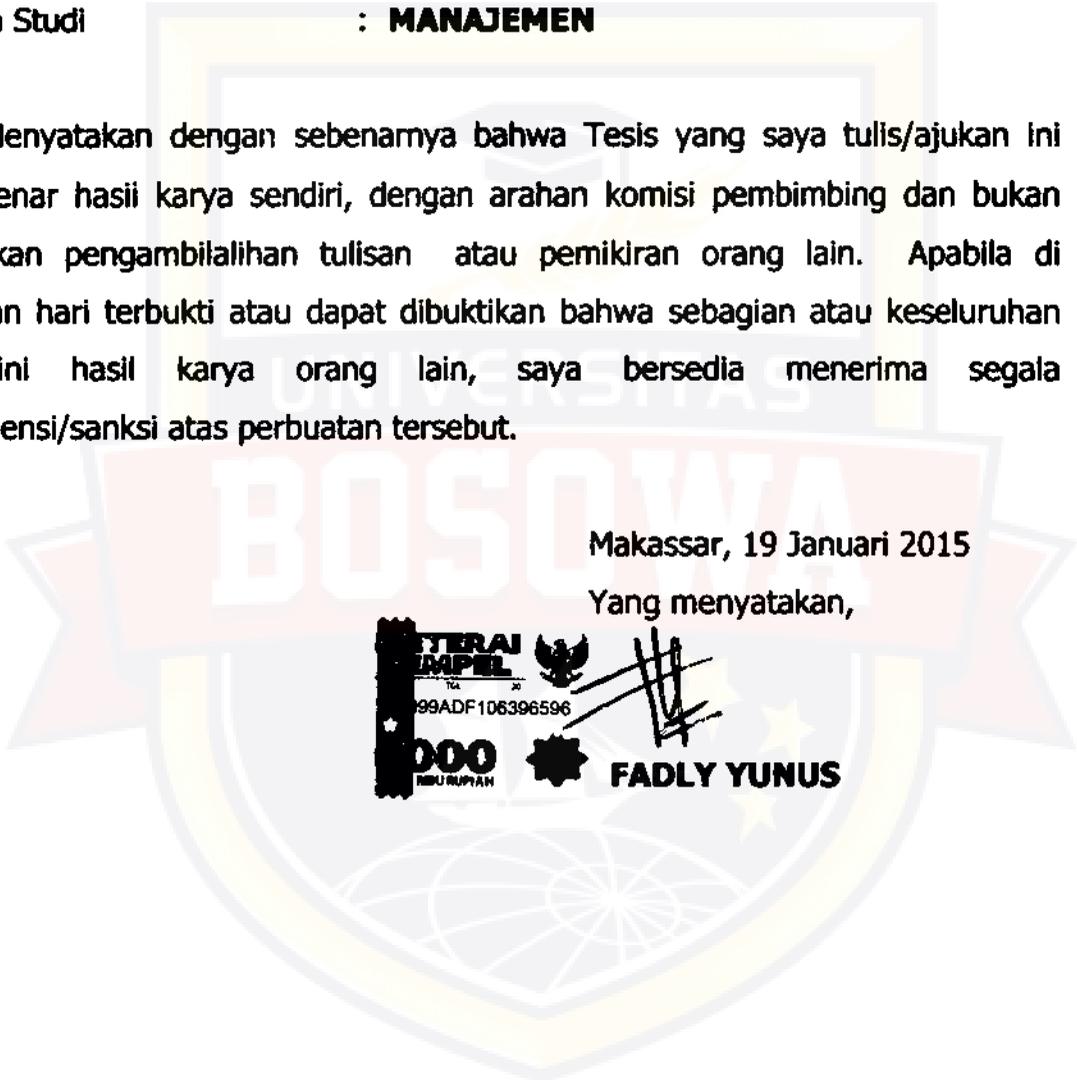
Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **FADLY YUNUS**
Nomor Mahasiswa : **MEM4512040**
Program Studi : **MANAJEMEN**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya tulis/ajukan ini benar-benar hasil karya sendiri, dengan arahan komisi pembimbing dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima segala konsekuensi/sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 19 Januari 2015

Yang menyatakan,




FADLY YUNUS

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh dimensi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba. Menurut Vroom (dalam Munandar, 2001) menyatakan, keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif.

Obyek penelitian pada kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan kabupaten Bulukumba, dengan jumlah responden 55 orang pegawai pada kantor tersebut. Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan program SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan dengan analisis regresi yang mendapatkan harga F hitung sebesar 4,455 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,610. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis secara simultan yang diajukan dapat diterima, yaitu Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berarti tinggi rendahnya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir.

Kata Kunci : Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

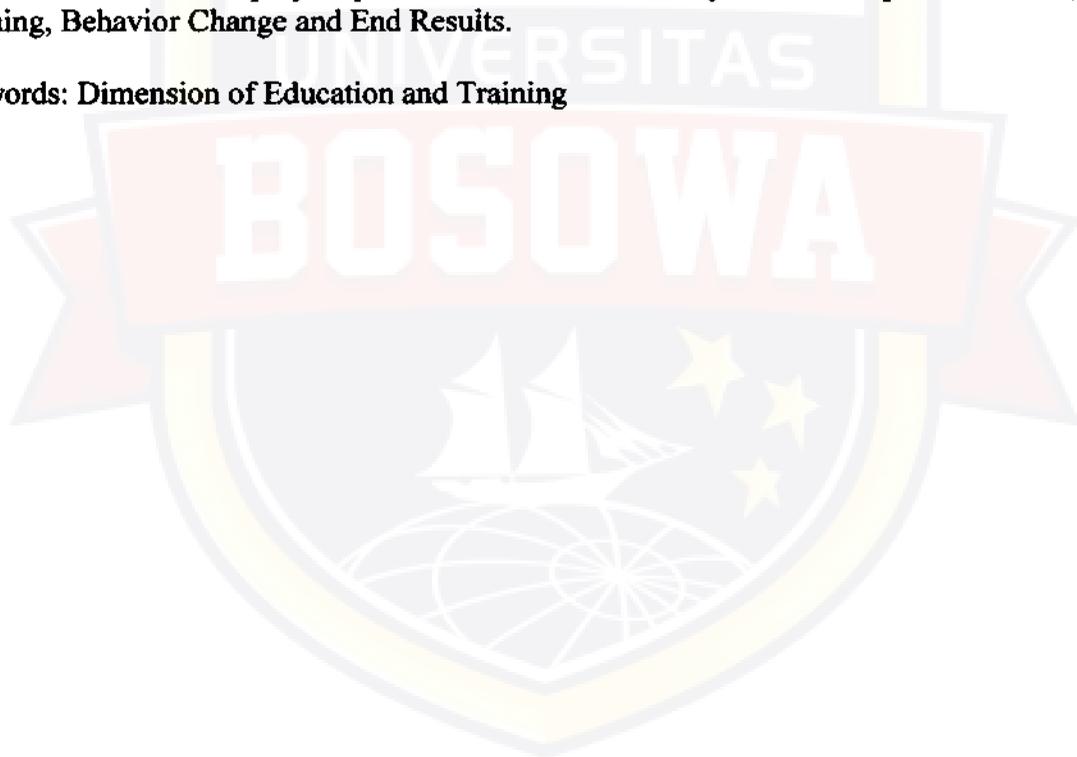
Abstract

The purpose of this study to determine the influence of the dimensions of education and training on the performance of employees at the Department of Forestry and Plantation Bulukumba. According to Vroom (in Munandar, 2001) states, a person's success in completing the work called "level of performance". Usually people that level of performance is high is referred to as a productive person.

Object of research in the Department of Forestry and Plantation Office Bulukumba district, the number of respondents 55 employees in the office. By using a multiple linear regression analysis using SPSS.

Based on the results of simultaneous hypothesis testing and regression analysis were to get the price of 4,455 F count is greater than the value of the F table at the 5% significance level of 2.610. This means that there is a significant effect of Participant Reaction, Learning, Behavior Change and End Results on employee performance. This proves that the simultaneous hypothesis proposed is acceptable, ie Participant Reaction, Learning, Behavior Change and End Results positive effect on employee performance. Means the level of employee performance is affected by the Participant Reaction, Learning, Behavior Change and End Results.

Keywords: Dimension of Education and Training



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas semua rahmat, dan karunia-Nya yang telah mengijinkan penulis menyelesaikan tesis ini sebagai tugas akhir belajar, guna menyelesaikan program Magister Manajemen pada program pasca sarjana Universitas "45" Makassar yang berjudul: *"Pengaruh Dimensi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba"*

Penulis sangat merasakan besarnya karunia Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan kekuatan dan kesabaran di tengah kekurangan dan keterbatasan penulis dalam penyusunan tesis ini. Di samping itu bantuan dan dorongan dari banyak pihak telah memungkinkan selesainya tugas akhir ini. Karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Dr. Hj.A. Simpursiah, SE, MSi sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, kebaikan, serta suasana yang hangat selama penyusunan tesis ini.
2. Prof. Dr Ir. Muhibuddin, MSi sebagai Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penyusunan tesis ini
3. Dr. Hj. A. Simpursiah, SE, MSi sebagai Pembimbing Anggota yang

telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penyusunan tesis ini.

4. Segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas "45" Makassar, yang telah menularkan ilmu dan pengetahuan, memberikan arahan belajar, dan juga diskusi yang mencerdaskan.
5. Kepala Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba beserta staf atas ijinnya untuk melakukan penelitian.
6. Istri dan anak-anakku yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi dalam penulisan tesis ini.

Terima kasih atas pelayanan, kerjasama, dan dedikasi yang baik kepada semua pihak. Penulis berharap tesis ini masih dapat memberikan manfaat untuk kajian lebih lanjut.

Makassar, 19 Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Peningkatan Prestasi Kerja PNS	10
C. Konsep Pelatihan	16
D. Reaksi Peserta	41
E. Proses Pembelajaran	43
F. Perubahan Perilaku	44
G. Hasil Akhir	44
H. Kinerja	45
I. Kerangka Pemikiran	45
J. Hipotesis Penelitian	47

BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Obyek dan Waktu Penelitian	49
B. Jenis dan Desain Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian	50
D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Analisa Data	52
F. Defenisi Operasional Penelitian	53
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Responden	55
B. Pelaksanaan Uji Coba	58
C. Analisis dan Pembahasan Deskriptif	62
D. Analisis dan Pembahasan Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	68
E. Analisis Data	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
DAFTAR LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kaitan Antara Tujuan dan Metode Pelatihan.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Deskripsi Usia.....	56
Tabel 4.3 Deskripsi Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Tingkat Golongan	57
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Angket Reaksi Peserta.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Angket Proses Pembelajaran.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Angket Perubahan Perilaku.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Angket Hasil Akhir.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Angket.....	62
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Reaksi Peserta.....	63
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pembelajaran.....	65
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Perilaku.....	67
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Akhir.....	68
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Uji-t.....	74
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Bagan Kerangka Konsep Penelitian	47



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pendidikan selama dekade abad ke 21 ini yang dengan semakin meningkatnya kemampuan individu tentunya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM). Aparat pemerintahan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas SDM. Ini berarti investasi SDM melalui pelatihan harus mendapatkan prioritas tinggi di instansi pemerintah agar pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan SDM tidak menjadi usang.

Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran atau pelatihan agar peserta secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya supaya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, emosional, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sudah bekerja dalam

suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivita kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Seperti yang dikemukakan oleh Flippo yang dialih bahasakan oleh Mas'ud (1995:7), bahwa "Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat".

Sejalan dengan hal tersebut, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menegaskan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional.

Untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas oleh Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal ini terus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Ditegaskan oleh Sulistiyani (2009;221), bahwa "Pendidikan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi". Berbagai manfaat dapat dirasakan antara lain adalah meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan SDM, dan lain-lain.

Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba mengikuti berbagai program pendidikan dan pelatihan antara lain Diklat Pra-Jabatan, Diklat Fungsional, Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dan masih banyak yang lain. Pada umumnya pelaksanaan diklat tersebut adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai untuk menghadapi permasalahan sekarang dan permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Khusus untuk diklat fungsional, diberikan kepada seluruh pegawai sesuai dengan bidang kerja atau seksinya masing-masing.

Diklat fungsional ini merupakan program kerja rutin yang sering dilaksanakan oleh Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba, dimana seluruh PNS di Kabupaten Bulukumba termasuk di lingkup Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba bisa mengikutinya. Akan tetapi belum pernah dilaksanakan penelitian untuk mengetahui sejauh mana manfaat diklat ini dirasakan baik oleh pegawai itu sendiri maupun bagi Instansi tempat PNS tersebut bekerja.

Manfaat diklat bagi pegawai antara lain (Meldona, 2009;238) : membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif; mendorong pencapaian pengembangan diri dan percaya diri; membantu mengatasi stres, frustrasi, dan konflik; membantu pengembangan

keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan, dan sebagainya.

Sedangkan manfaat diklat bagi organisasi antara lain : memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level; memberikan informasi kebutuhan organisasi di masa depan; membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja; dan sebagainya.

Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat digunakan variabel antara lain : reaksi peserta terhadap program pelatihan, proses pembelajarannya, perubahan perilaku peserta dan hasil akhir yang dicapai.

Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis tertarik untuk mengangkat judul :**"Pengaruh Dimensi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba"**

Dari uraian yang telah dikemukakan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Dimensi Pendidikan dan Pelatihan (Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan Pokok penelitian yang berhubungan dengan Dimensi Diklat sebagai berikut :

1. Apakah Reaksi Peserta berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba
2. Apakah Proses Pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba
3. Apakah Perubahan Prilaku berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Bulukumba
4. Apakah Hasil Akhir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dimensi diklat reaksi peserta terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dimensi diklat proses pembelajaran terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dimensi diklat perubahan perilaku terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dimensi diklat hasil akhir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutana dan Perkebunana Kabupaten Bulukumba

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan baik secara teoritik maupun secara empirik bagi pihak yang memerlukan, diantaranya:

1. Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba, diharapkan menjadi bahan masukan (*input*) dan dapat membantu peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Pihak akademis dan peneliti lainnya sebagai masukan dalam mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengeioloan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia, dimana tugas dari MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tugas MSDM dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu (Husain Umar, 2002:3) :

1. Fungsi Manajerial : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengendalian
2. Fungsi Operasional : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian dan Pemeliharaan
3. Kedudukan MSDM dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah faktor produksi organisasi yang lainnya termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi.

Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang dikemukakan H. Abdulrahmat Fathoni (2006 : 13) dapat dibagi dalam dua kelompok :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, mempunyai posisi yang sangat penting, karena para aparatur melaksanakan fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali, maupun yang mengevaluasi pembangunan. Sebagai kunci manajemen sumber daya manusia harus mempunyai kriteria : bersih, disiplin, beribawa, dalam melaksanakan selalu memperhitungkan efektivitas dan efisiensi kerja, tanpa manajemen sumber daya manusia pembangunan suatu negara tidak akan membawa suatu hasil yang baik.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Masyarakat, juga memegang posisi yang sangat penting karena tanpa partisipasi mereka tidak akan membawa hasil, dan setiap pembangunan yang dilakukan oleh pemerintahan sarannya adalah untuk memberikan kesejahteraan yang baik kepada masyarakat.



Di dalam khasanah totalitas mekanisme kerja keorganisasian, dari sekian banyak sumber potensi yang mendukung keberhasilan organisasi, sumber daya manusia menjadi kunci utamanya. Menurut Sudarwan Danim (2004:1); Sumber daya manusia adalah mereka yang memiliki komitmen yang konsisten dalam memotivasi diri pada level tertentu untuk prestasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Mereka ini mempunyai dorongan yang kuat untuk maju lebih unggul daripada yang lain dengan menggunakan prinsip kejujuran, tidak cepat merasa puas, inovatif dan tanpa prustasi berlebihan dalam menghadapi aneka perubahan situasi yang berdinamika, serta mempunyai daya adaptabilitas yang tinggi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka, Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 86) mengisyaratkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (rekrutmen/seleksi), pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Batasan itu mengisyaratkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen sumber daya manusia
2. Seleksi sumber daya manusia
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Pemeliharaan sumber daya manusia

5. Penggunaan sumber daya manusia

Mendukung pendapat di atas, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 110) menggambarkan pemikiran bahwa, investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif yang terbatas. Adalah suatu konsekuensi logis bahwa untuk membuat organisasi mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan (sustainable) dan lebih sulit untuk ditiru, investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu manusia tidak dapat ditunda lagi.

B. Peningkatan Prestasi Kerja PNS

Pengertian prestasi kerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Munandar, 2001) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa prestasi kerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan perbuatannya (Munandar, 2001). Dari batasan tersebut Munandar menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Suprihanto (2000) mengatakan bahwa prestasi kerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau prestasi kerja yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Vroom (dalam Munandar, 2001) menyatakan, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Pengukuran prestasi kerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan prestasi kerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Pengukuran harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai, agar obyektifitas pengukuran dapat terjaga.

Kegiatan pengukuran ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan personalia yang memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang prestasi kerja mereka. Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya.

Walaupun para pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan prestasi kerja ini disebabkan oleh dua faktor (Munandar, 2001), yaitu : faktor individu dan situasi kerja. Menurut Ivancevich, et al (2002), ada

tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau prestasi kerja, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan ketrampilan : mental dan fisik, Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: Sumberdaya, Kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar, Motivasi.

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Suprihanto, 2000) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

- a. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional :
 - Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sutemeister (dalam Suprihanto, 2000) mengemukakan pendapatnya, bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan :

- a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat,
- b. Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.

2. Faktor Motivasi :

- a. Kondisi social : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan,
- b. Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistic,
- c. Kondisi fisik : lingkungan kerja..

Pengukuran prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap pimpinan, diakui memang bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menanganinya secara memadai . Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang pegawai bawahan secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil pengukuran tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Masalah yang dihadapi manajer adalah bagaimana menilai kemampuan-kemampuan pegawai pada saat ini sehubungan dengan persyaratan-persyaratan sekarang maupun pada waktu-waktu mendatang. Pengukuran-pengukuran semacam ini umumnya mengacu kepada pegawai atau kebajikan atau efisiensi pengharkatan. Dari sudut pandang pihak

pegawai pengharkatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya. Apa yang dapat ia perbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar dapat berprestasi lebih efektif. Demikian pula ia dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dan imbalan-imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang.

Dari sudut pandang pihak organisasi evaluasi tersebut mempunyai empat maksud yaitu :

1. Untuk memperoleh dasar untuk pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi atau penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Sebagai kriteria bagi kesahihan sarana-sarana seleksi dan program-program pelatihan
3. Untuk mengalokasikan imbalan-imbalan bagi para pegawai.
4. Untuk meyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan karirnya dan dengan demikian menjamin efektivitas organisasi.

Salah satu tugas penting manajemen adalah mendayagunakan SDM agar mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mampu dan juga mau bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai

dengan minat dan kemampuannya, ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa seseorang harus ditempatkan pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya. Akan tetapi, penempatan seseorang pada jabatan yang sesuai tersebut tidak terlalu mudah untuk dilakukan. Penempatan yang sesuai perlu didasarkan pada pengetahuan yang lengkap tentang karakteristik yang bersangkutan karakteristik jabatan, dan kesesuaian antara kedua jenis karakteristik tersebut jika hal ini dapat diciptakan dapat menumbuhkan rasa puas dan rasa aman, menciptakan iklim kerja yang sehat sehingga dapat menghasilkan prestasi dan semangat kerja yang tinggi.

Fungsi pembinaan ini biasanya merupakan tanggung jawab langsung dari para pimpinan, dan bilamana diterapkan dengan baik akan dapat membangkitkan gairah kerja dan memberikan kepuasan kerja dikalangan mereka yang pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Sebagai pembina, Pimpinan bertanggung jawab untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga menjadi lebih cakap dan terampil, lebih tinggi kualifikasinya dan diharapkan suatu saat kelak dapat menggantikan posisi pimpinan serta membantu pengembangan organisasi/intansi yang bersangkutan.

Hal ini sangat relevan dengan fungsi dan manfaat dari suatu diklat membawa suatu perubahan dalam bidang pengetahuan sikap dan keterampilan. Oleh karenanya pelatihan digagas gunanya untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang kepada yang lebih baik .

Oleh karena itu, prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba dapat dicapai dengan memberikan Pendidikan dan Pelatihan untuk pegawai, tapi pada kenyataannya dilapangan dapat dilihat beberapa masalah sebagai berikut; a) masih kurangnya pelatihan kerja sehingga banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan sehingga tidak mampu bersaing dan berprestasi, b) rendahnya prestasi juga disebabkan karena lemahnya disiplin hal ini disebabkan masih lemahnya pengawasan dari pimpinan, c) rendahnya pemahaman dan keterampilan pegawai juga menjadi faktor penyebab rendahnya prestasi kerja.

Dari uraian yang telah dikemukakan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba.

C. Konsep Pelatihan

Dalam pengertian umum, pelatihan berkaitan erat dengan pemberian bantuan kepada para pegawai, dengan maksud agar pegawai yang dilatih

tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dari segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat. Hal ini berarti bahwa, pada dasarnya pelatihan dalam segala bentuknya besar sekali faedahnya dan menguntungkan baik bagi pegawai maupun bagi instansi (Mangkunegara, 2001)

Pendidikan dan Pelatihan diberikan kepada pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Adapun pelatihan dalam jabatan ada yang berjenjang misalnya: LATPIM II, LATPIM III, LATPIM IV.

Menurut Manullang (1994:174) ditegaskan bahwa pelatihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Bila pegawai dilatih untuk promosi jabatan, maka hal ini akan memperbaiki cara kerja dan moral. Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka belum bekerja lebih dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas atau instruktur ahli. Para pegawai harus dididik secara sistematis, jika mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pelatihan secara sistematis adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Manullang (1994 : 84) tentang faedah nyata dari pelatihan sebagai berikut: (1) menaikkan rasa puas pegawai, (2) pengurangan

pemborosan, (3) mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, (4) memperbaiki metode dan sistem kerja, (5) menaikkan tingkat penghasilan, (6) mengurangi biaya-biaya lembur, (7) mengurangi keluhan-keluhan pegawai, (8) memperbaiki komunikasi (8) meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, (9) memperbaiki moral pegawai, (10) menumbuhkan kerja sama yang lebih baik.

Pada prinsipnya pelatihan memang diperlukan keberadaannya, hal ini dapat dilihat dalam tujuan Pendidikan dan Pelatihan. Menurut Manullang (1994 : 88) tujuan utama pelatihan yakni : agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien. Pelatihan bertujuan menambah pengetahuan para pengikutnya untuk lebih memudahkan ia dalam melaksanakan tugasnya atau memangku jabatannya.

Tujuan lain dari pada pelatihan ialah agar supaya pengawasan lebih sedikit. Bilamana pegawai mendapatkan pelatihan dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan pegawai tersebut membuat kesalahan dan semakin sedikit waktu pimpinan untuk pengawasan bawahan.

Pelatihan bertujuan agar pegawai yang mengikuti pelatihan dapat cepat berkembang. Pengembangan diri dengan hanya melalui pengalaman lebih lambat jika dibandingkan dengan melalui pelatihan, ini membuktikan bahwa pengembangan karier seseorang akan lebih cepat melalui pelatihan.

Bagi pegawai negeri terdapat pedoman di dalam undang-undang No.8 tahun 1974, pasal 31 yakni: "Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan".

Menurut penjelasan Undang-undang No. 8 tahun 1974 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3041 dijelaskan bahwa, tujuan pelatihan jabatan antara lain untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan, menciptakan adanya pola pikir yang sama, menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik dan memberi karier Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Moh. Agus Tulus (1996 : 88), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para pegawai operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Menurut Gary Dessler (1997 : 263), pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Definisi pelatihan menurut Barry Cushway (1996 : 114) adalah proses mengarahkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaan. Ini berbeda dari pendidikan yang memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu secara umum, karena pelatihan memusatkan diri pada keutuhan

khusus dalam pekerjaan. Biasanya tujuannya adalah memperbaiki prestasi kerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang belum bisa dikerjakannya, atau mempersiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi.

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Kerja, Barry Cushway (1994 : 114), sebagai berikut: "Suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai prestasi kerja yang obyektif dalam kegiatan".

Tujuannya, dalam situasi untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi, saat ini dan masa mendatang. Pelatihan yang efektif adalah komponen penting dari prestasi kerja yang efektif.

Pelatihan berhubungan dengan melengkapi staf dengan sarana untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar pekerjaan mereka saat ini, sedangkan pengembangan berhubungan dengan memberi individu pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab lebih besar dan lebih menurut kemampuan mereka.

Alasan utama bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan adalah memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang

ditanam pada sumber yang paling penting dan sering kali paling termahal yaitu pegawai. Dengan memperhitungkan efek ini maka tujuan dari setiap pelatihan adalah meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku, atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan pegawai. secara khusus pelatihan akan berguna untuk :

1. Mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja.
2. Membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur, dan metode kerja yang baru.
3. Membantu pegawai menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi.

Pelatihan, seperti kegiatan lain dalam organisasi, harus direncanakan dan berhubungan dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Misalnya sasaran akhir organisasi akan menentukan tujuan ini pada gilirannya harus menentukan jumlah, tingkat dan tipe staf yang diperlukan untuk mencapainya. Untuk masing-masing pekerjaan harus ada deskripsi pekerjaan yang menggambarkan garis besar keadaan yang harus dipertanggungjawabkan oleh jabatan tersebut, dan hal ini pada gilirannya akan menentukan persyaratan pendidikan, pengetahuan, keahlian dan mungkin juga kemampuan suatu jabatan tertentu. Setelah menentukan persyaratan kerja, tahap selanjutnya adalah menganalisa setiap kemampuan para pegawai

yang mungkin dapat mengganggu mereka dalam melaksanakan tanggung jawab secara efektif, yaitu kesenjangan pelatihan.

a. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Simon (2007) antara lain :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut As'ad (2000) tujuan dari pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

- 2) Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.

4) Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat.

6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Moekijat (2007) menyatakan tujuan umum latihan adalah

1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat

diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

Barry Cushway (1994 : 117) mengatakan bahwa pelatihan seharusnya tidak dianggap hampa sebagai bentuk kepercayaan atau kebiasaan, tetapi harus ditunjang oleh filosofi yang positif dan analisa tentang bagaimana pelatihan mengambil peran dalam keberhasilan organisasi, tentu saja organisasi harus memiliki pandangan yang jelas tentang pelatihan. Kalau tidak akan timbul bentuk pelatihan yang asal-asalan. Pendekatan apapun yang dipilih harus merupakan keputusan yang bijaksana dan rasional, bukan sekedar sesuatu yang terjadi secara tidak sengaja. Seperti yang dijelaskan oleh definisi di atas, semua pelatihan harus merupakan bagian dari program



yang sistematis dan terencana. Pengenalan terhadap kebijaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan tahap-tahap berikut :

1) Analisa Kebutuhan Pelatihan

Setiap pelatihan didasarkan pada analisa sistematis terhadap kontribusinya untuk keefektifan organisasi. Analisa ini meliputi penentuan kebutuhan pelatihan dan penilaian sampai seberapa jauh hambatan untuk mencapai tujuan organisasi dapat dihilangkan melalui pelatihan.

Kebutuhan pelatihan muncul bila kelemahan tertentu dapat ditanggulangi dengan mengadakan pelatihan yang sesuai. Kebutuhan ini harus dinilai dari tiga tingkatan.

- a. Tingkat organisasi
- b. Tingkat grup atau pekerjaan
- c. Tingkat individu

Tingkat awal untuk menganalisa kebutuhan pada tingkat organisasi adalah strategi organisasi. Bila tujuan utama organisasi telah ditentukan dan faktor penentu keberhasilan diidentifikasi, maka seharusnya dapat diidentifikasi kelemahan nyata atau potensial yang dapat dikoreksi oleh pelatihan. Semua ini harus terlihat jelas dalam rencana sumber daya manusia (SDM) yang akan mengidentifikasi jumlah, tipe, dan tingkatan pegawai yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan yang akan datang.

Pada tingkat group atau pekerjaan, kebutuhan dapat ditentukan oleh analisis pekerjaan dan dengan menganalisa prestasi kerja dan produktivitas. Analisa pekerjaan ini akan menentukan pertanggung jawaban dan tugas-tugas dari berbagai pekerjaan tersebut, dan untuk tujuan manajemen dan pelatihan prestasi kerja, harus menentukan kriteria dan standar prestasi kerja dan mengidentifikasi tingkat pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi standar tersebut.

Pada tingkat individu, kebutuhan dapat dilihat melalui proses manajemen yang berwawasan luas. Bagian pokok dari setiap penilaian prestasi kerja harus merupakan peninjauan di lokasi, dimana prestasi kerja yang ada dapat diperbaiki oleh pelatihan dan pengembangan mungkin diperlukan untuk memberikan sarana kepada pejabat untuk melaksanakan peranan yang lebih dari pada biasanya. Kebutuhan akan pelatihan dengan pendekatan FDI dengan meminjam tugas-tugas dari frekuensi, kesulitan dan penting atau tidaknya (*Frequency, Difficulty, and Imponance = FDI*). Cara lain untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dengan cara wawancara pejabat, meminta mereka untuk melengkapi kuesioner, juga melalui observasi.

2) Merencanakan Pelatihan

Dalam merencanakan program pelatihan ada sejumlah faktor yang harus diperhatikan yaitu :

a. Tujuan pelatihan

- b. Isi pelatihan
 - c. Siapa yang dilatih
 - d. Biaya yang diperlukan
 - e. Biaya jika tidak ada pelatihan
 - f. Apa keuntungannya dan bagaimana pelatihan itu dievaluasi
 - g. Berbagai macam metode yang tersedia dan kesesuaiannya
 - h. Lokasi dan waktu bagi setiap program
 - i. Siapa yang akan mengadakan pelatihan
- ad .a. Menentukan tujuan

Sebelum merumuskan program pelatihan harus jelas hasil akhir apa yang diinginkan, karena jika tujuan tidak jelas bagaimana mengetahui kapan telah sampai dari rute mana dipilih. Hal ini tentunya berlaku untuk setiap pelatihan yang seharusnya dimulai dengan menentukan tujuannya. Tujuan pelatihan dibuat spesifik mungkin, jika tidak maka akan sulit untuk menilai apakah tujuan tersebut sudah sampai atau belum.

ad b. Isi Program

Isi dari program pelatihan akan ditentukan oleh apa yang akan dicapai melalui program tersebut dan orang yang dilatih.

ad c. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk mempertimbangkan tipe pekerjaan dan jenis pejabat yang akan dilatih. Hal ini akan menentukan tingkat pelatihan yang

akan diberikan dan bagaimana pelatihan disusun. Usia, pengetahuan, dan pengalaman peserta juga sangat diperhitungkan. Disinilah pentingnya memiliki catatan pelatihan yang baik, melakukan penyelesaian peserta dengan hasil-hasil dan memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan dalam isi pelatihan.

ad d. Biaya yang diperlukan

Ada sejumlah biaya yang diperlukan pada setiap program pelatihan.

Biaya ini diperlukan untuk :

- a. Biaya untuk pusat pelatihan, jika organisasi berskala besar
- b. Menyewa guru atau fasilitator yang sesuai dan menggaji staf yang melaksanakan program pelatihan
- c. Biaya pengalaman dan biaya hidup sehari-hari
- d. Gaji dan fasilitas peserta
- e. Menyediakan materi pelajaran yang sesuai
- f. Waktu yang digunakan staf untuk mengurus program pelatihan
- g. Kemungkinan kelemahan biaya rekrutmen, karena staf relatif lebih banyak diincar oleh instansi lain.

ad e. Biaya yang diperlukan jika tidak diadakan pelatihan

- a. Kebutuhan untuk rekrutmen tambahan untuk membayar keahlian yang tidak tersedia di dalam organisasi dan untuk mengganti staf yang

meninggalkan organisasi karena tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan

- b. Produktivitas turun karena berkurangnya metode kerja yang efisien atau keahlian yang kurang berkembang. Waktu yang lama yang diperlukan individu untuk menjadi ahli.
- c. Kecelakaan cenderung meningkat
- d. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pada tujuan organisasi
- e. Turunnya kemampuan dalam rangka beradaptasi terhadap kondisi yang berubah atau untuk berkreasi

Ad f. Manfaat pelatihan dan evaluasinya

Pada waktunya menuntaskan apa yang menjadi prioritas pelatihan, maka salah satu faktor tersebut adalah manfaat. Fokus utama harus pada bagian yang dianggapnya penting untuk keberhasilan organisasi.

ad g. Metode pelatihan yang tersedia

Banyak metode pelatihan yang sama yang paling cocok tergantung pada tipe pelatihan yang akan diberikan dan tipe peserta.

ad h. Lokasi

Dalam merencanakan lokasi pelatihan adalah apakah akan dilaksanakan di dalam organisasi atau di luar organisasi. Banyak sekali pelatihan eksternal yang tersedia dan keuntungan utamanya adalah kita dapat menentukan kursus yang dapat memenuhi persyaratan organisasi,

terutama bila yang diberikan tentang manajemen, profesionalisme, administrasi, dan keahlian secara umum. Bila pelatihan dilakukan secara eksternal, masalah utama yang harus dipertimbangkan adalah apakah itu dilakukan sebagai bagian pekerjaan yang terpisah.

ad. i. Siapa yang harus mengadakan pelatihan

Pelatihan dapat diadakan oleh orang yang berbeda. Bisa oleh pelatih atau instruktur dari dalam organisasi, pengajar dari luar, pimpinan, kepala sub bagian, dan teman kerja.

Bila pelatihan telah direncanakan secara tuntas, maka langkah selanjutnya adalah menerapkan :

- a. Organisasi harus benar-benar mengetahui tujuan pelatihan
- b. Kelompok yang menjadi target telah diidentifikasi
- c. Kebutuhan pelatihan telah ditentukan
- d. Biaya dan manfaat potensial telah dihitung

Yang perlu diperhatikan pada tahap penerapan adalah penyusunan administrasinya harus berjalan dengan lancar. Hal ini sering sangat menjengkelkan, menghabiskan waktu, membuat frustrasi, dan merupakan bagian yang paling tidak menarik dari seluruh proses, tetapi hal tersebut berjalan dengan lancar.

Moekijat (1993 : 2) berpendapat bahwa: Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, ialah untuk memperoleh tiga hal :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Menurut Foustin Cardoso Gomes (1997 : 179) : Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performensi pekerja pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para pimpinan mendukung pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif. Para pegawai menyukai pelatihan karena :

1. Pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka. (jika mereka tidak suka pekerjaannya)

2. Meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki.
3. Pelatihan sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi
4. Pelatihan dapat juga memperbaiki kepuasan kerja

Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan prestasi kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak positif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri. Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan yakni :

1. Penentuan kebutuhan pelatihan
2. Mendesign program pelatihan
3. Evaluasi program pelatihan

Ad. a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang ada guna mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Jika perlu pelatihan maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik lainnya yang bagaimana yang harus diberikan kepada peserta selama latihan

tersebut. Semua informasi yang berkisar pada hal-hal tersebut akan diperoleh melalui analisis pada level organisasi, level pekerjaan dan level pekerja.

Ad. b. Mendesign Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, para pimpinan harus memutuskan proqram pelatihan yang tepat dan bagaimana yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai harus mengetahui dan harus melakukan.

Terhadap dua jenis sasaran pelatihan yakni yang berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap. Mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode atau teknis, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

1. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pada metode yang berbeda pula. Kaitan antara tujuan dan metode pelatihan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1

Kaitan Antara Tujuan Dan Metode Pelatihan

No	Tujuan Pelatihan	Metode Yang Sesuai
1	Orientasi kerja	Kuliah, film-film
2	Keterampilan pekerja	Dokumentasi
3	Keterampilan manusia	Diskusi kelompok dan permainan
4	Keterampilan	Peran
5	Manajemen Pendidikan umum	Diskusi kelompok dan studi kasus Kuliah, kerja buku-buku dan studi di rumah

Bernadin dan Russel (1997 : 207) mengelompokkan metode pelatihan atas dua kategori yaitu :

- a. International metode, biasanya menggunakan pendekatan satu arah, informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau melibatkan diri dalam hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik-teknik yang dicapai untuk metode ini antara lain berupa, presentasi audio visual. Pelatihan dengan menggunakan metode ini sering pula dinamakan sebagai pelatihan tradisional yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasi kepada guru (teacher oriented).

b. Ekperiental methos, adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia misalnya : komputer, guna menambah keterampilannya. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan-kemampuan.

Terlepas dari berbagai metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip seperti :

1. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru
2. Mempraktekkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari yang baru.
3. Harus konsisten dengan isi, misalnya mengajarkan keterampilan interpersonal
4. Memungkinkan partisipasi aktif
5. Memberikan feedback mengenai performance selama pelatihan
6. Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan
7. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan dan,
8. Harus efektif dari segi biaya

Ad.c. Evaluasi Efektifitas Program Pelatihan

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan.

Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan. Pertanyaan-pertanyaan pada masing kriteria tersebut memungkinkan penyaringan informasi yang bisa menjelaskan berapa efektif program pelatihan yang dilaksanakan tersebut.

1. Reaksi; seberapa baik para peserta menyenangi pelatihan
2. Belajar; seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang terdapat dalam pelatihan
3. Perilaku; seberapa jauh perilaku kerja para pekerja berubah karena pelatihan
4. Hasil-hasil; apakah peningkatan produktivitas telah dicapai

Proses evaluasi itu sendiri bisa mendorong para pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang atau suatu kelompok tertentu umumnya terdapat dua pilihan model penilaian pelatihan yaitu :

a. *Uncontrolled model*

b. *Controlled model*

Ad.a. Model Uncontrolled

Model ini biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan prestasi kerjanya. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan, biasanya digunakan cara membandingkan hasil pretest dan hasil posttes.

Ad.b. Model Controlled

Sedangkan model controlled adalah model yang dalam melakukan penilaian efektivitas program pelatihan menggunakan sistem membandingkan yaitu membandingkan hasil dari orang dan atau kelompok yang mengikuti pelatihan (Group I).

Terdapat hasil orang dan atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan (group II). Jika model ini tampak seperti berikut :

Pre-test → training → post → test (Group I)

Pre-test → No Training → post → test (Group II)

Model penilaian yang umum adalah controlled dimana prestasi kerja diukur sebelum pelatihan dan sesudahnya.

Menurut Alex S. Nitisemito (1996 : 53) pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki keterampilan dan mengetahui dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan

demikian, pelatihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya usaha untuk mengembangkan keterampilan semata-mata. Setiap organisasi yang menginginkan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan. Dengan pelatihan diharapkan pengembangan diri mereka untuk dapat bekerja lebih efektif dari efisien. Pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan ketentuan-ketentuan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan sesuai dengan tuntutan perubahan.

Pelatihan terutama diberikan kepada mereka yang direncanakan untuk menduduki jabatan baru atau jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, selain bertujuan mengembangkan dan memperbaiki sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan juga dalam rangka persiapan mutasi dan promosi yang akan dilaksanakan.

Untuk itu kondisi pegawai hendaknya menjadi bagian dari pemilihan calon peserta pelatihan. Hal ini adalah wajar karena merekalah terutama yang akan dimutasikan dan dipromosikan. Loyalitas, dedikasi dan lumayan mereka bekerja dalam organisasi perlu pula dipertimbangkan disamping kondite.

Definisi pelatihan menurut Johan Westernam dan Pauline Donoghue (1994 : 90) sebagai pengembangan secara sistematis seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara memadai. Seperti kita ketahui

bahwa tuntutan perkembangan yang ada mendesak organisasi untuk mengerjakan metode-metode kerja baru, perangkat-perangkat baru serta pelayanan baru. Perubahan dari yang lama kepada yang baru ini tidak boleh tidak harus dilaksanakan, agar organisasi dapat berkesinambungan dalam masyarakat. Agar semua perubahan itu dapat berjalan mulus dalam perusahaan tanpa menimbulkan gejolak. Maka sumber daya manusia (SDM) yang akan terlibat dalam melaksanakan perubahan tersebut perlu berubah, dalam arti ditingkatkan pengetahuannya, kemampuan dan keterampilannya, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri. Oleh sebab itu seluruh pegawai dimanapun mereka bekerja baik pegawai operasional maupun pegawai manajerial, harus mengikuti program pelatihan dalam tugas ini.

Menurut Sondang Siagian (1996 : 69) pelatihan dalam tugas organisasi dapat memperoleh manfaat sedikitnya ada 7 macam, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi
2. Terwujudnya hubungan kerja yang serasi antara sumber daya manusia
3. Mempercepat pengambilan keputusan
4. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
5. Pimpinan akan terdorong untuk menggunakan gaya manajemen partisipatif
6. Komunikasi akan berjalan lebih efektif

7. Meningkatkan rasa kekompakkan dan suasana kekeluargaan dalam organisasi

Selain dari organisasi para pegawai, para pegawai juga akan memperoleh banyak manfaat melalui pelatihan dalam tugas. Menurut Sondang Siagian (1996 : 72) ada 10 macam manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1. Menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam bidang tugas**
- 2. Meningkatkan percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri**
- 3. Memperlancar pelaksanaan tugas**
- 4. Menambah motivasi kerja**
- 5. Menumbuhkan sikap positif**
- 6. Menimbulkan semangat dan gairah kerja**
- 7. Mempertinggi rasa kepedulian terhadap organisasi**
- 8. Meningkatkan rasa menghargai antara pegawai**
- 9. Mendorong pegawai untuk menghasilkan yang terbaik**
- 10. Manfaat besar lain yang dapat ditarik melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi**

Hal demikian terjadi karena :

- 1. Terjadi proses komunikasi yang efektif**

2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas harus diselesaikan
3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi tertentu.
4. Terdapat iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai dari,
5. Menjadi organisasi sebagai tempat yang menyenangkan untuk berkarya

Dari berbagai manfaat yang dikemukakan di atas yang sifatnya masih ekstraktif dan belum eksklusif, dapat ditarik bahwa penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pegawai sebagai investasi organisasi bukan hanya wajar akan tetapi untuk dilakukan.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (1997 : 208) pengertian pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dan organisasi.

D. Reaksi Peserta

Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta diklat terhadap program diklat yang sedang diselenggarakan yang dapat dilihat dari reaksi opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan. Evaluasi ini dilakukan pada saat dan setelah menerima materi pelatihan.

Komponen-komponen yang termasuk dalam level reaksi ini yang merupakan acuan untuk dijadikan ukuran, yaitu sebagai berikut.

1. Instruktur/ pelatih

Indikator-indikator yang digunakan adalah kesesuaian keahlian pelatih dengan bidang materi, kemampuan komunikasi dan keterampilan pelatih dalam mengikut sertakan peserta pelatihan untuk berpartisipasi.

2. Fasilitas pelatihan

Dalam komponen ini, yang termasuk dalam indikator-indikatornya adalah ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruangan dan bahan dan alat yang digunakan.

3. Jadwal pelatihan

Yang termasuk indikator-indikator dalam komponen ini adalah ketepatan waktu dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, atasan para peserta dan kondisi belajar.

4. Media pelatihan

Dalam komponen ini, indikator-indikatornya adalah kesesuaian media dengan bidang materi yang akan diajarkan yang mampu berkomunikasi dengan peserta dan menyokong instruktur/ pelatihan dalam memberikan materi pelatihan.

5. Materi Pelatihan



Yang termasuk indikator dalam komponen ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian materi dengan topik pelatihan yang diselenggarakan.

6. Konsumsi selama pelatihan berlangsung

Yang termasuk indikator di dalamnya adalah jumlah dan kualitas dari makanan tersebut.

7. Pemberian latihan atau tugas

Indikatornya adalah peserta diberikan soal.

8. Studi kasus

Indikatornya adalah memberikan kasus kepada peserta untuk dipecahkan.

9. Handouts

Dalam komponen ini indikatornya adalah berapa jumlah handouts yang diperoleh, apakah membantu atau tidak.

E. Proses Pembelajaran

Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan knowledge, skill dan attitude mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan. Pandangan yang sama menurut Kirkpatrick, bahwa evaluasi pembelajaran ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan.

Oleh karena itu diperlukan tes guna untuk mengetahui kesungguhan apakah para peserta mengikuti dan memperhatikan materi pelatihan yang diberikan. Dan biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan atau tes awal (pre-test) dan sesudah pelatihan atau tes akhir (post-test) dari setiap peserta. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari pelatihan.

Level pembelajaran disebut juga evaluasi hasil belajar. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pengajar/narasumber setiap sesi pelatihan. Evaluasi tersebut juga untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.

F. Perubahan Perilaku

Evaluasi ini dilakukan setelah pelatihan. Tujuannya untuk melihat bagaimana perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan, langkah – langkah apa yang sudah dilakukan serta bagaimana sikap stake holder terhadap hasil pelatihan. Perilaku peserta diklat diharapkan terjadi perubahan setelah mengikuti pelatihan.

G. Hasil Akhir

Merupakan evaluasi jangka panjang, yakni evaluasi mengenai kinerja lembaga yang terjadi akibat kinerja anggota organisasi yang mengikuti

pelatihan. Evaluasi ini dapat dilakukan tiga sampai empat tahun setelah pelatihan.

H. Kinerja

Menurut (Mangkunegara (2001), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

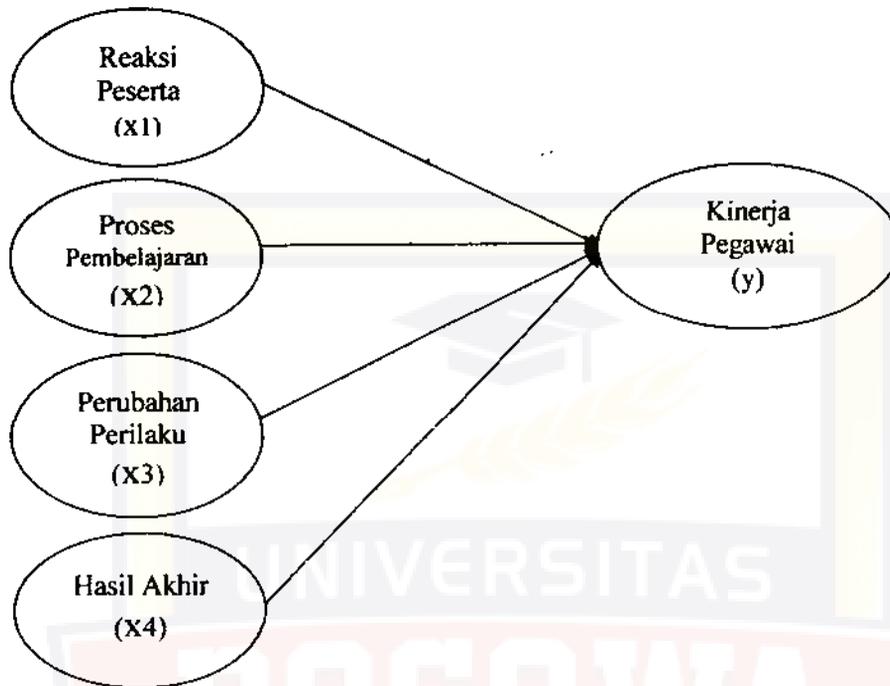
Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

I. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga pemerintah memerlukan pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi atau lembaga tersebut. Perkembangan kegiatan dan prestasi lembaga itu sendiri tergantung pada produktif tidaknya sumber daya manusia atau pegawainya. Meski demikian sudah menjadi hal yang umum walaupun dianggap tidak wajar jika

banyak ditemui pegawai yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak bisa berprestasi dalam kerjanya.

Tuntutan akan prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk memenuhi pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan yang terus mengalami perubahan. Hal itu mencakup baik dalam jumlah, jenis maupun kualitas pelayanannya yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara professional dan proposional. Oleh karena itu semangat kerja yang tinggi dan bertanggung jawab, mampu bekerja secara efektif, efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan terhadap dinamika lingkungan strategis juga merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, faktor Pendidikan dan Pelatihan menjadi determinan yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk itu peningkatan Pendidikan dan Pelatihan perlu untuk terus dikembangkan. Berikut ini disajikan bagan kerangka konsep.



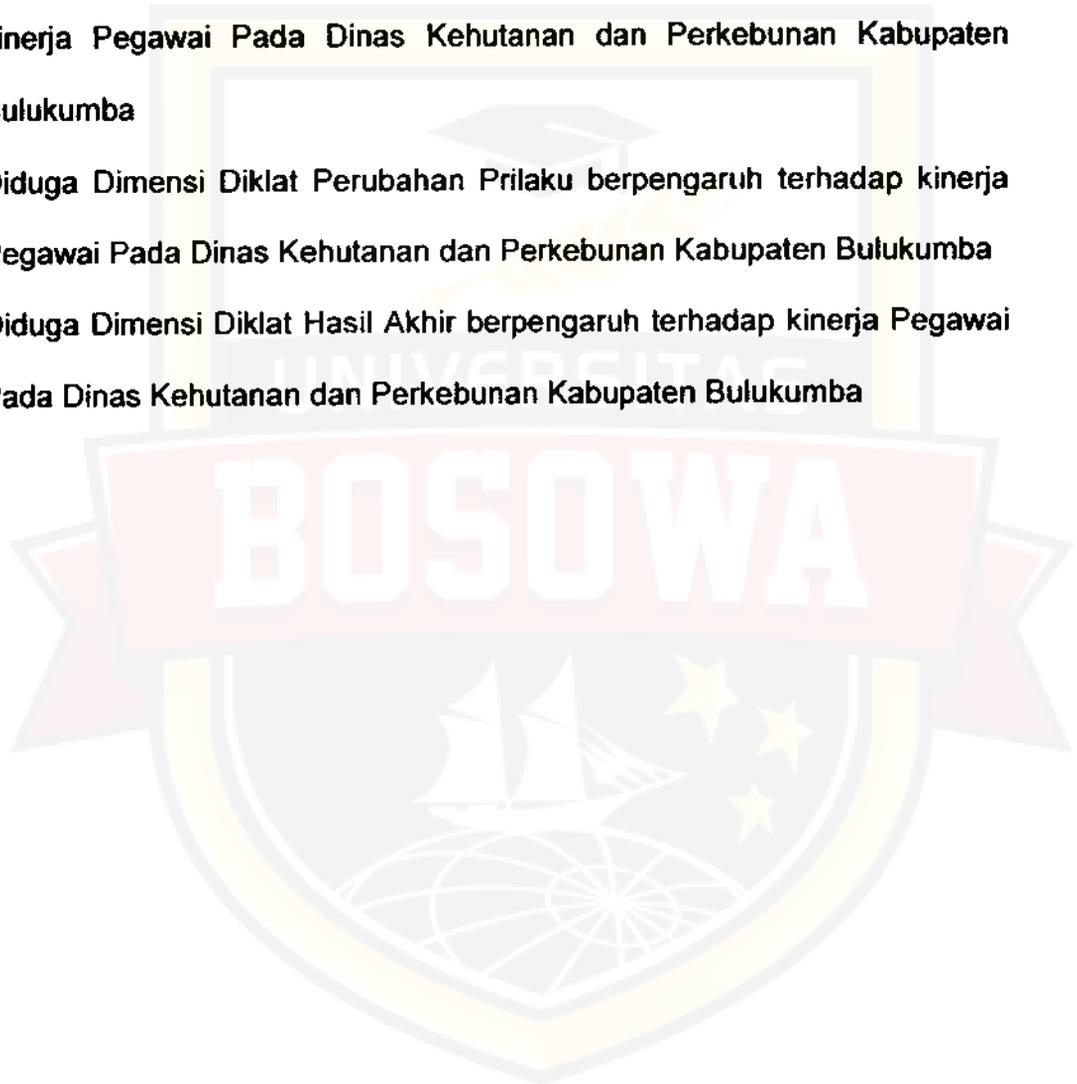
Gambar 2. Bagan Kerangka Konsep penelitian

J. Hipotesis Penelitian

Tiro (1999) mengatakan bahwa "*hipotesis penelitian adalah jawaban sementara masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris*". Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Dimensi Diklat Reaksi Peserta berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba
2. Diduga Dimensi Diklat Proses Pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba
3. Diduga Dimensi Diklat Perubahan Prilaku berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba
4. Diduga Dimensi Diklat Hasil Akhir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba. dengan pertimbangan didasarkan pada pandangan Moleong (2000) bahwa cara terbaik untuk lokasi penelitian yang perlu ditempuh dengan mempertimbangkan teori substantif, yaitu pergi menjajaki lapangan (objek) penelitian apakah ada kesesuaian antara teori dengan fakta lapangan, dengan mempertimbangkan faktor geografis, biaya, waktu, dan tenaga. Sedangkan waktu penelitian akan direncanakan kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada Bulan Maret s/d April 2014.

B. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Kerlinger sebagaimana dikutip Sugiyono (1999), mengatakan bahwa "Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil", tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan atau pengaruh antara variabel. Studi survey menurut Arikunto (1998) adalah "Satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak untuk mencari kedudukan (status) fenomena

(gejala) dan menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan”.

Berdasarkan masalahnya, maka desain penelitian ini termasuk penelitian korelasional sebab semua variabel yang akan diamati akan dikorelasikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian *korelasional* yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidak adanya hubungan antar kedua variabel yang hendak di ukur (Arikunto, 1998).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Nazir (1999:27) mengatakan bahwa “Unsur atau unit elementer adalah sebuah objek pada mana akan dilakukan pengukuran-pengukuran. Kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut populasi”, sedangkan Sugiyono (1997:57) menyatakan bahwa populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 149 orang.

2. Sampel

Menurut Irwan Soehartono (1999:58) "terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel, yaitu: sampel harus *representative* (mewakili) dan besarnya sampel harus memadai". Sedangkan menurut pendapat Arikunto (1998) bahwa jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya. Jika populasi lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, sebab semakin besar sampel yang digunakan akan lebih baik. Tergantung kemampuan biaya, waktu dan tenaga, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 55 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis untuk melaksanakan penelitian dapat dirinci sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penelitian atau observasi partisipasi, yaitu ikut serta secara aktif melaksanakan kegiatan di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba.

2. Pengumpulan Data

Untuk pengambilan data, penulis menggunakan 4 teknik, antara lain :

- a. Wawancara
- b. Observasi
- c. Kuesioner
- d. Dokumentasi

E. Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis korelasi ini menganalisa mengenai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan variabel Prestasi Kerja (variabel Y).

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara Dimensi Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai. Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Algifari (2000 : 65) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X₁ = Reaksi Peserta

X₂ = Proses Pembelajaran

X₃ = Perubahan Perilaku

X₄ = Hasil Akhir

e = Tingkat Kesalahan

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi linear tersebut, maka dapat dianalisis koefisien determinasinya (R^2), yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independent yaitu X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 (yang paling berpengaruh) terhadap variabel Y , dengan bantuan program SPSS 17.00 pada komputer.

3. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel Y . Dimana apabila $F\text{-Tabel} > F\text{-hitung}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 , tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika $F\text{-Tabel} < F\text{-Hitung}$, maka H_1 diterima.

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya yaitu X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y . Di mana $t\text{ tabel} > t\text{ hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t\text{ tabel} < t\text{ hitung}$, H_1 diterima.

F. Defenisi Operasional Penelitian

1. Reaksi Peserta adalah untuk mengukur tingkat kepuasan peserta diklat terhadap program diklat yang sedang diselenggarakan yang dapat dilihat dari reaksi opini dari para peserta pelatihan.

2. Proses Pembelajaran adalah untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan knowledge, skill dan attitude mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan.
3. Perubahan Perilaku untuk melihat bagaimana perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan, langkah – langkah apa yang sudah dilakukan serta bagaimana sikap stake holder terhadap hasil pelatihan. Perilaku peserta diklat diharapkan terjadi perubahan setelah mengikuti pelatihan.
4. Hasil Akhir Merupakan evaluasi jangka panjang, yakni evaluasi mengenai kinerja lembaga yang terjadi akibat kinerja anggota organisasi yang mengikuti pelatihan. Evaluasi ini dapat dilakukan tiga sampai empat tahun setelah pelatihan..

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	30	54,55
Perempuan	25	45,45
Jumlah	55	100

Sumber: Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Bulukumba, 2015

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak atau sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yakni 54,55% atau 30 responden dan sisanya sebanyak 25 orang atau 45,45% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian pada kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba, mempunyai sumber daya manusia atau tenaga laki-laki yang lebih banyak yang dibutuhkan dalam operasional yang berhubungan dengan kehutanan dan perkebunan.

b) Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Deskripsi usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Dibawah 21 Tahun	0	0
21-30 Tahun	5	9,1
Diatas 30 Tahun	50	90,9
Jumlah	55	100

Sumber: Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Bulukumba, 2015

Dari tabel usia dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 50 orang (90,9%) mempunyai usia diatas 30 tahun dan sisanya antara 21 - 30 tahun sebanyak 5 orang (9,1%).

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Deskripsi tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SLTA	6	10,9
Diploma	7	12,73
S-1	38	61,8
S-2	4	7,3
Jumlah	55	100,0

Sumber: Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Bulukumba, 2015

Dari tabel tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan S-1 (Sarjana) yaitu sebanyak 38 responden atau 61,8% dari total sampel dan sisanya dengan tingkat pendidikan seperti pada tabel diatas

d) Berdasarkan Tingkat Golongan

Tabel 4.4
Deskripsi tingkat Golongan

Berdasarkan Golongan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
GOL IVc	1	1,8
GOL IVb	1	1,8
GOL IVa	3	5,5
GOL IIIId	11	20
GOL IIIc	12	21,8
GOL IIIb	8	14,55
GOL IIIa	9	16,36
GOL IIId	2	3,6
GOL IIc	2	3,6
GOL IIb	5	9,1
GOL IIa	1	1,8
Jumlah	55	100

Sumber: Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Bulukumba

Dari tabel tingkat golongan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat golongan III yaitu sebanyak 40 responden atau

72,72% dari total sampel dan sisanya dengan tingkat pendidikan seperti pada tabel diatas

e) Berdasarkan Pangkat

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat

Berdasarkan Golongan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Eselon II	1	1,8
Eselon IIIa	1	1,8
Eselon IIIb	4	7,3
Eselon Iva	18	32,7
Eselon Ivb	3	5,5
Staf	28	50,9
Jumlah	55	100

Sumber: Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Bulukumba

Dari tabel tingkat pangkat dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat Staf yaitu sebanyak 28 responden atau 50,9% dari total sampel dan sisanya dengan tingkat pendidikan seperti pada tabel diatas

B. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Angket

Uji coba angket diberikan kepada 6 orang pegawai di luar anggota sampel penelitian. Sebelum angket diberikan kepada sampel penelitian, maka terlebih dulu dilaksanakan uji coba (*try out*) angket. Uji coba angket ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (*validitas*) dan kehandalan

(reliabilitas) angket untuk menjadi alat pengumpul data penelitian. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas angket adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Agar sebuah instrumen mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat maka perlu dilakukan uji Validitas. Pengukuran validitas dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (1999 : 115) yaitu menggunakan korelasi Product Moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}), jika r Product Moment $> r_{tabel}$. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Angket Reaksi Peserta

No. Item	Rhitung	r_{tabel} (0,05;55)	Keterangan
Reaksi Peserta			
1	0,990	0,250	Valid
2	0,893	0,250	Valid
3	0,915	0,250	Valid
4	0,893	0,250	Valid
5	0,937	0,250	Valid
6	0,937	0,250	Valid
7	0,893	0,250	Valid
8	0,861	0,250	Valid
9	0,937	0,250	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS



Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Angket Proses Pembelajaran

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel (0,05;55)}	Keterangan
Proses Pembelajaran			
1	0,889	0,250	Valid
2	0,919	0,250	Valid
3	0,905	0,250	Valid
4	0,889	0,250	Valid
5	0,993	0,250	Valid
6	0,905	0,250	Valid
7	0,817	0,250	Valid
8	0,993	0,250	Valid
9	0,889	0,250	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Angket Perubahan Perilaku

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel (0,05;55)}	Keterangan
Perubahan Perilaku			
1	0,942	0,250	Valid
2	0,901	0,250	Valid
3	0,916	0,250	Valid
4	0,885	0,250	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Angket Hasil Akhir

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel} (0,05;55)	Keterangan
Hasil Akhir			
1	0,942	0,250	Valid
2	0,901	0,250	Valid
3	0,916	0,250	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel} (0,05;55)	Keterangan
Kinerja Pegawai			
1	0,942	0,250	Valid
2	0,901	0,250	Valid
3	0,916	0,250	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari ketiga tabel diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} ($> 0,250$) sehingga item pertanyaan yang diajukan dapat dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kehandalan sebuah alat ukur, dan jika hasilnya akan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap

masalah yang sama. Pengujian reliabilitas mengacu pada Arikunto (1998 : 154) yaitu dengan menggunakan formula Alpha Cronbach, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0.6. Dan hasil ujinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Reaksi Peserta	0,970	Reliabel
Proses Pembelajaran	0,969	Reliabel
Prubahan Perilaku	0,961	Reliabel
Hasil Akhir	0,972	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,863	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.6, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

C. Analisis dan Pembahasan Deskriptif mengenai Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir.

Indikator Reaksi Peserta dapat dijelaskan oleh dimensi Materi yang diajarkan, Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan dan Jadwal Pelatihan. Oleh

karena itu dapat disajikan tanggapan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.12.
Tanggapan Responden Mengenai Reaksi Peserta

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A. Materi yang diajarkan						
1.	Materi yang diajarkan dalam Pendidikan dan Pelatihan dapat menunjang Pekerjaan Bapak / Ibu	30 54,5%	20 36,4%	5 9,1%	0 0%	0 0%
2.	Pendidikan dan Pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu	27 49,1%	23 41,8%	5 9,1%	0 0%	0 0%
3.	Materi Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu	20 36,4%	22 40%	13 23,6%	0 0%	0 0%
B. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan						
1.	Kondisi ruang Kelas Bapak / Ibu saat mengikuti Pendidikan dan pelatihan kondusif	5 9,1%	40 72,7%	10 18,2%	0 0%	0 0%

2.	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	10 18,2%	30 54,5%	15 27,3%	0 0%	0 0%
3.	Instruktur dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan	5 0,1%	26 47,3%	24 43,6%	0 0%	0 0%
C. Jadwal Pelatihan						
1.	Instruktur tepat waktu dalam membawakan materi Pendidikan dan Pelatihan	5 9,1%	30 54,5%	20 36,4%	0 0%	0 0%
2.	Jam Pelajaran saat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan telah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	15 27,3%	25 45,5%	15 27,3%	0 0%	0 0%
3.	Instruktur dalam membawakan materi Pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan jadwal	5 9,1%	21 38,2%	29 52,7%	0 0%	0 0%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner

Indikator Proses Pembelajaran dapat di jelaskan oleh dimensi Metode yang Digunakan, Kemampuan Instruktur dan Kemampuan Peserta. Oleh

karena itu dapat disajikan tanggapan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Mengenai Metode Pembelajaran

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A. Metode yang Digunakan						
1.	Metode Pendidikan dan Pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan	18 32,7%	26 47,3%	11 20%	0 0%	0 0%
2.	Metode Pendidikan dan Pelatihan yang digunakan pada Saat Program Pelatihan mudah dimengerti	20 36,4%	29 52,7%	6 10,9%	0 0%	0 0%
3.	Metode yang digunakan pada Program Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan gaya belajar Bapak/Ibu	25 45,5%	15 27,3%	15 27,3%	0 0%	0 0%
B. Kemampuan Instruktur						
1.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	25 45,5%	18 32,7%	12 21,8%	0 0%	0 0%

2.	Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan	25 45,5%	27 49,1%	3 5,5%	0 0%	0 0%
3.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan dan pelatihan tersebut	25 45,5%	22 40%	8 14,6%	0 0%	0 0%
C. Kemampuan Peserta						
1.	Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan	29 52,7%	21 38,2%	5 9,1%	0 0%	0 0%
2.	Bapak/Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat	28 50,9%	27 49,1%	0 0%	0 0%	0 0%
3.	Setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikan Pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan	19 34,6%	16 29,1%	20 36,4%	0 0%	0 0%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner

Indikator Peubahan Perilaku dapat disajikan tanggapan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.14.

Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Perilaku

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan Kerjasama dengan rekan sekerja baik	23 4,8%	27 49,1%	5 9,1%	0 0%	0 0%
2.	Pekerjaaan Dilaksanakan sesuai dengan perencanaan	22 40%	28 50,9%	5 9,1%	0 0%	0 0%
3.	Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan lebih tenang dalam melaksanakan suatu pekerjaan	28 50,9%	22 40%	5 9,1%	0 0%	0 0%
4.	Mampu mengaplikasikan semua teori yang telah diterima dalam melaksanakan pekerjaan	21 38,2%	29 52,7%	5 9,1%	0 0%	0 0%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner

Indikator Hasil Akhir dapat disajikan tanggapan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.15.

Tanggapan Responden Mengenai Hasil Akhir

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Merasa Mampu dalam melaksanakan Tugas	25 45,5%	25 45,5%	5 9,1%	0 0%	0 0%
2.	Bapak/Ibu bertanggungjawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan	20 36,4%	26 47,3%	9 16,4%	0 0%	0 0%
3.	Merasa semakin siap dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	23 41,8%	27 49,1%	5 9,1%	0 0%	0 0%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner

E. Analisis dan Pembahasan deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa prestasi kerja merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Unsur yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah semangat kerja, metode kerja, dan hasil kerja.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.16.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu memiliki inovasi dan gagasan-gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	29 52,7%	21 38,2%	5 9,1%	0 0%	0 0%
2.	Selalu memperlihatkan inisiatif yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan	29 52,7%	26 47,3%	0 0%	0 0%	0 0%
3.	Kualitas Kerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standard yang diinginkan di Kantor.	26 47,3%	29 52,7%	0 0%	0 0%	0 0%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Dimensi Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Sign.
Konstanta	0,237		0,832
Reaksi Peserta	0,066	0,579	0,565
Proses Pembelajaran	0,270	2,267	0,028
Perubahan Perilaku	0,656	2,155	0,036
Hasil Akhir	0,028	0,169	0,866
R	0,513		0,004
F Statistik	4,455		

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,237 + 0,066X_1 + 0,270X_2 + 0,656X_3 + 0,028X_4$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

Konstanta (a) = 0,237, berarti jika variabel Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir

dianggap konstan, maka skor Kinerja Pegawai akan sama dengan 0,237.

Koefisien (b1) = 0,066, berarti jika skor variabel Reaksi Peserta Pegawai meningkat sebanyak satu poin, maka skor Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,066 (dengan asumsi variabel Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir dianggap konstan).

Koefisien (b2) = 0,270, berarti jika skor variabel Proses Pembelajaran meningkat sebanyak satu poin, maka skor Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,270 (dengan asumsi variabel Reaksi Peserta, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir dianggap konstan).

Koefisien (b3) = 0,656, berarti jika skor variabel Perubahan Perilaku Pegawai meningkat sebanyak satu poin, maka skor Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,656 (dengan asumsi variabel Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran dan Hasil Akhir dianggap konstan).

Koefisien (b4) = 0,028, berarti jika skor variabel Hasil Akhir meningkat sebanyak satu poin, maka skor Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,028 (dengan asumsi variabel Reaksi

Peserta, Proses Pembelajaran dan Perubahan Perilaku dianggap konstan)

2. Uji Korelasi (R)

Untuk melihat pengaruh dari variabel independent yang terdiri dari reaksi peserta, proses pembelajaran, perubahan perilaku dan hasil akhir terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $R = 0,51$ artinya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan kabupaten Bulukumba. Artinya dimensi pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,263. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir mampu meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 26,3%, sedangkan 73,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, karakteristik individu maupun pekerjaan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.3. Uji F (Pengaruh secara Serentak)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir secara bersama-sama

terhadap Kinerja Pegawai. Penentuan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (db) = 4;54 adalah 2,61 pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil analisis dengan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 4,455. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($4,455 > 2,61$), maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir terhadap Kinerja Pegawai. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya yaitu bahwa Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Dimensi Pendidikan dan Pelatihan (Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir).

3. Uji t (Pengaruh Secara Individual)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif antara variabel Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir terhadap Kinerja Pegawai secara individual. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19

Rangkuman Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	tabel; 5%	Ket
Reaksi Peserta	0,579	1,671	Ho diterima
Proses Pembelajaran	2,267	1,671	Ho ditolak
Perubahan Perilaku	2,155	1,671	Ho ditolak
Hasil Akhir	0,169	1,671	Ho diterima

Sumber: Data diolah

Variabel reaksi Peserta memiliki $t_{hitung} = 0,579$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=51$ adalah = 2,734. Dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,454 < 2,734$) maka H_0 diterima. Artinya Reaksi Peserta tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi tinggi rendahnya Kinerja Pegawai tidak ditentukan oleh reaksi Peserta dalam mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

Variabel Proses pembelajaran memiliki $t_{hitung} = 2,267$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=51$ adalah = 1,671. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,267 > 1,671$) maka H_0 ditolak. Artinya Proses Pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi tinggi rendahnya Kinerja Pegawai ditentukan oleh tinggi rendahnya Proses Pembelajaran saat Pendidikan dan Pelatihan.

Variabel Perubahan Perilaku memiliki $t_{hitung} = 2,155$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=51$ adalah $= 1,671$. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,155 > 1,671$) maka H_0 diterima. Artinya Perubahan Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi tinggi rendahnya Kinerja Pegawai ditentukan oleh tinggi rendahnya Perubahan Perilaku saat Pendidikan dan Pelatihan.

Variabel Hasil Akhir memiliki $t_{hitung} = 0,169$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=51$ adalah $= 1,671$. Dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,169 < 1,671$) maka H_0 ditolak. Artinya Hasil Akhir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi tinggi rendahnya Kinerja Pegawai tidak ditentukan oleh tinggi rendahnya Hasil Akhir saat Pendidikan dan Pelatihan.

4. Pembahasan

Hasil analisis regresi uji hipotesis pertama memperoleh t_{hitung} variabel reaksi Peserta (X_1) sebesar 0,579 lebih kecil dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,671. Artinya reaksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan tidak dapat diterima, yaitu Reaksi Peserta tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian atau pengamatan penulis dapat dijelaskan bahwa reaksi peserta terhadap kinerja disebabkan kurang sosialisasi dari pada program pendidikan

terhadap para pegawai sehingga pegawai tingkat pendidikan dan keterampilannya sangat terbatas sehingga berpengaruh dalam melakukan pekerjaan.

Hasil analisis regresi uji hipotesis kedua memperoleh t_{hitung} variabel Proses Pembelajaran (X_2) sebesar 2,267 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,671. Artinya Proses Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yaitu Proses Pembelajaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berarti semakin tinggi Proses Pembelajaran dalam Pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai. Sebaliknya semakin rendah Proses Pembelajaran, maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai.

Hasil analisis regresi uji hipotesis tiga memperoleh t_{hitung} variabel Perubahan Perilaku (X_3) sebesar 2,155 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,671. Artinya Perubahan Perilaku Peserta Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima

Hasil analisis regresi uji hipotesis keempat memperoleh t_{hitung} variabel hasil Akhir (X_4) sebesar 0,169 lebih kecil dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,671. Artinya Hasil Akhir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan tidak

dapat diterima. Variabel hasil akhir dari penelitian ini tidak signifikan terhadap kinerja penyebabnya rendahnya evaluasi dari para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Karena hasil akhir perlu evaluasi secara berkala sehingga dapat diketahui hasil kinerja dari pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan dengan analisis regresi yang mendapatkan harga F hitung sebesar 4,455 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,610. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis secara simultan yang diajukan dapat diterima, yaitu Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berarti tinggi rendahnya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Reaksi Peserta, Proses Pembelajaran, Perubahan Perilaku dan Hasil Akhir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Reaksi Peserta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba. Terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh signifikansi 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran daripada pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan masih rendah, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya
2. Proses Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba. Terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh signifikansi 0,028. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang baik memberi pengaruh terhadap peserta dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga para peserta dengan mendapatkan pembelajaran yang baik, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
3. Perubahan Perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba. Terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh signifikansi 0,036.

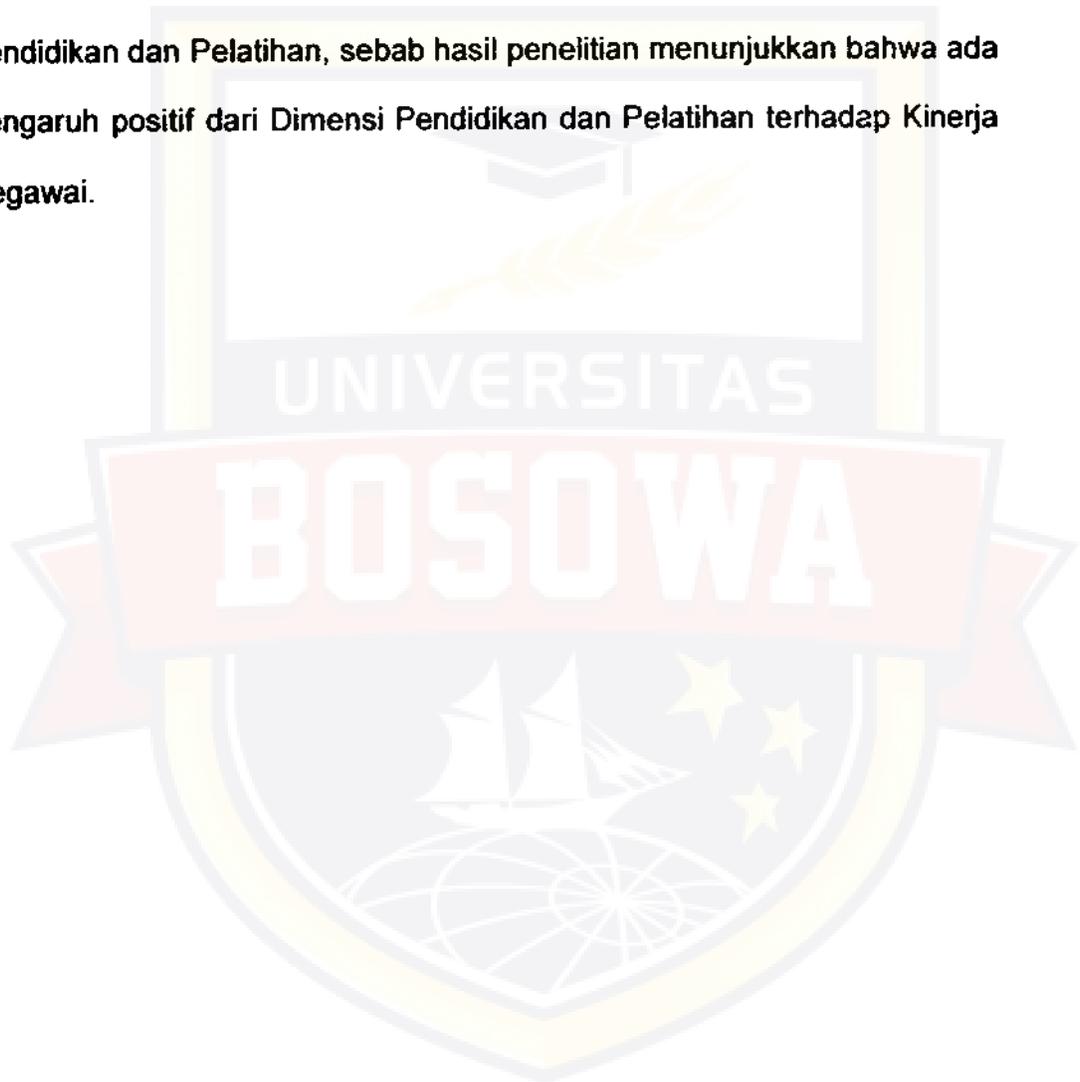
Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi, bagi pegawai memberi pengaruh dalam hal berperilaku yang baik dalam menjalankan tugas kesehariannya.

4. Hasil Akhir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba. Terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh signifikansi 0,866.
5. Dari analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0.263 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain dalam lingkup permasalahan SDM misalnya: kepemimpinan, karakteristik individu maupun pekerjaan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Pemerintah Kabupaten Bulukumba dalam hal ini Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bulukumba hendaknya selalu mengikutsertakan pegawainya dalam program pendidikan dan latihan (diklat) yang diadakan lembaga-lembaga yang berkompeten agar keterampilan dan kualitas pegawai meningkat sebab hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja Pegawai tersebut;

2. Hendaknya Pemerintah Kabupaten Bulukumba tetap mempertahankan kebijakan di bidang pemberian kesempatan kepada pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba dalam pendidikan dan Pelatihan, sebab hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari Dimensi Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu,
- Arikunto, S. 1990. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rnika Cipta.
- , 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Yogyakarta: Rnika Cipta.
- Cushway Barry, 1996. *Human Resources – The Fast Trak MBA Series*, Jakarta PT. Elexmedia Komputindo (terjemahan).
- Dharma, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997. Terjemahan oleh Agus Dharma, *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, E.B. (1994). *Manajemen Personalia Edisi ke-4*. Terjemahan Moh. Masud, SH, MA, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin, 1997. *Personnel Management*, Mc. Graw Hill Inc, Singapore, 1997.
- Foustineo Cardoso Gomes, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, and Donnely Jr., 1992. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses, edisi keempat*, cetakan ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, Benny, 1999. *Diktat Metodologi Penelitian Program Pasca Sarjana STIAMI*, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- John Westerman, Pauline Donoghue, 1994. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Anggota AKAPI, Jakarta.



- Josepi, Tiffin, Ernest Y, Mc. Cornick, 1998. *Industrial Psychology*, Englewood Cliff Ny, Printide Hall Inc.
- Manullang, 1994. *Promosi Jabatan Kekuasaan*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- , 1995. *Manajemen Personalialia*, Cetakan VII, Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, MSDM, 1992. *Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV. Masagung.
- , 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1994.
- , 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Lima Jakarta, Penerbit H. Masagung.
- Mangkunegara, Anwar P, 1991, *Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : IKOPIN
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Mandar Jaya, Jakarta, 1993.
- Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Ke-6, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1996.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1997.
- Nitisemito, Alex S., 1993. *Manajemen Personalialia*, Cetakan V, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1993.
- Nuryanto, 2003. *Kontribusi Pembangunan Irigasi Sekka-sekka Terhadap kesejahteraan Masyarakat Petani, (Survai Pada Masyarakat Petani di Bumiayu Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polmas Provinsi Sulawesi Barat .(Tesis)*. Makassar: PPs. Universitas Negeri Makassar.
- , 2009. *Strategi Peningkatan Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Polman Provinsi Sulawesi Barat. (Tesis)*. Makassar: PPs. Universitas Indonesia Timur.

- Poerwadarminto, WJS. 1989. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*, Jakarta L Balai Pustaka, 1989.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta, 1996.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata, Sumardi, 1994. *Metodologi Penelitian*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Tiro, Muhammad Arif. 1999. *Dasar-dasar Statististik*. Ujung Pandang: Badan Penerbit UNH.
- Tiro, Muhammad Arif. 2000. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- , 2002. *Statistika Distribusi Bebas*. Makassar: Makassar: Andhira Publisher.
- Tjokroamidjojo, Buntoro, 1986. *Manajemen Pembangunan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Widyahartono, Bob, 1984. *Kumpulan Tulisan Manajemen informasi Pemasaran*, Andi, Yogyakarta.
- Wasistiono, Sadu, 2001. *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*, Al-qoppent, Jatinangor.

KUISIONER

Berilah tanda cek pada kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Nama :

Alamat :

Usia saat ini : tahun

Jenis kelamin

a. Laki-laki

b. Perempuan

Status tingkat pendidikan

a. SD

b. SMP

c. SMU

d. Sarjana (S1)

e. Pascasarjana (S2)

Pangkat/Golongan

a. I a-d

b. II a-d

c. III a-d

d. IV a-e



ertanyaan-pertanyaan :

Reaksi Peserta

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A. Materi yang diajarkan						
1.	Materi yang diajarkan dalam Pendidikan dan Pelatihan dapat menunjang Pekerjaan Bapak / Ibu					
2.	Pendidikan dan Pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan Pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu					
3.	Materi Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu					

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
B. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan						
1.	Kondisi ruang Kelas Bapak / Ibu saat mengikuti Pendidikan dan pelatihan kondusif					
2.	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja					
3.	Instruktur dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan					

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
C. Jadwal Pelatihan						
1.	Instruktur tepat waktu dalam membawakan materi Pendidikan dan Pelatihan					
2.	Jam Pelajaran saat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan telah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
3.	Instruktur dalam membawakan materi Pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan jadwal					

Proses Pembelajaran

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A. Metode yang Digunakan						
1.	Metode Pendidikan dan Pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan					
2.	Metode Pendidikan dan Pelatihan yang digunakan pada Saat Program Pelatihan mudah dimengerti					
3.	Metode yang digunakan pada Program Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan gaya belajar Bapak/Ibu					

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
B. Kemampuan Instruktur						
1.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti					
2.	Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan					
3.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan dan pelatihan tersebut					

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
C. Kemampuan Peserta						
1.	Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan					
2.	Bapak/Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat					
3.	Setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikan Pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan					

Perubahan Perilaku

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan Kerjasama dengan rekan sekerja baik					
2.	Pekerjaan Dilaksanakan sesuai dengan perencanaan					
3.	Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan lebih tenang dalam melaksanakan suatu pekerjaan					
4.	Mampu mengaplikasikan semua teori yang telah diterima dalam melaksanakan pekerjaan					

Hasil Akhir

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Merasa Mampu dalam melaksanakan Tugas					
2.	Bapak/Ibu bertanggungjawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan					
3.	Merasa semakin siap dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					

Kinerja

No.	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu memiliki inovasi dan gagasan-gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Selalu memperlihatkan inisiatif yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan					
3.	Kualitas Kerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standard yang diinginkan di Kantor.					

SSION
 DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 MISSING LISTWISE
 STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
 CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 ORIGIN
 DEPENDENT Kinerja_Pegawai
 METHOD=ENTER Reaksi_Peserta Proses_Pembelajaran Perubahan_Perilaku Hasil_Akhir
 PRTIALPLOT ALL
 MATTERPLOT=(Kinerja_Pegawai ,*ZPRED)
 RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

ession

Set0)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Pegawai	4.2182	.41682	55
Reaksi_Peserta	3.5818	.49781	55
Proses_Pembelajaran	3.6364	.48548	55
Perubahan_Perilaku	4.0364	.18892	55
Hasil_Akhir	4.1455	.35581	55

Correlations

		Kinerja_Pegawai	Reaksi_Peserta	Proses_Pembelajaran
Pearson Correlation	Kinerja_Pegawai	1.000	.269	.399
	Reaksi_Peserta	.269	1.000	.432
	Proses_Pembelajaran	.399	.432	1.000
	Perubahan_Perilaku	.368	.165	.147
	Hasil_Akhir	.282	.245	.312
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Pegawai		.023	.001
	Reaksi_Peserta	.023		.000
	Proses_Pembelajaran	.001	.000	
	Perubahan_Perilaku	.003	.115	.142
	Hasil_Akhir	.019	.036	.010

Correlations

		Perubahan_ Perilaku	Hasil Akhir
on Correlation	Kinerja_Pegawai	.368	.282
	Reaksi_Peserta	.165	.245
	Proses_Pembelajaran	.147	.312
	Perubahan_Perilaku	1.000	.471
	Hasil_Akhir	.471	1.000
-tailed)	Kinerja_Pegawai	.003	.019
	Reaksi_Peserta	.115	.036
	Proses_Pembelajaran	.142	.010
	Perubahan_Perilaku		.000
	Hasil_Akhir	.000	

Correlations

	Kinerja_Pegawai	Reaksi_Peserta	Proses_Pembelajaran
Kinerja_Pegawai	55	55	55
Reaksi_Peserta	55	55	55
Proses_Pembelajaran	55	55	55
Perubahan_Perilaku	55	55	55
Hasil_Akhir	55	55	55

Correlations

	Perubahan_ Perilaku	Hasil Akhir
Kinerja_Pegawai	55	55
Reaksi_Peserta	55	55
Proses_Pembelajaran	55	55
Perubahan_Perilaku	55	55
Hasil_Akhir	55	55

Variables Entered/Removed.

	Variables Entered	Variables Removed	Method
a	Hasil_Akhir, Reaksi_Peserta, Perubahan_Perilaku, Proses_Pembelajaran		Enter

All requested variables entered.

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary_s

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
				R Square Change	F Change	df1	df2
.513 _a	.263	.204	.37193	.263	4.455	4	50

Predictors: (Constant), Hasil_Akhir, Reaksi_Peserta, Perubahan_Perilaku, Proses_Pembelajaran

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary_s

Change Statistics	Durbin-Watson
Sig. F Change	
.004	2.734

Predictors: (Constant), Hasil_Akhir, Reaksi_Peserta, Perubahan_Perilaku, Proses_Pembelajaran

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA_s

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.465	4	.616	4.455	.004 _a
Residual	6.917	50	.138		
Total	9.382	54			

Predictors: (Constant), Hasil_Akhir, Reaksi_Peserta, Perubahan_Perilaku, Proses_Pembelajaran

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients_s

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound
(Constant)	.237	1.110		.213	.832	-1.994
Reaksi_Peserta	.066	.114	.079	.579	.565	-.163
Proses_Pembelajaran	.270	.119	.314	2.267	.028	.031
Perubahan_Perilaku	.656	.304	.297	2.155	.036	.045
Hasil_Akhir	.028	.169	.024	.169	.866	-.310

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients

	95% Confidence Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics	
	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.467					
Reaksi_Peserta	.295	.269	.082	.070	.797	1.255
Proses_Pembelajaran	.509	.399	.305	.275	.768	1.302
Perubahan_Perilaku	1.267	.368	.292	.262	.775	1.290
Hasil_Akhir	.367	.282	.024	.021	.713	1.403

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficient Correlations

		Hasil_Akhir	Reaksi_Peserta	Perubahan_Perilaku	Proses_Pembelajaran
Correlations	Hasil_Akhir	1.000	-.088	-.444	-.222
	Reaksi_Peserta	-.088	1.000	-.062	-.386
	Perubahan_Perilaku	-.444	-.062	1.000	.024
	Proses_Pembelajaran	-.222	-.386	.024	1.000
Covariances	Hasil_Akhir	.028	-.002	-.023	-.004
	Reaksi_Peserta	-.002	.013	-.002	-.005
	Perubahan_Perilaku	-.023	-.002	.093	.001
	Proses_Pembelajaran	-.004	-.005	.001	.014

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics

Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
			(Constant)	Reaksi_Peserta	Proses_Pembelajaran	Perubahan_Perilaku	Hasil_Akhir
1	4.971	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
2	.014	18.838	.02	.46	.17	.02	.04
3	.010	22.192	.00	.53	.81	.00	.00
4	.004	35.455	.13	.00	.01	.03	.88
5	.001	70.726	.85	.00	.01	.95	.10

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

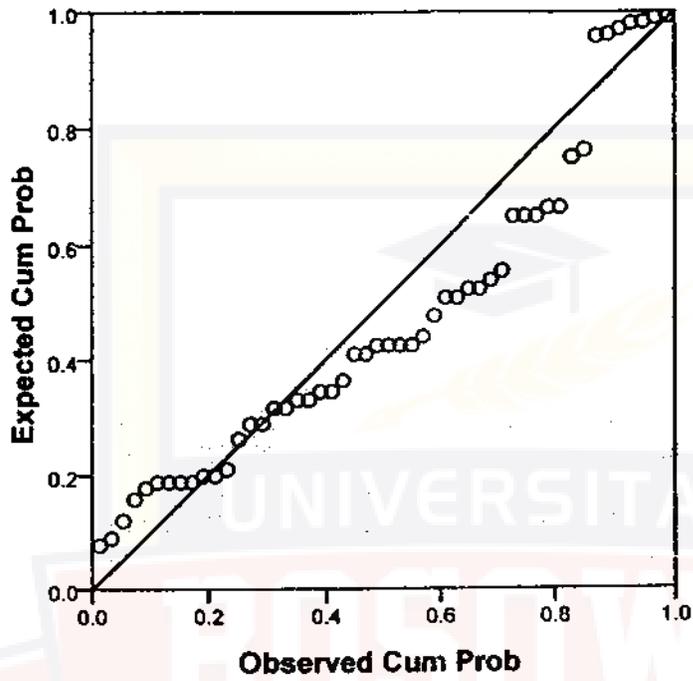
Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9802	5.0000	4.2182	.21367	55
Residual	-.34433	.75014	.00000	.35789	55
Predicted Value	-1.114	3.659	.000	1.000	55
Residual	-.926	2.017	.000	.962	55

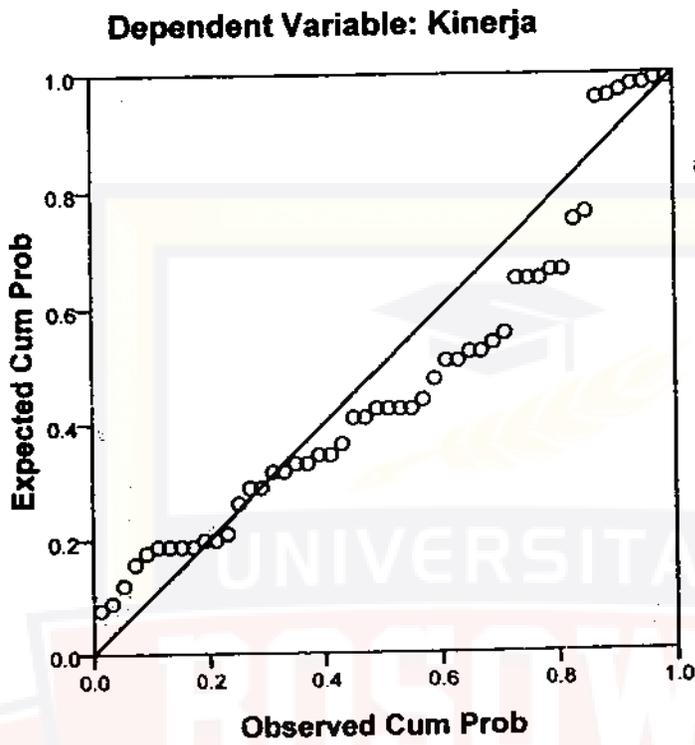
Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja

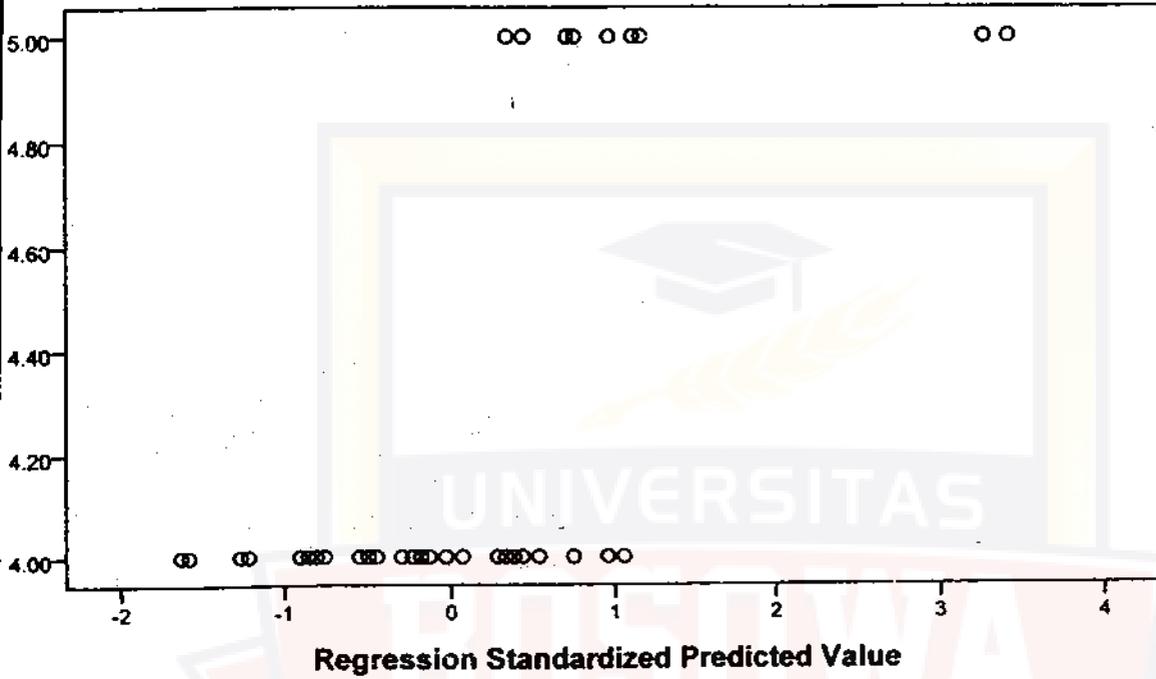


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



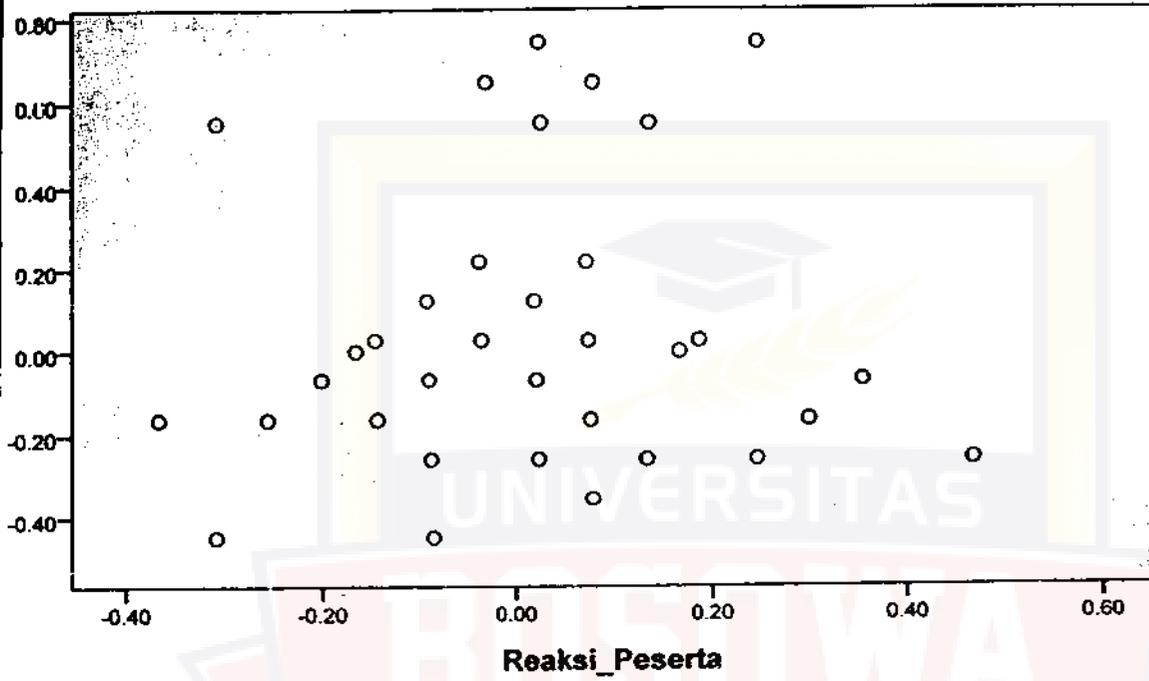
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



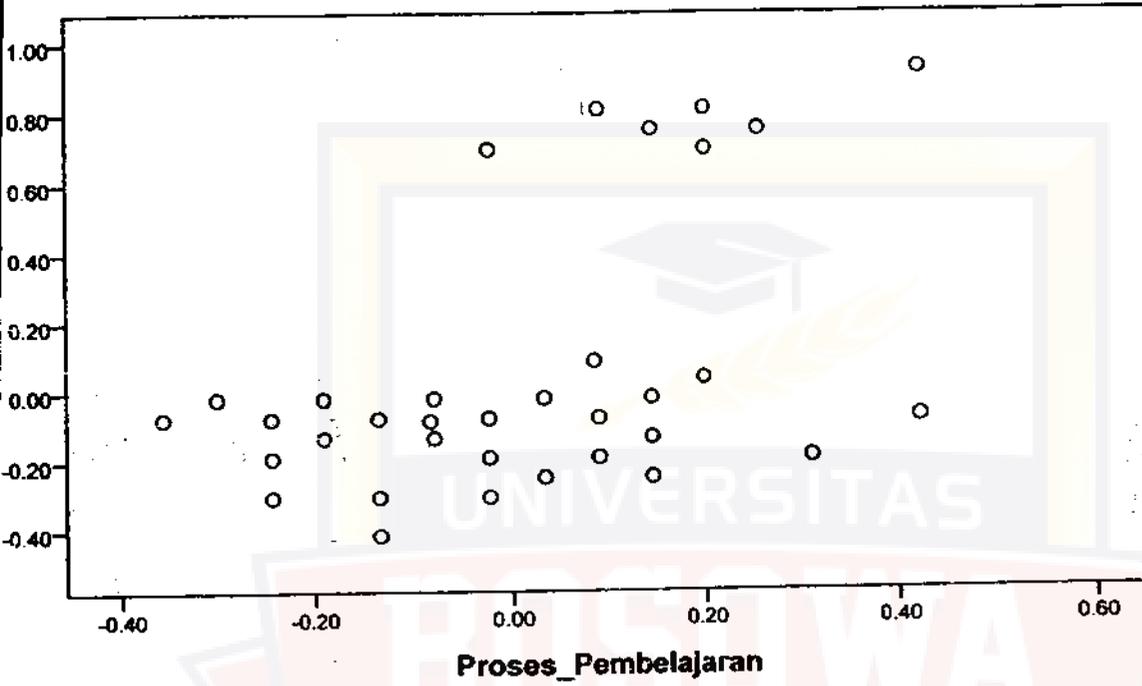
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



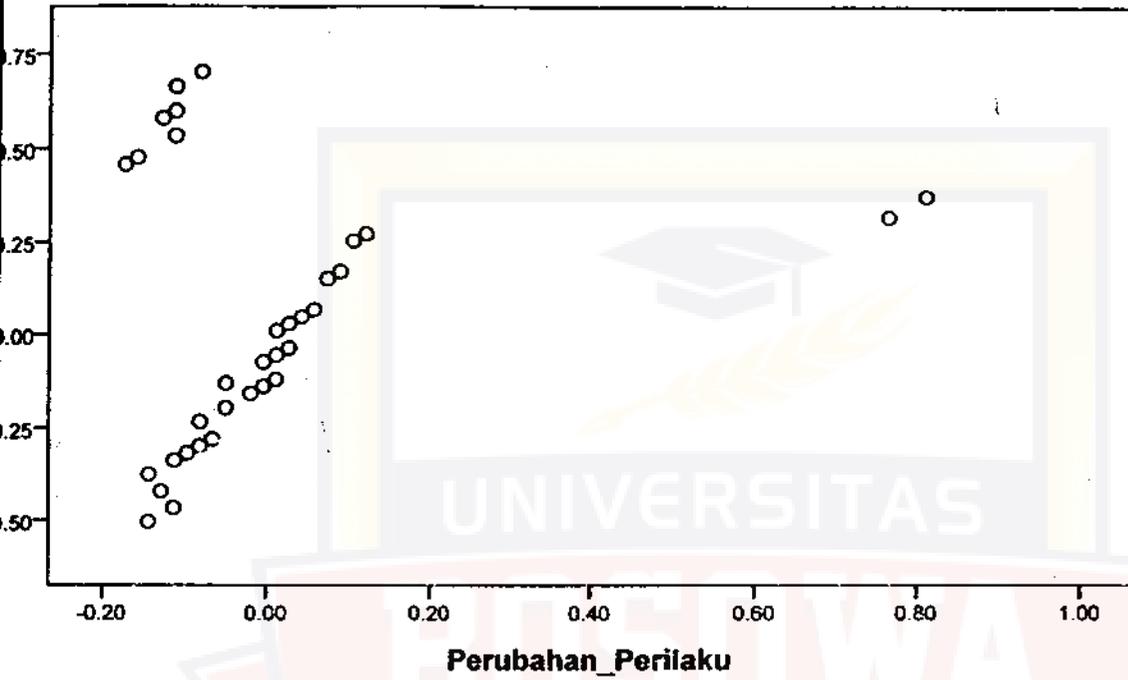
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



Coefficients

	95% Confidence Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics		
		Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.467						
Reaksi_Peserta	.295	.269	.082	.070	.797	1.255	
Proses_Pembelajaran	.509	.399	.305	.275	.768	1.302	
Perubahan_Perilaku	1.267	.368	.292	.262	.775	1.290	
Hasil_Akhir	.367	.282	.024	.021	.713	1.403	

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficient Correlations

		Hasil_Akhir	Reaksi_Peserta	Perubahan_Perilaku	Proses_Pembelajaran
Correlations	Hasil_Akhir	1.000	-.088	-.444	-.222
	Reaksi_Peserta	-.088	1.000	-.062	-.386
	Perubahan_Perilaku	-.444	-.062	1.000	.024
	Proses_Pembelajaran	-.222	-.386	.024	1.000
Covariances	Hasil_Akhir	.028	-.002	-.023	-.004
	Reaksi_Peserta	-.002	.013	-.002	-.005
	Perubahan_Perilaku	-.023	-.002	.093	.001
	Proses_Pembelajaran	-.004	-.005	.001	.014

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics

Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
			(Constant)	Reaksi_Peserta	Proses_Pembelajaran	Perubahan_Perilaku	Hasil_Akhir
1	4.971	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
2	.014	18.838	.02	.46	.17	.02	.04
3	.010	22.192	.00	.53	.81	.00	.00
4	.004	35.455	.13	.00	.01	.03	.86
5	.001	70.726	.85	.00	.01	.95	.10

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Residuals Statistics

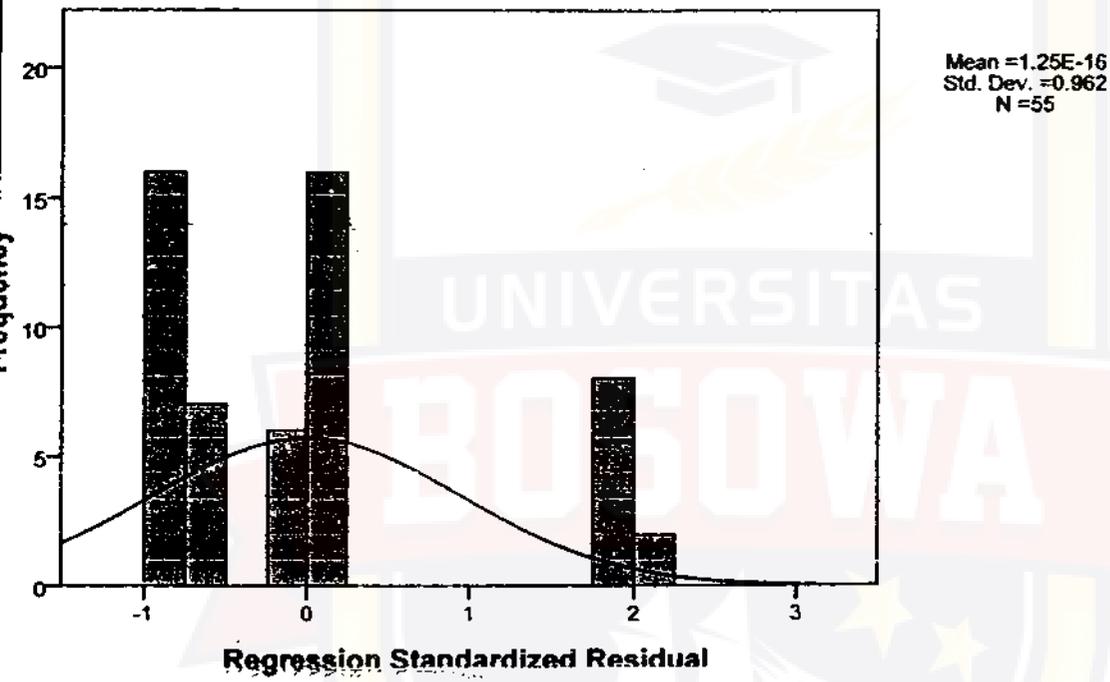
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Adjusted Value	3.9802	5.0000	4.2182	.21367	55
Adjusted Residual	-.34433	.75014	.00000	.35789	55
Predicted Value	-1.114	3.659	.000	1.000	55
Residual	-.926	2.017	.000	.962	55

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

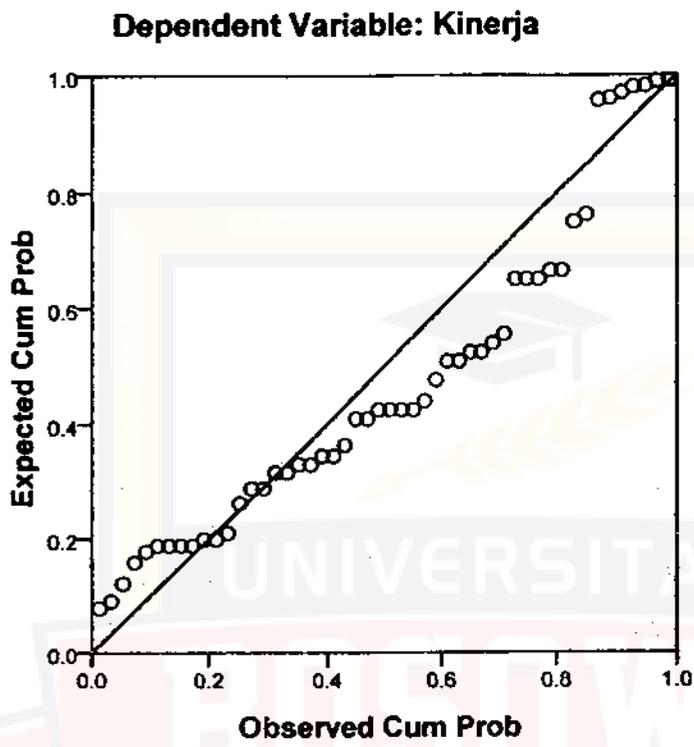


Histogram

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

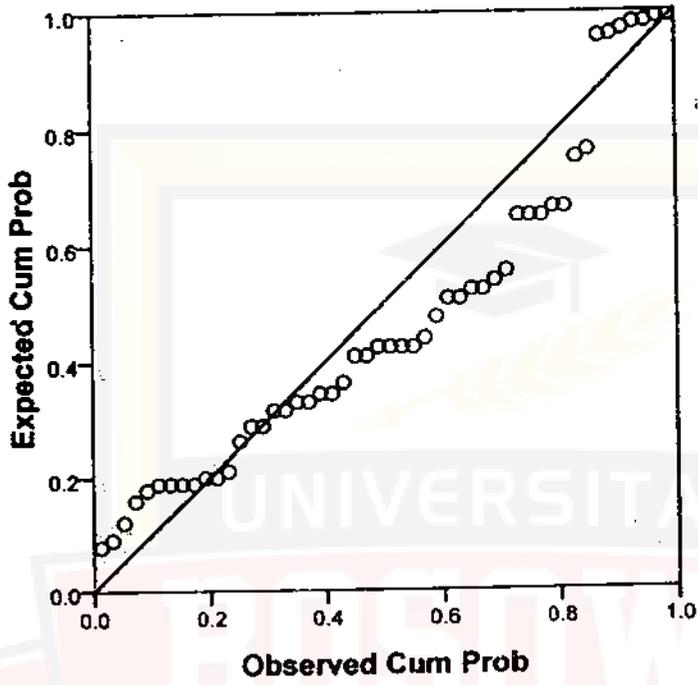


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



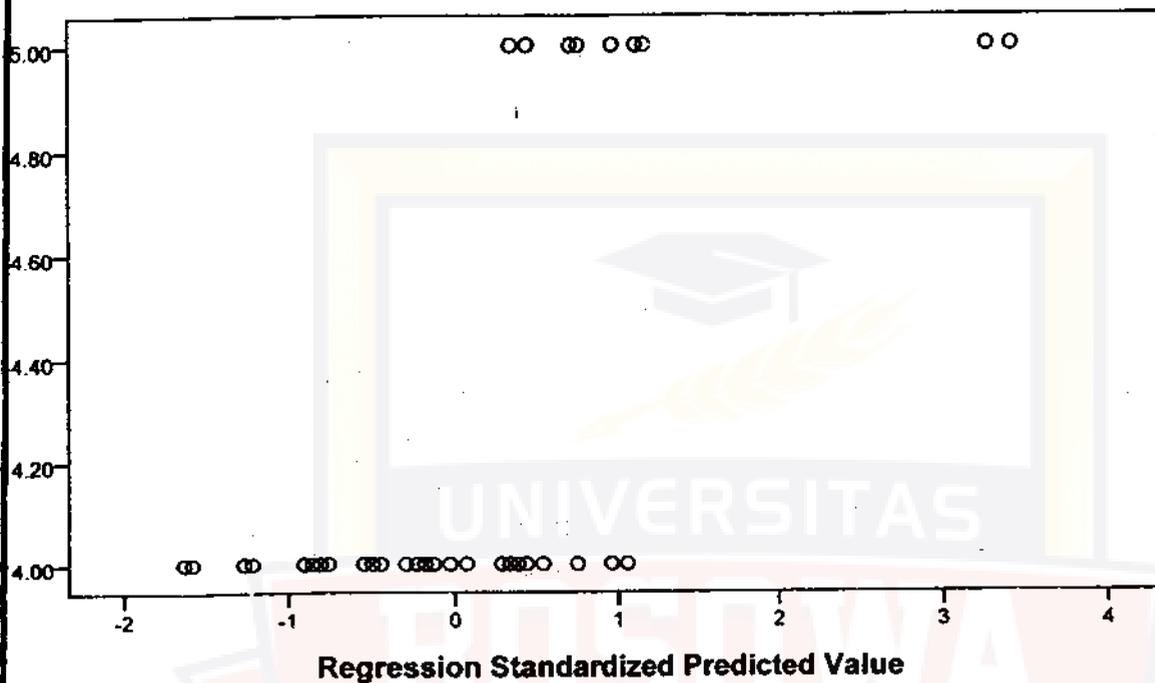
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



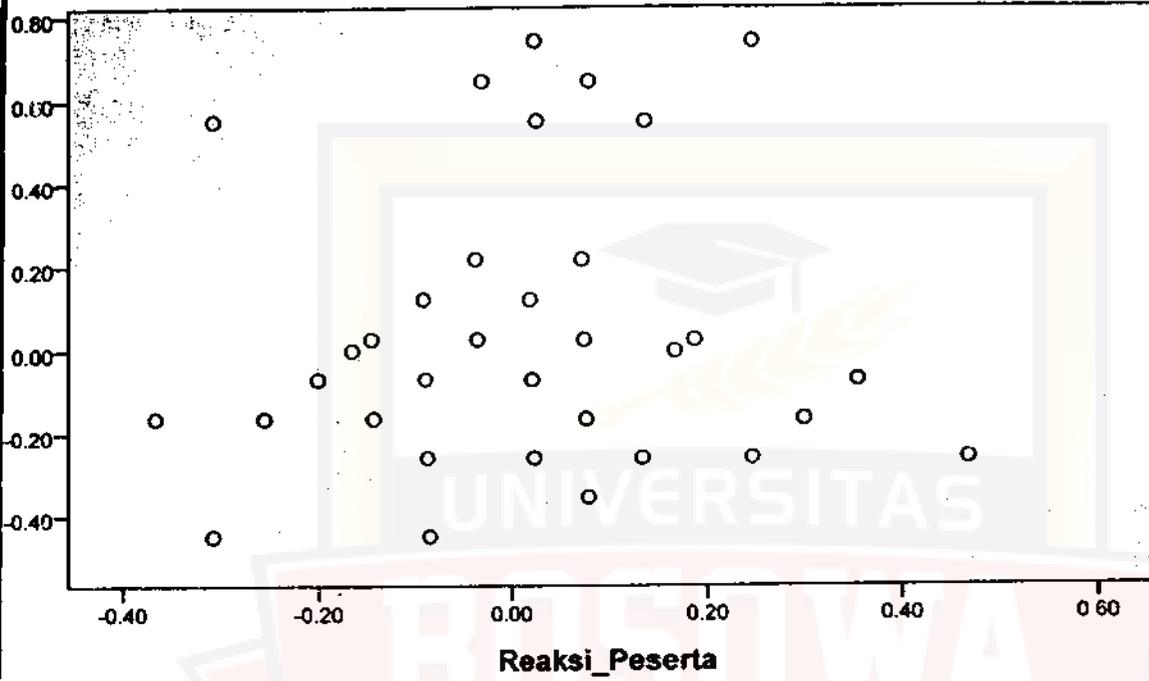
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



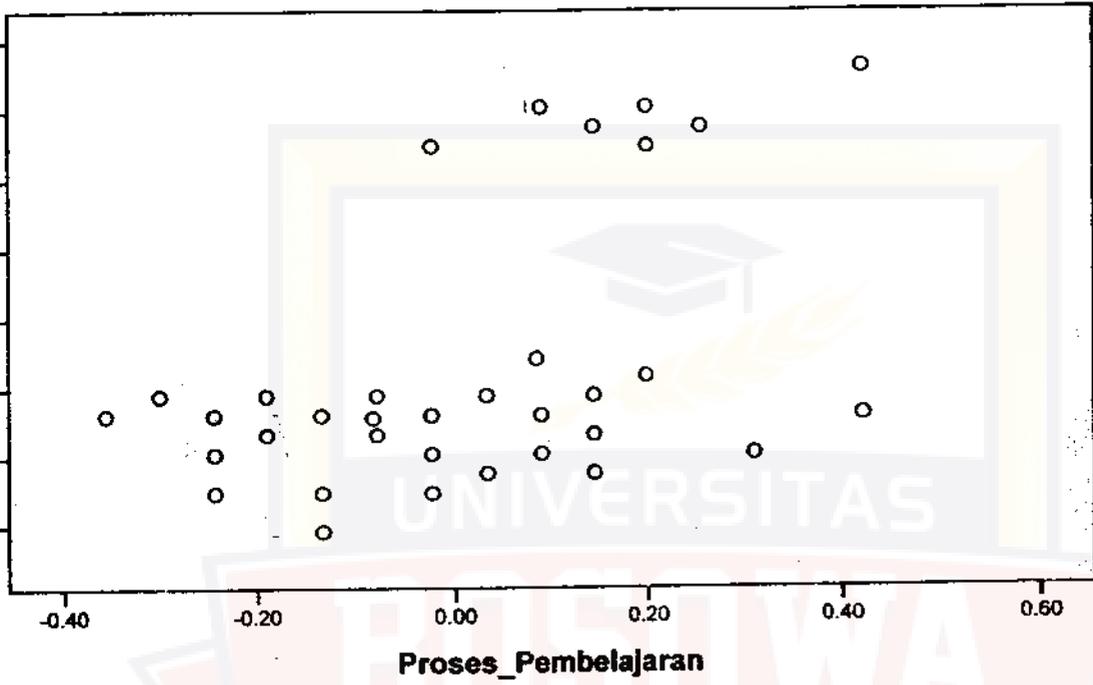
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja

