

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu)**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**M A W A R D I**

**NIM. 015743861**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
PONTIANAK  
2010**

**ABSTRAK****Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu)****Mawardi****Universitas Terbuka****Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja**

Latar belakang penelitian bahwa dari hasil pengamatan di lapangan bahwa tidak semua pegawai yang sudah mengikuti diklat cenderung belum mengaplikasikan hasil diklat dalam organisasi. Hal ini disebabkan untuk menerapkan hasil diklat harus disenergikan dengan situasi lingkungan kerja terutama indikator kinerja seperti kualitas laporan hasil pekerjaan yang diinginkan pimpinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, disiplin dan sebagainya. Padahal diklat memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Menganalisis pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara simultan terhadap kinerja pegawai. Menganalisis pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 95,20 persen. Secara parsial kontribusi yang diberikan oleh variabel jenis pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,60 persen. Materi pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,10. Sedangkan metode pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,60 persen.

**ABSTRACT****The Influence Training of Public servant Performance  
(Study at Public Health Dervice at Kapuas Hulu Regency)****Mawardi****Universitas Terbuka****Key words: Training and Performance**

**Research background that from perception result at the site that not all employee that has followed education and training has not yet applied result education and training in organization. This is due to apply result diklat must disenergikan with situation in the area job performance indicator like report quality of job result that made cool head, completion of task fine timing, discipline etc. Though education and training naves important meaning in improving of employee performance.**

**The research purpose is analysis of influence training to employee performance in public health service at Kapuas Hulu Regency. The influence analysis of training type influence, training matter, training method, in simultaneous of employee performance. The influence analysis of training type, training matter, training method, in partial of employee performance.**

**Base on analysis result that influence of training type, training matter, training method, either through simultaneous or partial of employee performance in public health service at Kapuas Hulu Regency. Influence education and training in simultaneous to employee performance as high as 95,20 percents. In partial contribution that given by variable of training type to employee performance as high as 30,60 percents. Training matter gives contribution to employee performance as high as 34,10. Whereas training method gives contribution to employee performance as high as 33,60 percents.**

**LEMBAR PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Pada Dinas Kesehatan  
Kabupaten Kapuas Hulu)

Penyusun TAPM : Mawardi  
NIM : 015743861  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/Tanggal : Jum'at, 30 Juli 2010

Menyetujui :

**Pembimbing II**



**Dr. LINA WARLINA**  
NIP.19610107 198601 1 001

**Pembimbing I**



**Dr. HERNAWAN, SE. MS. Ak**  
NIP. 19580815 198705 1 001

Mengetahui

**Direktur Program Pascasarjana**



**Prof. Dr. SDIN S. WINATAPUTRA, MA.**  
NIP. 19451007 197302 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Mawardi  
 NIM : 015743861  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu)

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jum'at, 30 Juli 2010  
 Waktu : 17.30 – 19.30 Wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

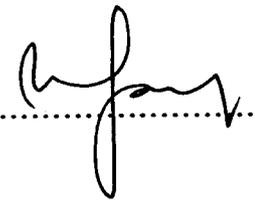
Ketua Komisi Penguji : Ir. Edward Zubir, MM  
 Nip. 19591218 198603 1 003



Penguji Ahli : Dr. I. N. Baskara Wisnu Tedja M.Si  
 Nip. 19581110 198601 1 001



Pembimbing I : Dr. Hernawan, SE. MS. Ak.  
 Nip. 19580815 198705 1 001



Pembimbing II : Dr. Lina Warlina  
 NIP. 19610107 198601 1 001



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, taufiq dan hidayahnya serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister dengan judul “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu).

Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi syarat ujian mata kuliah akhir pada program S2 Magister Manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini belum sempurna atau jauh dari sempurna.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang ikut membantu dan membimbing penulis selama penyusunan tugas akhir ini, khususnya kepada :

1. Ir. Edward Zubir, MM selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak.
2. Drs. C. Supartomo, M.Si selaku Ketua Bidang Program Magister Manajemen
3. Dr. Hernawan, SE. MS. Ak selaku Dosen Pembimbing I.
4. Dr. Lina Warlina selaku Dosen Pembimbing II.
5. Dr.I. N. Baskara Wisnu Tedja M.Si selaku Dosen Penguji.
6. Keluarga dan orang-orang terdekat yang telah memberikan dukungan.
7. Teman-teman satu angkatan, seperjuangan dan semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikan tugas akhir ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini belum sempurna dan masih banyak kekurangan, mengingat kurangnya kemampuan penulis. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Putussibau, Juli 2010  
Penulis,

**MAWARDI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Abstrak</b>	i
<b>Lembar Persetujuan</b>	iii
<b>Lembar Pengesahan</b>	iv
<b>Kata Pengantar</b>	v
<b>Daftar Isi</b>	vi
<b>Daftar Tabel</b>	viii
<b>Daftar Gambar</b>	ix
<b>Daftar lampiran</b>	x
<b>BAB I   PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
<b>BAB II   TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teori	12
B. Kerangka Pemikiran	37
C. Hipotesis Penelitian	39
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	<b>40</b>
A. Bentuk Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Teknik Pengumpulan Data	42
D. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	42
E. Skala Pengukuran Variabel	43
F. Teknik Pengujian Data	44
G. Teknik Analisa Data	47
H. Teknik Pengujian Hipotesis	49
<b>BAB IV   TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>52</b>
A. Diskripsi Umum Hasil Penelitian	52
B. Analisis dan Pembahasan	66
C. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda	71
D. Pengujian Hipotesis	75
E. Pembahasan	77
F. Implikasi Hasil Penelitian	81

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>84</b>

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.....	6
Tabel 1.2	Jenis Pendidikan dan Pelatihan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.....	7
Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.4	Diskripsi Responden Menurut Kepangkatan.....	54
Tabel 4.5	Diskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.6	Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Jenis Pelatihan.....	56
Tabel 4.7	Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Materi Pelatihan.....	59
Tabel 4.8	Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Metode Pelatihan.....	62
Tabel 4.9	Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Kinerja.....	64
Tabel 4.10	Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y.....	67
Tabel 4.11	Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y.....	68
Tabel 4.12	Hasil uji Multikoleniaritas.....	71

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja.....	71
Gambar 4.2 Kurva histogram.....	72
Gambar 4.3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	73
Gambar 4.4 Scatterplot.....	74

UNIVERSITAS TERBUKA

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman	
Lampiran 1	Intrumen Penelitian	81
Lampiran 2	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	98
Lampiran 3	Tugas Pokok fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu	102
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden	112
Lampiran 5	Frekuensi Jawaban Responden	116
Lampiran 6	Hasil Pengujian Regresi Berganda	128

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai negeri sipil adalah hal yang mutlak diperlukan demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi, fokus pemberdayaan yang tak kalah penting adalah kepada para pejabat struktural karena mereka adalah pengambil keputusan, penentu kebijakan dan pemimpin formal yang mendelegasikan tugas terhadap bawahannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur Negara, secara riil menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Hasil penelitian terbaru dari *Price Waterhouse Copers*, pada Oktober 2005 (Budihardjo, 2006:26), menunjukkan bahwa kinerja tata pemerintahan yang berarti juga kinerja PNS di Indonesia merupakan yang terburuk, peringkatnya lebih rendah dibandingkan dengan China, India dan Thailand. Hal ini menuntut pemerintah berupaya keras mengubah visi PNS sesuai dengan tuntutan reformasi. Yang menjadi masalah adalah kinerja PNS di Pemerintah daerah provinsi /kabupaten/kota masih menunjukkan gejala-gejala yang kurang memberi penjaminan mutu (*quality assurance*), semula boros dan tidak efisien mengarah menjadi efisien dan produktif.

Salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan yaitu sebagai sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai. Pada gilirannya sumber daya

manusia diharapkan mempunyai kesamaan pola berfikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif, keahlian atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian pegawai. Pelatihan merupakan alat utama untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian setiap karyawan. Pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi mengingat pada era globalisasi setiap lembaga pemerintah dihadapkan pada perubahan-perubahan di bidang layanan publik yang begitu cepat.

Seiring dengan perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan perilaku masyarakat, reformasi dalam bidang ekonomi dan isu otonomi daerah, maka pelayanan publik di sektor pemerintahan memerlukan penataan sumber daya manusia dengan menyesuaikan aktivitasnya atas kebijakan-kebijakan sesuai dengan tuntutan zaman. Kebijakan strategis yang relevan adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai secara intensif, integral dan berkesinambungan, sehingga dampak dari pendidikan dan pelatihan tersebut bisa menghasilkan nilai tambah di tempat kerja, bahkan menciptakan *multiplier effect* berupa ketersediaan skill yang siap dengan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektivitas optimum dari para karyawan dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreativitas, dan antusiasme. Sasaran-sasaran ini memerlukan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin orang. Oleh karena itu manajer yang berkedudukan sebagai pembina manusia, sangat dituntut integrasi karakternya sebagai seorang pembina yang harus mampu memandang orang-orangnya sebagai sumber daya yang penting yang akan menentukan kemajuan organisasi.

Kondisi yang demikian akan menuntut konsekuensi logis mengenai kemampuan manajer yang harus dapat menciptakan suasana yang kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh, berkembang, serta berprestasi dalam suasana organisasi yang dinamis (Sujak 2006:53). Prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2000:74) bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu para karyawan-kemampuan mereka, motivasi, dukung yang mereka terima, kondisi pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Sejalan dengan pemikiran tersebut, As'ad (2001:62) menjelaskan perbedaan dalam prestasi kerja dapat disebabkan oleh adanya perbedaan di dalam ciri-ciri personil individu. Setiap pegawai berbeda dalam banyak hal, oleh karena itu setiap manajer perlu bertanya bagaimana perbedaan-perbedaan demikian mempengaruhi hasil kerja para bawahan. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa seorang manajer akan berada dalam posisi lebih baik untuk mengambil keputusan optimal, apabila ia mengenal sikap, persepsi, dan kemampuan karyawannya. Juga penting untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel tersebut mempengaruhi performa para karyawan tersebut. Selain faktor individu, faktor organisasi juga dapat mempengaruhi prestasi individu dan faktor organisasi atau karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada beberapa pemikiran yang telah dikemukakan, maka prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri individu dan juga faktor yang ada di luar diri individu. Faktor yang terdapat pada diri individu merupakan faktor

individu, sedangkan faktor yang berasal dari luar diri individu lebih berkaitan dengan faktor organisasi (Robbins, 2006:79).

Berlakunya UU. No. 22/1999 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 25/1999, dapat dikatakan sebagai upaya untuk memberdayakan pemerintah daerah agar mampu menangani urusan-urusan yang sesuai dengan aspirasi masyarakat secara mandiri. Diharapkan Pemerintah Daerah mampu menciptakan iklim kondusif yang bermuara pada unsur-unsur tata pemerintahan yang baik antara lain yaitu pertama membangun konsensus yakni mampu menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terbangunnya suatu konsensus menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat, dan bila mungkin konsensus dalam kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur. Kedua, yaitu efektif dan efisien yakni proses-proses pemerintahan dan lembaga-lembaga membuahakan hasil sesuai kebutuhan warga masyarakat dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada seoptimal mungkin.

Terkait dengan pelaksanaan otonomi daerah yang sudah menjadi *political will* pemerintah dan secara terus-menerus disosialisasikan implementasinya, maka beberapa langkah yang perlu diperhatikan. Pertama, mengingat otonomi daerah sudah menjadi keputusan politik pemerintah, maka dalam pelaksanaannya tentu masih mendapatkan kendala. Oleh karena itu dalam mengatasi kendala terutama kendala teknis perlu koordinasi yang tinggi dengan institusi-institusi terkait guna mencari titik temu sehingga dalam pelaksanaannya dilapangan dapat menunjang kelancaran pertumbuhan potensi daerah. Kedua, perlu dihindari kebijakan maupun tindakan-tindakan yang terkait dengan implementasi otonomi daerah yang justru dapat

mendorong timbulnya ketegangan antara pemerintah pusat dan daerah. Ketiga, seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan suatu daerah, maka sangat inovatif jika implementasi kebijakan disesuaikan dengan kebutuhan daerah.

Sejalan dengan uraian tersebut, maka dalam menghadapi perkembangan keadaan, baik di dalam maupun di luar negeri, serta tantangan persaingan global dipadang perlu menyelenggarakan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan peraturan, pemberian dan pemanfaatan sumber daya daerah sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan, keadilan, potensi dan keanekaragaman daerah yang dilaksanakan dalam kerangka Negara Kesatuan republik Indonesia. Daerah mempunyai otonomi atau kewenangan dan keleluasaan untuk melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat (Widjaya 2002:3).

Sejalan dengan perubahan tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena pegawai merupakan sumber daya yang utama bagi organisasi publik. Maju mundurnya organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik kinerja karyawan dalam bekerja, maka akan membantu pemerintah daerah dalam mencapai tujuannya. Persoalan mengenai kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu menyangkut individu dan organisasi juga menjadi perhatian yang terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Kesehatan sangat penting bagi kehidupan kita dalam melaksanakan pembangunan. Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu merupakan organisasi publik yang

harus memperhatikan kinerja pelayanan secara serius dengan memperhatikan aspek kecepatan, ketepatan dan profesional.

Untuk menyelesaikan persoalan pembangunan kesehatan diperlukan pegawai yang terlatih dan memiliki kinerja yang baik. Jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu**

Unit Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
Kepala Dinas	1
Sekretariat	26
Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat	12
Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan	9
Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat	8
Bidang Jaminan dan Informasi Kesehatan	8
Unit Pelaksana Teknis	69
Kelompok Jabatan Fungsional	384
Jumlah	517

Sumber: Data Sekunder (Diolah, Tahun 2009)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, jumlah PNS di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu cukup banyak yaitu 517 orang. Jumlah pegawai yang tersebar dalam unit-unit bagian yang memiliki tugas untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan yang perlu dicermati adalah, setiap individu dalam organisasi mempunyai perbedaan, sehingga kinerja yang ditunjukkan akan berbeda-beda. Selain itu tanggapan mereka terhadap kondisi organisasi dengan adanya perubahan tersebut akan berbeda-beda pula.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

**Tabel 1.2. Jenis Pendidikan dan Pelatihan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu**

Jenis Diklat	Waktu (Hari)
Diklat Pimpinan Tingkat IV	30
Diklat Pimpinan Tingkat III	60
Diklat Pimpinan Tingkat II	70
Diklat Fungsional	7
Diklat Teknis	

Sumber: Kabupaten Kapuas Hulu (2009)

Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Di kabupaten Kapuas Hulu Diklatpim terdiri dari:

1. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV (Kasi).
2. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III (Kabid).
3. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II (Kepala Dinas)

Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional, ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan. Diklat teknis dilaksanakan untuk

mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk mendukung tugas PNS sehari-hari. Diklat teknis dilaksanakan secara berjenjang, ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Dari jenis pelatihan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan lebih ditekankan pada sebagian aspek jenis diklat, materi, dan metode diklat harus mampu menyesuaikan dengan paradigma yang ingin dicapai sehingga dapat menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan di lapangan terutama dalam mengukur keberhasilan sumberdaya manusia setelah mengikuti pelatihan. Menyadari pentingnya penanganan masalah sumber daya yang profesional maka pendidikan dan pelatihan yang diberikan diharapkan berperan untuk mencapai hasil kualitas yang diinginkan. Di samping itu tenaga kerja yang berkualitas dapat menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan.

Dari hasil pengamatan di lapangan tampak bahwa tidak semua pegawai yang sudah mengikuti diklat mengaplikasikan hasil diklat dalam organisasi. Hal ini disebabkan untuk menerapkan hasil diklat harus disenergikan dengan situasi lingkungan kerja terutama indikator kinerja seperti kualitas laporan hasil pekerjaan yang diinginkan pimpinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, disiplin dan sebagainya. Padahal setelah mengikuti diklat diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu gambaran sistematis atas individu atau pegawai suatu kelompok mengenai prestasinya dalam melakukan pekerjaan pada waktu tertentu dan potensinya untuk pengembangan karir. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan individu pegawai, melainkan lebih dari itu bahwa kinerja

mencerminkan proses dari totalitas keinginan pegawai untuk maju, keinginan kelompok untuk bisa bekerja sama dan berprestasi untuk mencapai hasil kerja maksimal serta membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Keinginan individu dan kelompok untuk maju dan berprestasi dapat diwujudkan dengan cara meyertakan atau memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang pada gilirannya akan bermuara pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian dalam latar belakang tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu ?
2. Apakah ada pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara simultan terhadap kinerja pegawai pada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Menganalisis pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu

### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat sebagai berikut:

#### **1. Bagi penulis.**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pentingnya suatu pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja PNS, baik secara teoritis, maupun dengan cara empiris sesuai dengan nilai-nilai akademik yang menjunjung sikap ilmiah. Sehingga hasil penelitian ini merupakan salah satu yang mampu merekomendir persoalan pendidikan dan pelatihan, serta kinerja bagi sipapun yang memerlukannya.

#### **2. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu**

Hasil penelitian ini diharapkan, dapat dipergunakan sebagai masukan positif dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu, bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor

yang esensi sebagai pengembangan sumberdaya manusia berkualitas sehingga pada gilirannya kinerja pegawai meningkat dan mampu mengembangkan wawasan secara profesional.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Pendidikan dan pelatihan seringkali dikaitkan dengan pendidikan, walupun pada kenyataannya antara pendidikan dan pelatihan ada perbedaan. Simamora (2001:68) menyatakan “pendidikan dan pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan(*education*). Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya, biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal sedangkan pendidikan dan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vocationlly oriented*) dan berlangsung di lingkungan organisasi”.

Menurut Armstrong (2000:93), latihan adalah:

Untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dikerjakan seseorang dan siapa yang seharusnya mampu mengerjakannya. Tujuan utama adalah memastikan bahwa secepat mungkin pegawai dapat mencapai suatu tingkat kemampuan kerja dalam jabatan mereka. Pelatihan akan membentuk dasar dan menambah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang atau mengembangkan potensinya untuk masa yang akan datang.

Selain itu, As’ad (2001:7) menyebutkan tujuan training adalah:

Untuk mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat diwujudkan. Training dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berfikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan”. Dengan perkataan lain training dan pengembangan dapat menambah keterampilan kerja karyawan.

Schuler (1997:49) juga menyebutkan tujuan utama dari latihan adalah:

Untuk menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun yang akan datang(diantisipasi), yang menyebabkan pegawai bekerja di bawah tingkat yang diinginkan. Latihan untuk peningkatan performansi sangat penting bagi organisasi-organisasi dengan tingkat produktifitas yang tetap atau menurun. Ini juga penting bagi organisasi yang dengan cepat menggunakan teknologi baru dan akibatnya meningkatkan kecenderungan kekurangan pegawai”.

Dari dua pendapat tersebut, disimpulkan bahwa latihan merupakan cara untuk membentuk, menambah, mengembangkan atau meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dari latihan adalah agar setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu mengembangkan cara-cara berfikir yang inovatif, mempunyai daya kreativitas, bertindak tepat dan mempunyai pengetahuan memadai tentang tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kinerja organisasi.

Program latihan merupakan suatu ritual yang mengisyaratkan kepada para pegawai yang baru dipromosikan maupun para anggota kelompok kerja yang terdahulu. Namun latihan sering diberikan atas dasar kebutuhan untuk meralat defisiensi keahlian, untuk melengkapi para pegawai dengan keahlian spesifik dalam pekerjaan atau mempersiapkan para pegawai menerima peran dikemudian hari. Program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja. Supaya latihan menghasilkan kerja yang produktif perlu adanya langkah- langkah yang berkesinambungan, bertahap, bergilir, terpadu dan terkoordinasi dengan baik. Program latihan secara singkat menurut Moekijat (2000:59) adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan tujuan yang umum dan yang khusus
- b. Pembuatan analisis-analisis untuk meneliti dan menentukan isi kursus latihan.
- c. Perencanaan kesatuan-kesatuan pelajaran didasarkan atas analisis yang telah dibuat
- d. Seleksi dan latihan para insruktor.
- e. Pemilihan tipe-tipe organisasi untuk melaksanakan program dengan memperhatikan tujuan-tujuan khusus dan kondisi- kondisi kerja faktor-faktor yang membatasi lainnya.

Crow (dalam Moekijat 2000:64) memberikan ikhtisar mengenai langkah-langkah dalam organisasi untuk latihan sebagai berikut:

- a. Menggolongkan tahap-tahap pekerjaan.
- b. Membuatkan ikhtisar tentang latar belakang pengetahuan
- c. Mengembangkan uraian kecakapan atau garis-garis besar prosedur.
- d. Mempersiapkan program secara tertulis
- e. Menentukan metode dan tempat latihan.
- f. Meninjau rencana dengan pengawas utama

Langkah-langkah dalam pemberian latihan pada organasasi memang penting mengingat pendidikan dan pelatihan tidak hanya meliputi materi, metode atau kurikulum saja melainkan tenaga pengajar yang profesional, kesesuaian materi dengan jabatan, golongan, pendidikan karyawan, sarana dan prasarana penunjang merupakan hal yang utama untuk diperhatikan, sehingga karyawan tidak jenuh. Langkah-langkah tersebut perlu dipersiapkan secara baik agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berlangsung lancar.

### **1.1. Tujuan pendidikan dan pelatihan.**

Setiap unsur ketenagaan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya agar berhasil dan produktif. Pada dasarnya kebutuhan pendidikan dan pelatihan disebabkan oleh adanya kekurangan akan pengetahuan, ketrampilan atau sikap

masing-masing karyawan dengan kadar berbeda-beda. Selanjutnya Swasto (2000:77)

mengemukakan tujuan dan pentingnya pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang. Kebutuhan ini biasanya diketahui apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seseorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- b. Memenuhi tuntutan jabatan lain. Dalam rangka untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, mengetahui cara kerja bagiannya.
- c. Memenuhi tuntutan perubahan, baik intern maupun extern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru

Pendidikan dan pelatihan itu sendiri mempunyai beberapa tujuan. Simamora (2001:82) mengelompokkan tujuan pendidikan dan pelatihan ke dalam tujuh bidang

bagian:

- a. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan merupakan calon utama pendidikan dan pelatihan. Kendatipun pendidikan dan pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pendidikan dan pelatihan kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah. Manajer dengan sengaja mengangkat dan mempromosikan karyawan yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan disebabkan beberapa hal: supaya kompeten dalam pekerjaannya, bekerja pada tingkat standar.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Perubahan teknologi berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan harus dimutakhirkan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga kemajuan teknologi secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan sering diperlukan untuk mengisi kesenjangan antara kinerja karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer diharapkan mencapai, sering melebihi tujuan-tujuan yang menantang kendatipun terdapat berbagai faktor kendala lainnya. Serangkaian pendidikan dan pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan maupun konsultan luar, membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pendidikan dan pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dari yang menyenangkan hingga tidak menyenangkan. Dengan alasan ini, pelaksana team orientasi melakukan upaya bersama secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pendidikan dan pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Sejalan dengan pendapat Simamora (2001:82), Hamalik (2000:74) mengemukakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan dinilai sangat penting berdasarkan beberapa pertimbangan berikut:

- a. Perlunya mengorientasikan tenaga kerja baru. Tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja dalam suatu organisasi/perusahaan/ lembaga perlu mengenal dan memahami bidang pekerjaannya.
- b. Perlunya melakukan reorientasi bagi tenaga kerja lama yang telah sekian lama tidak melaksanakan pekerjaannya, karena umumnya organisasi senantiasa mengalami perubahan dan kemajuan baik tujuan, hasil yang diharapkan, sistem kerja dan lain-lain.
- c. Perlunya pendidikan dan pelatihan penyegar bagi tenaga yang diangkat tanpa persiapan sebelumnya. Suatu organisasi yang kekurangan tenaga pegawai, karena waktu yang sangat mendesak terpaksa mengangkat tenaga baru yang belum siap pakai. Bagi tenaga seperti ini diperlukan latihan penyegar (*refreshing*) agar siap bekerja.
- d. Perlunya latihan khusus bagi tenaga untuk kegiatan tertentu. Lembaga/instansi/perusahaan memerlukan tenaga yang memiliki kecakapan khusus, karena organisasi tersebut tidak memiliki jenis tenaga yang diperlukan, maka organisasi mengirimkan tenaga ke lembaga/organisasi lain yang khusus melatih tenaga dalam bidang tersebut.
- e. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga yang akan ditugaskan untuk organisasi berhubungan dengan adanya penemuan-penemuan baru, misalnya dalam bidang teknologi. Jika tenaga tersebut telah mengalami latihan di bidang baru tersebut, maka diharapkan dia telah mampu bekerja secara produktif.

- f. Perlunya latihan bagi tenaga pengawas. Kemampuan pengawas perlu ditingkatkan agar pekerjaan bawahan lebih berhasil. Sehingga sumbangannya terhadap produktifitas organisasi semakin tinggi.
- g. Perlunya latihan bagi tenaga eksekutif (pemimpin). Tenaga ini bertanggung jawab mengelola kegiatan organisasi. Untuk itu perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, baik bagi tenaga pimpinan maupun tenaga eksekutif yang telah menempati jabatannya.
- h. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat. Suatu organisasi/lembaga dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan lebih besar mendapat keuntungan jika organisasi tersebut memiliki dan mempekerjakan tenaga pegawai yang mampu berhubungan dengan masyarakat dan sasaran lembaga itu sendiri.
- i. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam rangka promosi jabatan. Tiap tenaga pegawai seharusnya mendapat kesempatan untuk menempati jabatan pada jenjang yang lebih tinggi. Kesempatan ini hendaknya dibarengi dengan penyediaan kesempatan berlatih untuk meningkatkan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan tersebut.
- j. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam rangka pengembangan diri. Tiap pegawai tentu ingin menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang tertentu dengan motif untuk pembinaan dirinya sendiri dan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara berfikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Tujuan *training* berhubungan erat dengan jenis *training*. Tujuan training untuk supervisor berbeda dengan tujuan training untuk tenaga pelaksana dan berbeda pula untuk pimpinan. Meskipun demikian tujuan training baik supervisor, tenaga pelaksana maupun pimpinan pada dasarnya sama, yakni untuk memperoleh training agar dapat mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat diwujudkan.

## 1.2. Proses dan prosedur pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan latihan yang baik adalah materi yang bisa dimengerti para peserta latihan sesuai dengan yang direncanakan. Sangat diperlukan adanya kerja sama antara pelatih dengan yang dilatih. Perlu disadari bahwa seorang karyawan yang ahli belum tentu bisa menjadi seorang pelatih yang baik, karena itu perlu mengetahui bagaimana melatih/mengajarkan (Hasibuan, 2000:81):

- a. Persiapan dari pelatih. Pelatih atau instruktur sebagai pengajar harus mengetahui bagaimana menjalankan pekerjaan yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkan pekerjaan tersebut. Pekerjaan tersebut harus dibagi-bagi sesuai dengan urutan yang logis agar mudah menjelaskannya.
- b. Persiapan dari karyawan yang dilatih. Agar karyawan yang dilatih dapat bisa menerima latihan dengan cepat, disarankan untuk menyiapkan bahan-bahan latihan sebelum dimulai.
- c. Memperagakan latihan. Dengan menjelaskan lebih dulu urutan-urutan pekerjaan secara keseluruhan, menjelaskan prosedur secara pelan dan menjelaskan setiap langkah, meminta karyawan yang dilatih ganti menerangkan dan menjelaskan secara keseluruhan.
- d. Meminta karyawan yang dilatih untuk mempraktekkan latihan. Dalam hal ini, pelatih mengetahui sejauh mana pemahaman pendidikan dan pelatihan dari karyawan tersebut
- e. Tindak Lanjut. Tahap ini berarti mengamati prestasi karyawan yang telah selesai dilatih di tempat kerja yang sebenarnya.

Dari pendapat Hasibuan (2000) tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan tahapan yang harus dilaksanakan agar karyawan yang dilatih dapat menerima materi yang disampaikan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan dengan harapan setiap karyawan yang dilatih dapat menerima materi dengan jelas dan mempunyai pemahaman yang sama antara pelatih dengan yang dilatih.

### 1.3. Metode/cara pendidikan dan pelatihan

Penetapan metode latihan adalah suatu langkah setelah langkah penetapan kriteria dengan alat- alat ukurnya. Teknik dari *training* ada dua model, menurut As'ad (2001:79) adalah: *off the job training* dan *on the job training*.

Metode *off the job training (off site)* meliputi :

a. Teknik presentasi informasi

Suatu cara pendekatan untuk mengubah : *skill, knowledge* dan *attitudes* dari peserta latihan dengan tanpa meminta mereka berpartisipasi dalam suatu simulasi pekerjaan, adapun teknik- tekniknya ialah:

- Kuliah, ceramah (*Lecture*), metode ini bisa dipakai untuk kelompok yang besar sehingga biaya per peserta relatif rendah, selain dari pada itu bahan pengetahuan yang diberikan akan relatif singkat. Kelemahan utama adalah metode ini adalah kurang dapat membuat aktif peserta, disamping itu kuliah cenderung hanya menekankan faktor ingatan saja akan fakta dan gambar.
- Televisi dan film, keuntungannya antara lain pada TV dapat disajikan contoh- contoh yang riil terutama pada kejadian- kejadian yang perlu ditonjolkan. TV dapat melukiskan kejadian-kejadian yang tidak bisa digambarkan apabila menggunakan metode kuliah jika penyelenggaraan dibagi dalam beberapa kelompok dan serentak maka TV dapat dikirimkan ke semua kelompok untuk digunakan dalam waktu yang yang bersamaan.
- Konferensi/diskusi. Metode ini lebih menekankan adanya diskusi kelompok kecil, dibutuhkan bahan yang terorganisir dan keterlibatan peserta secara aktif
- Instruksi program, urutan langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keuntungannya adalah peserta dapat belajar sesuai dengan tempo belajarnya sendiri, mudah diserap dan diingat, umpan balik secara langsung, partisipasi aktif, perbedaan antar individu sangat diperhatikan, serta latihan bisa diselenggarakan dimana saja kapan saja.
- *Computer Assisted Instruction*, untuk mengevaluasi kemajuan belajar dari orang yang dilatih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya.
- *Pendidikan laborator*i, memberi pengertian mengenai persepsi dan cara kita mempengaruhi perilaku orang lain, mengapa orang lain bertindak menurut cara mereka, bagaimana cara mendengarkan yang baik, kemauan dari kelompok untuk bertingkah laku dalam kondisi tertentu, rasa toleransi dan pengertian terhadap perilaku orang lain, mendapatkan umpan balik.
- *Behavior Modeling*, dimaksudkan dengan memperlihatkan kepada peserta latihan suatu model seorang pemimpin dalam melakukan

pengawasan, dengan menggunakan videotapes. Untuk selanjutnya diikuti dengan latihan permainan peran.

- b. Teknik/ Metode-metode Simulasi  
Berusaha menciptakan suatu situasi yang merupakan tiruan dari keadaan nyata. Dalam hubungannya dengan pelatihan, maka suatu simulasi adalah suatu jenis alat atau tehnik yang menjalin setepat mungkin kondisi- kondisi nyata yang ditemukan dalam pekerjaan. Untuk metode simulasi ini, para personil dapat mengoperasikan alat-alat, belajar mempraktekkan prosedur-prosedur baru sebelum dihadapkan pada pekerjaan yang dianggap membahayakan. Bagi pekerjaan yang menyangkut kegiatan penjualan, metode ini merupakan uji coba terhadap perilaku yang bersifat *human relation* untuk mempengaruhi orang lain. Metode simulasi diantaranya:
- Studi kasus (*case study*): adalah uraian tertulis tentang keadaan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang nyata atau hipotesis yang didasarkan pada kenyataan, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasi jawaban, dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kecakapan memecahkan masalah.
  - Bermain peran (*Role Playing*): peserta diberitahu tentang suatu keadaan dan peran yang harus dimainkan, terutama digunakan untuk mempelajari ketrampilan hubungan antar manusia melalui praktek.

#### *On the job training*

- a. *On the job training*, kenyataan seharusnya pegawai senior yang sudah berpengalaman mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan kepada pegawai baru. Pegawai baru diharapkan dapat mencontoh pegawai lama. Pendekatan demikian adalah paling ekonomis, sebab belajar sambil bekerja. Proses belajar pada metode ini secara langsung terjadi transfer dari segi yang positif.
- b. *Job rotation* (rotasi pekerjaan), orang yang dilatih ditempatkan pada pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dalam suatu jangka waktu tertentu. Dimaksudkan agar peserta memperoleh perspektif secara komprehensif. Rotasi sering digunakan untuk mengembangkan para pemimpin perusahaan yang menduduki posisi eksekutif.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode *off the job training* (*off site*) merupakan metode pendidikan dan pelatihan yang disampaikan dengan mempersentasikan materi secara bervariasi sesuai dengan kondisi dan situasi pendidikan dan pelatihan melalui berbagai media baik media elektronik ataupun media visual, sehingga relatif mendekati kondisi yang sebenarnya. Untuk metode *on the job*

*taining* adalah metode pendidikan dan pelatihan yang disampaikan dengan menitik beratkan pada situasi pekerjaan yang sedang dihadapi, di mana penerimanya yang dianggap tepat adalah mereka yang berpengalaman menyampaikan kepada yang baru. Metode ini digunakan juga untuk melatih mereka yang akan dirotasi, di mana orang yang dilatih ditempatkan pada jangka waktu tertentu. Kemudian diberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan di mana orang tersebut ditempatkan.

Handoko (1997:96) memberikan rumusan latihan yang mencakup:

- a. Metode praktis (*on the job training*)
- b. Teknik presentasi informasi dan metode simulasi (*off the job training*)

*On the job training*: karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih. Berbagai macam teknik yang biasa digunakan dalam praktek adalah: 1) Rotasi jabatan yaitu memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial. 2) Latihan instruksi pekerjaan yaitu petunjuk pengerjaan secara langsung diberikan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang. Magang, merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan "*of the job*". *Coaching*, penyelia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin. 3) Penugasan sementara yaitu penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Pada metode-metode simulasi, karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Di antara metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut (Moekijat, 2000:85):

- a. Metode studi kasus, karyawan yang terlibat dalam latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif
- b. *Role Playing*, peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya
- c. *Business Games*, para peserta memainkan 'game' dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, tujuannya untuk melatih para karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan
- d. *Vestibule Training*, dilaksanakan oleh pelatih khusus, area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
- e. Latihan Laboratorium (*Laboratory training*), digunakan untuk mengembangkan ketrampilan antar pribadi, salah satunya adalah latihan sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih sensitif, berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku.
- f. Program-program Pengembangan Eksekutif, suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sebaiknya bervariasi. Karena selain dapat menghilangkan rasa bosan, juga peserta pelatih memperoleh manfaat dan pengalaman baru serta lebih sensitif untuk terus mengikuti pendidikan dan pelatihan, mampu dalam pengambilan keputusan serta berani mengemukakan pendapat. Sebagai contoh metode studi kasus, peserta diajarkan dan dimotivasi untuk mengidentifikasi masalah, kemudian menganalisisnya dan mencari alternatif terbaik dalam penyelesaian masalah.

Tujuan utama tehnik-tehnik presentasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep dan ketrampilan para peserta, metode yang biasa digunakan: kuliah, presentasi video, metode komperensi, *programmed instruction*, dan studi sendiri.

Martoyo (2000:77) mengemukakan pendapatnya tentang metode pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

- a. Metode latihan bagi karyawan nonmanajerial yang meliputi: *vestibule school*, dan kursus- kursus.
- b. Metode latihan bagi karyawan Manajerial, yang mencakup *On the job method*: belajar dari pengalaman, *coaching*, *understudy* (magang), *position rotation/ tour of duty*, dan proyek khusus dan *task force*, penugasan dalam bentuk panitia, dan bacaan selektif.
- c. *Off the job method*: kursus- kursus, *role playing*, *simulasi*, *sensitivity training*, *special meeting*, dan *multiple management*.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ranupandojo (2000:103), metode latihan untuk karyawan operasional bisa dikelompokkan menjadi empat macam, yaitu: 1) *On the job training*; 2) *Vestibule school*, 3) *Apprenticeship*, dan 4) Kursus-kursus khusus. Metode pendidikan dan pelatihan untuk karyawan manajerial berbeda dengan metode untuk karyawan operasional. Karakteristik kepribadian yang dianggap penting adalah pengetahuan yang luas, kemampuan untuk mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan sosial dan stabilitas emosi. Metode pendidikan dan pelatihan tenaga manajerial tersebut diantaranya: metode sekolah, kuliah, ceramah dan yang sejenis serta metode diskusi.

#### **1.4. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan**

Menurut Simamora (2001:92) terdapat banyak pendekatan untuk pendidikan dan pelatihan, jenis pendidikan dan pelatihan yang dapat digunakan di dalam

organisasi meliputi: “pendidikan dan pelatihan keahlian, pendidikan dan pelatihan ulang, pendidikan dan pelatihan fungsional silang, pendidikan dan pelatihan tim, dan pendidikan dan pelatihan kreatifitas”. Pendidikan dan pelatihan keahlian (*skill training*) adalah pendidikan dan pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian jeli. Kriteria penilaian efektifitas pendidikan dan pelatihan didasarkan pada sasaran- sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

Pendidikan dan pelatihan ulang (*retraining*) merupakan pelatihan yang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka. Pendidikan dan pelatihan Fungsional Silang (*cross functional training*) adalah pelatihan yang melibatkan pendidikan dan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang yang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pendidikan dan pelatihan tim (*team performance*), memberikan tekanan yang menguat terhadap kinerja tim (*team performance*). Terdapat dua prinsip umum mengenai komposisi tim, pertama keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu-individu anggota, dan kedua yaitu manajer dari kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan memberikan umpan balik yang sering terhadapnya. Pendidikan dan pelatihan kreatifitas (*creativity training*) adalah pelatihan yang didasarkan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreatifitas, yang semuanya berusaha membantu memecahkan masalah-masalah dengan kiat baru.

### 1.5 Instruktur atau pelatih

Pada hakekatnya pelatih adalah tenaga kependidikan, yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pendidikan dan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional. Peran dan tugasnya menuntut persyaratan kualifikasi sebagai pelatih atau sebagai tenaga pendidikan. Pekerjaan kependidikan dan pelatihan merupakan suatu pekerjaan profesional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga profesional, sehingga ahli sebagai pelatih dan memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hamalik (2000:73) menyebutkan persyaratan instruktur ini menyebabkan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai:

- a. Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pendidikan dan pelatihan tersebut. Umumnya bidang keilmuan itu adalah yang banyak diterapkan dalam program institusi atau organisasi di mana lembaga pendidikan dan pelatihan tersebut bernaung.. Pengetahuan ini diperoleh melalui program pendidikan keserjanaan di perguruan tinggi yang telah ditempuhnya.
- b. Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
- c. Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat, baik di lingkungan lembaga pendidikan dan pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.
- d. Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pendidikan dan pelatihan.

Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Hasibuan (2000:84-86) berpendapat bahwa pelatih yang akan melaksanakan pengembangan adalah pelatih internal, eksternal, serta gabungan internal dan eksternal.

- a. **Pelatih internal.** Pelatih ini adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan. Sifat pengembangan yang dilakukan hanya sementara yaitu sepanjang dilakukan latihan atau pendidikan. Pelatih internal hanya melatih karyawan dalam lingkungan perusahaan bersangkutan saja.
- b. **Pelatih Ekternal.** Pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga- lembaga pendidikan dan pendidikan dan pelatihan.
- c. **Pelatih Gabungan Internal dan Ekternal,** adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan ekternal yang memberikan pengembangan kepada para karyawan. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan praktisnya untuk melakukan pekerjaan akan lebih mantap. Pengembangan ini lebih baik karena pelatih akan saling mengisi dalam memberikan pengembangan kepada karyawan.

Syarat pelatih atau instruktur yang baik menurut Hasibuan (2000:88-89)

hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skills.* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan. Ia harus memberikan semangat, membina, dan mengembangkan agar peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan pada dirinya.
- b. *Communication Skills.* Mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, dan kata- katanya mudah dipahami peserta pengembangan.
- c. *Personality Authority.* Memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan, harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapan diakui.
- d. *Social Skills.* Mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjalin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan. Ia harus menolong, obyektif, dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.
- e. *Technical Competent.* Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan
- f. **Stabilitas Emosi.** Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang obyektif.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pelatih dituntut mempunyai pengetahuan yang luas, kecakapan dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan, mampu memberikan pengembangan, semangat dan gairah kepada peserta pelatih, mempunyai kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, mampu menghargai pendapat orang lain. Seorang pelatih juga harus memiliki kepribadian yang unggul, selalu berpikir positif, bersahabat, berwibawa dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesional.

## **2. Kinerja**

### **2.1 Arti Pentingnya Kinerja**

Ruky (2006:7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari suatu hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang, unit bisnis dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan suatu penilaian terhadap prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*). Putti (2000:370) mengemukakan bahwa kinerja merupakan penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerja.

Selanjutnya Putti (2000:267) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau suatu kelompok. Selain itu, Bernardin dan Rusel (1997:379) menyatakan bahwa kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Hasibuan (2000:73) menyatakan pula

bahwa prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Pada sisi yang bersamaan tujuan diklat untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Ruky (2004:20), menyatakan bahwa kinerja bermamfaat untuk :

- a. Meningkatkan prestasi kerja pegawai sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dalam kerangka tujuan organisasi.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi lain bagi pegawai dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasinya.
- d. Membantu organisasi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji atau imbalan sebagai bagian dan kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Manfaat yang dapat dipetik dan penilaian kinerja bagi organisasi adalah penyesuaian-penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja, dan untuk kepentingan penelitian kepegawaian dan membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai .

Dari pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran sistematis atas individu atau karyawan, suatu kelompok mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dalam waktu tertentu dan potensinya untuk pengembangan. Kinerja adalah suatu akses tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

## 2.2 Standar Kinerja

Gibson *et al* (2001:412) menyatakan bahwa standar kinerja merupakan aturan di dalam organisasi yang ditujukan untuk karyawan, atau sekelompok karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai atas prestasi kerja. Chung dan Maginson (*dalam* Gomes, 2000:115) mengemukakan bahwa ada tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni: (1) pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil. Tipe kriteria prestasi kerja ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*). (2) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku. Tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari "*critical incidents*" yang terkait dengan berbagai dimensi prestasi kerja. (3) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan "*judgement*". Ini merupakan tipe kriteria prestasi kerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, "*quantity of work, quality of work, job knowledge, cooperation, personal qualities* dan sejenisnya.

Gomes (2000:113) menyatakan ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- a. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja.
- b. *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- c. *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Bernadin dan Russel (1997:408), mengetengahkan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

- a. Kualitas atau *quality*
- b. Jumlah atau *Quantity*
- c. Batas waktu atau *Timeliness*
- d. Efektifitas biaya atau *Cost effectiveness*
- e. Memerlukan supervisi atau *Need for supervision*.
- f. Dampak antar individu atau *Interpersonal impact*.

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari suatu siklus kegiatan. Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Efektifitas biaya adalah menggunakan atau mengelola sumber daya secara maksimal dengan biaya minimal. Tugas untuk supervisi merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Dampak antar individu, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan

kerja dan bawahan. Selanjutnya Simamora (2001:93), menyatakan ada persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu:

- a. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
- b. Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan.
- c. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
- d. Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka.
- e. Standar kinerja haruslah mudah diukur.
- f. Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan/pegawai dan penyelia.
- g. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Dari pendapat para pakar, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja sangat berkaitan dengan suatu penilaian atas prestasi yang dicapai dari perilaku individu untuk suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini standar kinerja diukur berdasarkan tiga perangkat kriteria paling populer saat ini, sesuai yang diajukan oleh Luthan (2000:259) yaitu :

- a. Hasil tugas individu atau *result of individual duty*.
- b. Sikap atau *behaviour*.
- c. Perbedaan individu atau *distinguish individual*.

Hasil tugas individual merupakan tujuan akhir yang diperhitungkan. Dengan menggunakan hasil tugas, seorang manajer pabrik dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan tidak terpakai, dan biaya per unit produksi. Dalam banyak kasus, sukar untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang karyawan. Namun Desller (2000:260) memberikan pinjaman terhadap kriteria kinerja yang berhubungan dengan perilaku yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam menyampaikan pesanan, ketepatan dalam menggunakan bahan, dan ketepatan dalam membuat

laporan. Ciri individual masih digunakan dalam mengukur tingkat kinerja seorang kinerja, misalnya sikap positif terhadap kualitas yang ditentukan, rasa percaya diri atas kualitas produk yang dihasilkan, pengalaman dalam membuat produk yang berkualitas.

Kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada individu-individunya (Rao 1996:106), sehingga kinerja suatu organisasi tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Salah satu ukuran keberhasilan program departemen personalia dan sumberdaya manusia adalah prestasi kerja dari para karyawan (Simamora 2001:88), sebab prestasi kerja individu adalah prestasi kerja organisasi (Gibson *et al.* 2001:183). Dengan kata lain, faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah sejauh mana kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya, dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan sudah memenuhi standar sekarang, serta apakah ada peningkatan sepanjang waktu. Prestasi kerja menunjuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Hasibuan (2000:61) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka secara konseptual prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pada umumnya, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut

Mondy & Noe (1996:75), *performance appraisal (PA) atau penilaian prestasi kerja* merupakan sebuah sistem formal dari pengamatan dan evaluasi secara periodik terhadap hasil pekerjaan individu atau kelompok.

Nawawi (2000:56) memberikan beberapa definisi mengenai penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Penilaian prestasi kerja adalah deskripsi secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pekerja.
- b. Penilaian prestasi kerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan.
- c. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/perusahaan.
- d. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan pengukuran (*measurement*) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja. Untuk itu diperlukan perumusan standar pekerjaan sebagai pembanding (tolok ukur).

Mathis dan Jackson (2000:94) menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan proses evaluasi seberapa baik para pekerja melaksanakan pekerjaannya ketika dikomparasikan terhadap seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada para pekerja. Lebih lanjut Mathis & Jackson (2000:101) menegaskan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu para karyawan-kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang mereka terima, kondisi pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah telah dibuka otonomi bagi pemerintah provinsi dan kabupaten untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam pelayanan umum kepada masyarakat setempat untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Dalam implementasi otonomi

daerah, salah satu yang perlu mendapat prioritas yang menuntut peningkatan kinerja pusat dan daerah yaitu kepegawaian. Salah satu langkah yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah adalah relokasi dan penataan PNS.

Implementasi otonomi daerah menuntut peningkatan kinerja pusat dan daerah, dalam mewujudkan peningkatan kinerja maka salah satu bidang yang harus mendapatkan prioritas adalah bidang kepegawaian. Kebijakan kepegawaian diatur dengan sistim Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 terdapat perubahan yang mendasar dalam sistem manajemen kepegawaian guna mewujudkan profesionalisme PNS.

Profesionalisme PNS menjadi cita-cita setiap pemerintah daerah. Pemerintah mengeluarkan kebijaksanaan kepegawaian untuk meningkatkan profesionalisme dengan menerbitkan surat edaran Menteri Dalam Negeri dan Otonomi daerah Nomor 800/2365/SJ tentang Pedoman Relokasi dan Penataan Pegawai Negeri Sipil Pusat di Daerah.

Dalam usaha meningkatkan kinerja aparturnya, pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Yang dimaksud dengan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat kemampuan pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat

keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Menurut Gibson *et al.* (2002:106) bahwa perbedaan kemampuan akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Begitu pula dengan Robbins (2004:118) bahwa kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada tingkat kinerja. Karyawan yang sangat mampu, mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi kerja tinggi, sebaliknya karyawan lain dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun (Rao, 1996:114).

Robbins (2006:172) menjelaskan bahwa umumnya riset telah menyimpulkan bahwa orang-orang mengusahakan konsistensi diantara sikap-sikapnya menunjukkan kemampuan perilaku rasional. Kemampuan individu tidak terlepas dari komponen perilaku atas suatu sikap untuk berperilaku dan berbuat, seperti keterlibatan kerja yaitu derajat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi aktif, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri.

### **2.3 Penilaian Kinerja.**

Sementara Siagian (1996:227) berpendapat bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti: mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan, untuk kepentingan mutasi pegawai, guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai yang

ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja dan membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

Pada bagian lain disebutkan bahwa beberapa hal yang terkait dengan penilaian kinerja pegawai adalah legalitas penilaian, artinya bahwa keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai publik dapat diakui apabila sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah manajemen sumber daya manusia yang berstandar. Kaidah-kaidah tersebut meliputi prosedur penilaian, isi penilaian, dokumentasi dan penilai. Untuk mencapai tingkat objektivitas penilaian, perlu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan, biasanya bersumber pada faktor penilai, tujuan penilaian, sistem penilaian, pengukuran isi, kriteria kinerja dan proses pengukuran. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah menyangkut orientasi penilaian. Fokus masing-masing orientasi penilaian adalah penilaian berdasarkan hasil (*research approach*),

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan menekankan pada tercapainya kualitas prestasi kerja pegawai secara profesional. Masalah penting dan sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyiasati perubahan yang cepat berkembang kala ini adalah sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dan sikap serta perilaku pegawai apakah secara positif dan sungguh-sungguh mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi dengan baik. Pengelompokan dalam pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja dalam organisasi didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan

berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemampuan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme pegawai.

Pegawai yang memiliki kemampuan yang sejalan dengan kebutuhan tugas yang dilakukannya dalam bekerja merupakan syarat terciptanya pegawai yang profesional. Kemampuan dan keahlian pegawai merupakan suatu pencerminan dan arah dan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Dengan demikian, apabila organisasi ingin melayani masyarakat banyak untuk terciptanya *good governance*, maka organisasi haruslah memiliki aparat yang profesionalisme demi tercapainya tujuan organisasi.

## **B. Kerangka Pemikiran**

Pendidikan dan pelatihan di lingkungan PNS bertujuan agar tersedia kualitas sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan layanan publik dengan prima. Guna meningkatkan profesionalisme PNS, keahlian yang ditetapkan secara obyektif merupakan persyaratan utama dalam penerimaan, pengangkatan, penempatan, promosi, dan pelatihan para calon. Selain itu, agar dapat mempertahankan orang-orang terbaik dalam birokrasi, gaji dan kesejahteraan sosial PNS harus dijamin agar tidak terlalu berbeda dari remunerasi di perusahaan swasta. Sistem penggajian yang bertumpu pada kinerja PNS (*performance based salary system*) perlu didukung oleh evaluasi kinerja

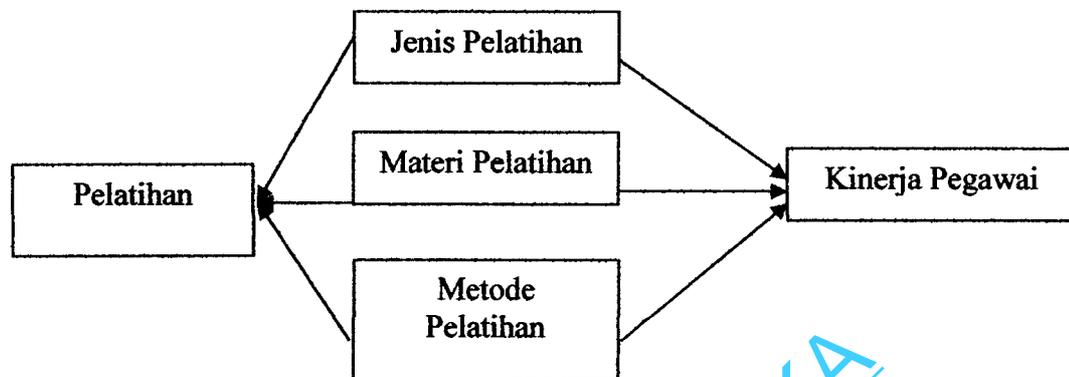
Agar evaluasi dapat dilaksanakan, maka klasifikasi jabatan dan analisis jabatan pada birokrasi publik harus dikembangkan. Sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk memberikan otonomi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan tertentu kepada daerah, Undang-undang No. 43 tahun 1999 meletakkan dasar bagi

desentralisasi kepegawaian, dengan tidak menurunkan standar kualitas serta fungsi PNS sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara. Untuk itu pelaksanaan fungsi kepegawaian, yang mencakup penerimaan, pengangkatan, penempatan, promosi, mutasi, penggajian, pelatihan dan pendidikan, serta pemberhentian PNS di daerah akan diserahkan kepada daerah. Tetapi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi kepegawaian tersebut daerah tetap harus tunduk kepada standar, norma dan prosedur sistem merit yang berlaku nasional.

Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai.

Upaya lain yang diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai di lingkungan kerja instansi pemerintah. Dalam upaya peningkatan profesionalitas pegawainya, pemerintah menggalakkan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Diklat dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara tetapi disiplin yang berkelanjutan. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Dari penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### C. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan kerangka pemikiran, maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu
2. Diduga ada pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Bentuk Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah bentuk metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Menurut Umar (2003:44), metode survey adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Fakta yang ada lebih utama digunakan untuk pemecahan masalah daripada pengujian hipotesis.

### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:51), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dapat dibedakan pula antara populasi sampling dan populasi sasaran. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 517 orang pegawai.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari

populasi harus betul-betul representatif/mewakili (Sugiyono 2006:56). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (*dalam* Umar, 2002:141) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

**n** = ukuran sampel

**N** = ukuran populasi

**e** = persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dengan menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian 10% dan ukuran populasi 517 pegawai maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{517}{1 + (517) (0,1)^2}$$

$$n = 83,79 = 84 \text{ Orang}$$

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Observasi, yang dilakukan dengan cara mengunjungi mengamati lokasi penelitian dan kondisi yang berkaitan dengan variabel terhadap pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan yang terdiri dari Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, Jabatan Fungsional Keperawatan dan analis Kepegawaian.
2. Kuesioner, pengambilan data terhadap 84 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu yang berbeda karakteristik, dan dilakukan dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.
3. Studi Dokumenter, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai latar belakang pegawai, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang mendukung penelitian ini.

### **D. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Independen variabel yang meliputi :

X1. Jenis Pelatihan, terdiri dari : jumlah pelatihan, waktu pelatihan, instruktur; orientasi latihan.

X2. Materi pelatihan, terdiri dari: Kesesuaian materi dengan lingkup usaha, cakupan materi, kesesuaian materi dengan kebutuhan pegawai, *feedback* dari materi yang disampaikan, modul, media yang digunakan.

X3. Metode pelatihan, terdiri dari: *on the job training*, *off the job training*, teori dan praktek.

## 2. Dependen variabel

Y. Kinerja dari: hasil pekerjaan pegawai, perilaku pegawai, ciri individual yang bereaksi terhadap perlakuan.

### E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert yang menggunakan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai 4. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang akan diajukan. Menurut Kinnear *dalam* Umar (2003:88) skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Berikut ini akan diberikan contoh alternatif jawaban yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini serta skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan:

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| ▪ Tidak puas  | diberi skor : 1 |
| ▪ Cukup Puas  | diberi skor : 2 |
| ▪ Puas        | diberi skor : 3 |
| ▪ Sangat puas | diberi skor : 4 |

## F. Teknik Pengujian Data

Sugiyono (2006:135) mengemukakan bahwa “ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan antar variabel dalam penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang diperoleh dan digunakan dalam pengujian tersebut” Kualitas data yang diperoleh sangat ditentukan oleh kesungguhan responden dalam menjawab semua pertanyaan penelitian, dan alat pengukur (berupa kuesioner) yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut, apakah memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Bilamana data yang dipakai untuk menguji hipotesis tidak valid dan tidak reliabel, maka pengujian hipotesis tersebut tidak akan mengenai sasarannya. Sebelum melakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis, peneliti perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data tersebut apakah sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap indikator dalam suatu variabel dengan total nilainya. Untuk menguji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* (Karl Pearson), (Sugiyono 2006:77 ) yaitu ;

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana : X = nilai setiap item

Y = Total nilai untuk variabel yang diteliti

r = Koefisien korelasi

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 25 orang yang dianggap mengetahui tentang variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa nilai validitas masing variabel  $> 0,30$  sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 3.1. dan 3.2.

**Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel			
Jenis Pelatihan (X1)		Materi Pelatihan (X2)	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	0.922	X2.1	0.993
X1.2	0.560	X2.2	0.948
X1.3	0.918	X2.3	0.858
X1.4	0.622	X2.4	0.993
X1.5	0.863	X2.5	0.909
X1.6	0.863	X2.6	0.916
X1.7	0.989	X2.7	0.909
X1.8	0.890	X2.8	0.993
X1.9	0.622	X2.9	0.909
X1.10	0.890	X2.10	0.753

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel			
Metode Pelatihan (X3)		Kinerja pegawai (Y)	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X3.1	0.907	Y1.1	0.938
X3.2	0.944	Y1.2	0.813
X3.3	0.716	Y1.3	0.841
X3.4	0.907	Y1.4	0.902
X3.5	0.917	Y1.5	0.865
X3.6	0.926	Y1.6	0.902
X3.7	0.935	Y1.7	0.896
X3.8	0.993	Y1.8	0.947
X3.9	0.750	Y1.9	0.755
X3.10	0.926	Y1.10	0.947

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Dari Tabel 3.1 dan 3.2, dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing variabel dengan total skornya  $> 0,30$ , sehingga semua item instrumen penelitian dinyatakan valid dan kuesioner penelitian layak untuk didistribusikan kepada 84 orang responden.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliabel atau tidak, diuji dengan menggunakan metode Alpha Cronbach (Gujarati 2004:41).

$$R_i = \left[ \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\sigma^2} \right) \right]$$

Dimana :

- $r_i$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \alpha b$  = Jumlah varian butir  
=  $\left[ \sum \text{kuadrat} - \frac{(\sum)^2}{n} \right] : [n]$
- $\sigma^2$  = varian total  
=  $\left[ \sum \text{kuadrat skor total} - \frac{(\text{skor total})^2}{n} \right] : [n]$

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel jika secara konsisten menunjukkan hasil ukuran yang sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Jadi, reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Umar, 2007:103). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel							
Jenis Pelatihan		Materi Pelatihan		Metode Pelatihan		Kinerja pegawai	
Item Kuesioner	Reliabilitas Cronbach's Alpha	Item Kuesioner	Reliabilitas Cronbach's Alpha	Item Kuesioner	Reliabilitas Cronbach's Alpha	Item Kuesioner	Reliabilitas Cronbach's Alpha
X1.1	0.955	X2.1	0.983	X3.1	0.977	Y1.1	0.975
X1.2		X2.2		X3.2		Y1.2	
X1.3		X2.3		X3.3		Y1.3	
X1.4		X2.4		X3.4		Y1.4	
X1.5		X2.5		X3.5		Y1.5	
X1.6		X2.6		X3.6		Y1.6	
X1.7		X2.7		X3.7		Y1.7	
X1.8		X2.8		X3.8		Y1.8	
X1.9		X2.9		X3.9		Y1.9	
X1.10		X2.10		X3.10		Y1.10	

Sumber : Lampiran 3, Diolah Tahun 2010

Dari Tabel 3.3, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen atau  $R_i$  masing-masing variabel  $>0,60$ , sehingga item instrumen penelitian dinyatakan memiliki kehandalan yang tinggi. Dengan demikian kuesioner penelitian layak untuk didistribusikan kepada 84 orang responden.

#### G. Teknik Analisis Data.

Untuk menjawab permasalahan pertama, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2006:72) yang dimaksud dengan statistik deskriptif yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penggunaan statistik deskriptif untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat melalui penggunaan tabel frekuensi. Jadi, data yang telah terkumpul selanjutnya akan

diedit dan ditabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

Untuk menjawab permasalahan berikutnya disesuaikan dengan model hipotesis, di mana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = intersep

$X_1$  = Jenis pelatihan

$X_2$  = Materi pelatihan

$X_3$  = Metode pelatihan

$\epsilon$  = error terms

Dalam mengestimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda, ada beberapa syarat yang harus diperhatikan yaitu:

1. Keseluruhan variabel yang masih berskala ordinal ditransfer terlebih dahulu pada skala interval dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI)
2. Pemenuhan asumsi-asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam model regresi menurut Singgih (2006:203-208) yaitu:
  - a. Uji multikolinearitas.
  - b. Uji Normalitas.
  - c. Uji Heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, normalitas, dan heterokedastisitas. uji autokorelasi tidak diujikan, karena menurut (Gujarati,2004:78) uji autokorelasi digunakan untuk *data time series*.

## H. Teknik Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan, maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Tahap uji F adalah sebagai berikut:

a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$

Artinya secara simultan tidak ada pengaruh signifikan variabel  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap variabel Y

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$$

Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap variabel Y

b. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ), yaitu 10 % dan degree of freedom (df) =  $n - k$  guna menentukan nilai tabel

c. Menentukan F hitung dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{SSR}{(k-1)}$$

$$\frac{SSE}{(n-k)}$$

Di mana:

SSR = Sum of squared from the regression

SSE = Sum of squared from sampling error

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel

- d. Membandingkan hasil  $F$  hitung dengan  $F$  tabel, dengan kriteria yaitu  $F$  hitung  $> F$  tabel, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak;  $F$  hitung  $< F$  tabel berarti  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Cara lain yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan  $F$  dengan  $\alpha$ . Jika signifikan  $F < \alpha$  berarti  $H_o$  ditolak.

2. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji statistik  $t$ . Tahap uji  $t$  adalah sebagai berikut:

- a.  $H_o : b_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel  $X_i$  terhadap variabel  $Y_i$   
 $H_a : b_i > 0$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel  $X_i$  terhadap variabel  $Y_i$

b. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ), yaitu 10 % dan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$  guna menentukan nilai tabel

c. Menentukan  $t$  hitung dengan rumus:  $t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_b(b_i)}$

Di mana:

$b_i$  = koefisien regresi  $i$

$S_b(b_i)$  = simpangan baku dari koefisien regresi

d. Membandingkan hasil  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, dengan kriteria yaitu  $t$  hitung  $> t$  tabel, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak;  $t$  hitung  $< t$  tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan  $t$  dengan  $\alpha$ . Jika signifikan  $t < \alpha$  berarti  $H_0$  ditolak.

UNIVERSITAS TERBUKA

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas analisis hasil penelitian. Pembahasan dibagi atas: Diskripsi Umum Hasil Penelitian, Analisa dan Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian.

#### **A. Diskripsi Umum Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Lokasi Penelitian**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kapuas Hulu nomor 24 tahun 2008, tentang struktur organisasi dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas pokok fungsi dan susunan organisasi, yang spesifik. Tugas pokok, fungsi dan Struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu adalah seperti pada lampiran 3.

##### **2. Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil pengamatan di lapangan, kondisi responden yang diambil dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda antar pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan karakteristik ini terutama dalam usia, masa kerja, tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan

kepanngkatan. Karakteristik responden baik langsung maupun tidak langsung akan sangat menentukan kontribusi tingkat pada karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, dalam penelitian sumber daya manusia, karakteristik responden merupakan dimensi yang penting, yaitu pencerminan suatu dinamika perilaku yang berperan memberikan kontribusi dari suatu kenyataan empiris yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Dari kuesioner yang disampaikan kepada pegawai diperoleh data umum tentang identitas pegawai meliputi, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan kepanngkatan

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No	Umur (Tahun)	Responden	Persentase
1.	24 -30	16	19
2.	31- 35	25	30
3.	36- 40	27	32
4.	> 40	16	19
	Jumlah	84	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa sebagian besar usia pegawai antara 24-40 tahun yakni sebesar 81%. Tingkat usia memang bisa menunjukkan apakah seseorang produktif atau tidak. Produktifitas seseorang tidak hanya dilihat dari hasil kerja, melainkan yang lebih penting bisa dilihat dari kemampuan kognitif, sehingga pegawai atau karyawan yang bekerja dengan menggunakan pikiran seperti pegawai, dosen (*lecture*) di usia 65 tahun masih produktif.

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	51	61
2.	Perempuan	33	39
	Jumlah	84	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.2. memperlihatkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki. Pada saat ini posisi perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki kontribusi dalam perannya memajukan roda organisasi publik.

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden	Persentase
1.	1 – 5	10	12
2.	5 - 10	53	63
3.	> 10	21	25
	Jumlah	84	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.3. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja pegawai antara 1 – 10 tahun. Masa kerja pegawai merupakan salah satu indikator untuk menentukan dan melihat loyalitas dalam melakukan setiap pekerjaan. Masa kerja juga mencerminkan pengalaman dan tanggung jawab pegawai pada pekerjaan ditekuni. Masa kerja mencerminkan kemampuan dalam beradaptasi, loyalitas, dan kinerja terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada setiap pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

**Tabel 4.4. Diskripsi Responden Menurut Kepangkatan**

No	Golongan	Responden	Persentase
1.	II	22	26
2.	III	57	68
3.	IV	5	6
	Jumlah	84	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.4. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah memiliki kepangkatan golongan III. Kepangkatan merefleksikan prestasi jabatan dan fungsional yang menjadi dasar seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara.

**Tabel 4.5. Diskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SMU/SMK	20	24
2.	DIPLOMA	22	26
3.	S-1	39	46
4.	S-2	3	4
	Jumlah	84	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah heterogen dan didominasi oleh sarjana. Tingkat pendidikan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu karakteristik pekerjaan sebagai upaya meningkatkan Kinerja pegawai hanya bisa dicapai apabila pendidikan pegawai memadai. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan lebih cemerlang dalam menjalankan pekerjaan, dan pendidikan merujuk pada semakin mudah memahami dan fleksibel dalam menjalankan berbagai kebijakan.

### 3. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Variabel penelitian menjadi bermakna apabila dijabarkan dalam suatu interpretasi, sehingga dimengerti arah dari setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Jawaban responden memberikan gambaran tentang masing-masing jawaban dari variabel penelitian. Dari hasil jawaban tersebut dapat dilihat reaksi atau sikap

pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, baik tentang variabel-variabel karakteristik pekerjaan, maupun variabel Kinerja. Penjelasan yang membedakan alasan responden memilih setiap alternatif jawaban, telah diinterpretasikan pada kuesioner Lampiran 1.

Jumlah responden yang mengisi kuisoner adalah 84 orang. Bobot 4 adalah alternatif dengan jumlah paling besar dan bobot 1 alternatif jumlah tidak sesuai.

**a. Jenis Pelatihan**

**Tabel 4.6. Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Jenis Pelatihan**

No.	Indikator dari variabel	Persepsi responden yang memilih dengan bobot				Mean
		4	3	2	1	
1.	Jenis pendidikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	46,4	50,0	3,6	-	3,43
2.	Setuju dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan	39,3	50,0	10,7	-	3,31
3.	Waktu pendidikan dan pelatihan yang disediakan sudah sesuai dengan jumlah materi pelatihan	39,3	50,0	10,7	-	3,29
4.	Jenis pendidikan dan pelatihan terhadap hasil kerja	41,7	45,2	13,1	-	3,29
5.	Instruktur menguasai jenis pendidikan dan pelatihan	46,4	42,9	10,7	-	3,36
6.	Jenis pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan	44,0	44,0	11,9	-	3,32
7.	Jenis pelatihan bermamfaat untuk meningkatkan kinerja	47,6	45,2	7,1	-	3,40
8.	Tugas-tugas dari setiap jenis pelatihan yang telah diberikan	46,4	42,9	10,7	-	3,36
9.	Tugas-tugas tersebut bermamfaat	46,4	42,9	10,7	-	3,36
10.	Dilakukan evaluasi atas tugas yang dikerjakan	48,8	42,9	8,3	-	3,40

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat dari jawaban responden setiap indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jenis pendidikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,43.
- 2) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa setuju dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,31.
- 3) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa waktu pendidikan dan pelatihan yang disediakan sudah sesuai dengan jumlah materi pelatihan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,29.
- 4) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jenis pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap hasil kerja, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,29.
- 5) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa instruktur menguasai jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan, dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,36.
- 6) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jenis pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,32.
- 7) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jenis pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,40.

- 8) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tugas-tugas dari setiap jenis pelatihan yang telah diberikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,36.
- 9) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tugas-tugas tersebut bermanfaat, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,36.
- 10) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa sering dilakukan evaluasi atas tugas yang dikerjakan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,40.

Persepsi responden terhadap indikator dari variable jenis pelatihan sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jumlah pelatihan, waktu pelatihan, instruktur dan orientasi latihan yang diterima sudah sesuai dengan bidang kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

## b. Materi Pelatihan

Tabel 4.7. Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Materi Pelatihan

No.	Indikator dari variabel	Persepsi responden yang memilih dengan bobot				Mean
		4	3	2	1	
1.	Materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup kerja atau jabatan	46,2	48,8	6,0	-	3,39
2.	Cakupan pendidikan dan materi pelatihan yang diberikan	44,0	45,2	10,7	-	3,33
3.	Materi pendidikan dan pelatihan bermamfaat bagi peningkatan kinerja	45,2	42,9	11,9	-	3,33
4.	Disediakan modul terhadap materi yang disampaikan	51,2	41,7	7,1	-	3,44
5.	Materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur	47,6	39,3	13,1	-	3,35
6.	Modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi yang disampaikan.	48,8	33,3	17,9	-	3,31
7.	Disediakan media dalam menyampaikan materi pelatihan	50,0	35,7	14,3	-	3,36
8.	Media diklat tersebut bermanfaat	50,0	39,3	10,7	-	3,39
9.	Materi diklat berpengaruh dengan pengembangan wawasan	45,2	45,2	9,5	-	3,36
10.	Materi diklat pernah didiskusikan	45,2	44,0	10,7	-	3,35

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat dari jawaban responden setiap indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup kerja atau jabatan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,39.
- 2) Sebagian besar pegawai menyatakan memahami cakupan pendidikan dan materi pelatihan yang diberikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,33.
- 3) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,33.
- 4) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa selalu disediakan modul terhadap materi yang disampaikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,44.
- 5) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,35.
- 6) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi yang disampaikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,31.
- 7) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa disediakan media dalam menyampaikan materi pelatihan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,36.

- 8) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa media diklat tersebut bermanfaat, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,39.
- 9) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi diklat berpengaruh dengan pengembangan wawasan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,36
- 10) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi diklat pernah didiskusikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,35

Persepsi responden terhadap indikator dari variable materi pelatihan sebagian besar pegawai menyatakan bahwa cakupan materi, kesesuaian materi dengan kebutuhan pegawai, *feedback* dari materi yang disampaikan, modul dan media yang digunakan relatif sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai, Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

## c. Metode Pelatihan

Tabel 4.8. Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Metode Pelatihan

No.	Indikator dari variabel	Persepsi responden yang memilih dengan bobot				Mean
		4	3	2	1	
1.	Belajar dari pengalaman pegawai lain	46,4	50,0	3,6	-	3,43
2.	Mengikuti pendidikan dan pelatihan di lembaga / organisasi pelatihan	38,1	46,4	15,5	-	3,23
3.	Metode yang disampaikan bervariasi	39,3	47,6	13,1	-	3,26
4.	Instruktur yang hanya menggunakan metode tertentu	40,5	46,4	13,1	-	3,27
5.	Metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan	51,2	39,3	9,5	-	3,42
6.	Metode yang disampaikan sesuai dengan materi diklat	46,4	44,0	9,5	-	3,37
7.	Metode yang disampaikan disertai dengan media	45,2	44,0	10,7	-	3,35
8.	Metode diklat lebih memotivasi keinginan belajar	45,2	45,2	9,5	-	3,36
9.	Metode diklat disampaikan dengan simpatik	46,4	48,8	4,8	-	3,42
10.	Metode pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap wawasan berpikir	40,5	52,4	7,1	-	3,33

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat dari jawaban responden setiap indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi diklat sering didiskusikan dengan pegawai lain, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,43.

- 2) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mengikuti pendidikan dan pelatihan di lembaga/organisasi pelatihan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,23.
- 3) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa metode yang disampaikan bervariasi, dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,26.
- 4) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa instruktur yang hanya menggunakan metode tertentu, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,27.
- 5) Sebagian besar pegawai menyatakan metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,42.
- 6) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan materi diklat, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,37.
- 7) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa metode yang disampaikan disertai dengan media, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,35.
- 8) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa metode diklat lebih memotivasi keinginan belajar, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,36.
- 9) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa metode diklat disampaikan dengan simpatik, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,42.

- 10) Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa metode pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap wawasan berpikir, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,33.

Persepsi responden terhadap indikator dari variable metode pelatihan sebagian besar pegawai menyatakan bahwa *on the job training*, *off the job training*, teori dan praktek yang diterima relative sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

#### d. Kinerja

**Tabel 4.9. Persepsi Responden terhadap Indikator dari Variabel Kinerja**

No.	Indikator dari Variabel	Persepsi responden yang memilih dengan bobot				Mean
		4	3	2	1	
1.	Jumlah pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan	44,0	44,0	11,9	-	3,3214
2.	Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dapat diselesaikan semua	47,6	44,0	8,3	-	3,3929
3.	Dukungan dari atasan dalam sejumlah pekerjaan	44,0	45,2	10,7	-	3,3333
4.	Kualitas pekerjaan atau laporan	44,0	45,2	10,7	-	3,3333
5.	Menyelesaikan semua pekerjaan selalu tepat waktu	41,7	47,6	10,7	-	3,3095
6.	Standar tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan	44,0	41,7	14,3	-	3,2976
7.	Standar tersebut sesuai dengan prosedur	46,4	44,0	9,5	-	3,3690
8.	Keterampilan dari Diklat bermanfaat terhadap kinerja	48,8	44,0	7,1	-	3,4167
9.	Dalam bekerja berpikir positif	46,4	41,7	11,9	-	3,3452
10.	Diklat dapat meningkatkan kinerja	50,0	42,9	7,1	-	3,4286

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat dari jawaban responden setiap indikator adalah sebagai berikut :

- 1) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jumlah pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3214.
- 2) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dapat diselesaikan semua, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3929.
- 3) sebagian besar pegawai menyatakan sering mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3333.
- 4) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kualitas pekerjaan atau laporan bias dipertanggung jawabkan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3333.
- 5) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa menyelesaikan semua pekerjaan selalu tepat waktu, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3095.
- 6) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa standar tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,2976.

- 7) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa standar tersebut sesuai dengan prosedur, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3690.
- 8) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa keterampilan dari Diklat bermampaaf terhadap kinerja, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,4167.
- 9) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa dalam bekerja berpikir positif, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,3452.
- 10) sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan, dapat dilihat dengan rata-rata jawaban responden mencapai 3,4286.

Persepsi responden terhadap dependen variable Kinerja sebagian besar pegawai menyatakan bahwa hasil pekerjaan, perilaku, cirri individual yang bereaksi terhadap perlakuan cukup mendukung pegawai dalam berkerja.

#### **B. Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis tentang pengaruh variabel-variabel bebas yaitu variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada uji pengaruh Simultan dan Parsial.

## 1. Pengaruh Simultan

Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel bebas yang meliputi : variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3), secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis tentang variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3), secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10. Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y**

Variabel	Koefisien regresi	R Square	Adj. R Square	F
Konstanta	0,618	0,954	0,952	547,471
Jenis Pelatihan (X1)	0,306			
Materi pelatihan (X2)	0,341			
Metode Pelatihan (X3)	0,336			

Sumber : Data Olahan 2010 (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,618 + 0,306 X_1 + 0,341 X_2 + 0,336 X_3$$

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan menunjukkan hasil nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 547,471 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Apabila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada taraf nyata (alpha) 5% memperlihatkan angka 2,21. Dengan demikian hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga menolak  $H_0$ . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas X yang meliputi variabel

Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikan F pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5%.

Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi atau hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas (X) yang meliputi variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 95,20%, sedangkan sisanya 4,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang dalam penelitian ini tidak diteliti, seperti budaya, kompensasi, kepuasan dan kometmen.

## 2. Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh parsial variabel meliputi variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11. Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien parsial (t)	Sig. t	T Tabel
Jenis Pelatihan (X1)	0,306	17,091	0,000	1,66
Materi pelatihan (X2)	0,341	18,351	0,000	
Metode Pelatihan (X3)	0,336	16,959	0,000	

Sumber : Data Olahan, 2010 (Lampiran)

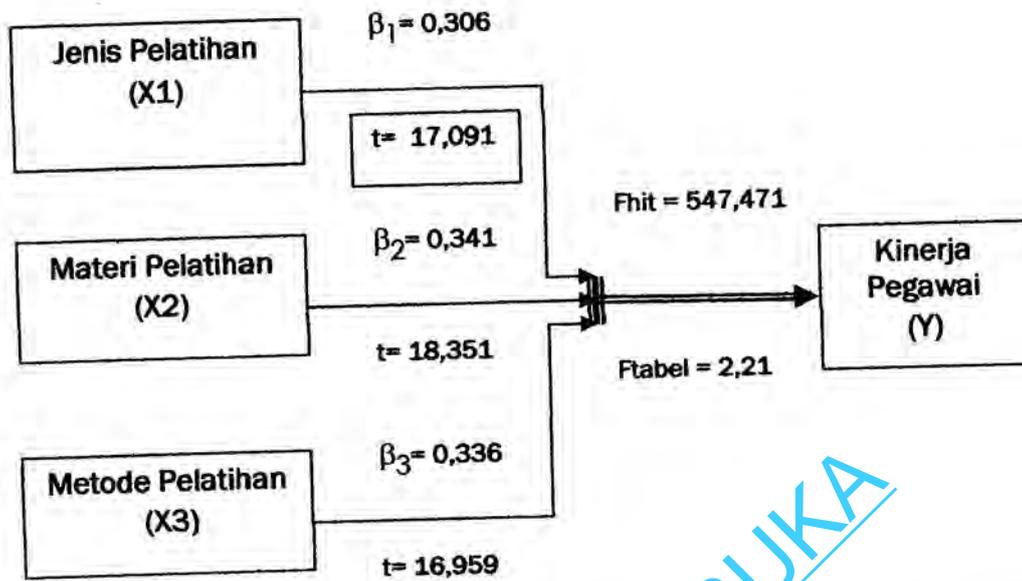
Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi diperoleh hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Jenis Pelatihan (X1) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,306 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,091 sedangkan nilai  $t_{table}$  pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,66 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t_{hitung} > t_{table}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Variabel Jenis Pelatihan (X1) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel kemampuan (X1) adalah sebesar 0,306. Artinya apabila Variabel Jenis Pelatihan (X1) dinaikkan sebesar 17,091 maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,306.
- b. Variabel Materi Pelatihan (X2) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,341 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil analisis

menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,351 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,66 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap variable dependen yaitu Kinerja pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Materi Pelatihan (X2) adalah sebesar 0,341. Artinya apabila Materi Pelatihan (X2) dinaikkan sebesar 18,351 maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,341.

- c. Variabel Metode Pelatihan (X3) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,336 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,959 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,66 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Variabel Metode Pelatihan (X3) terhadap variable dependen yaitu Kinerja pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Metode Pelatihan (X3) adalah sebesar 0,336. Artinya apabila Metode Pelatihan (X3) dinaikkan sebesar 16,959 maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,336.



Gambar 4.1 Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

C. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda

Sebelum menganalisis pengaruh simultan dan parsial terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat kelayakan atau persyaratan suatu model regresi berganda. Hasil uji asumsi klasik adalah seperti pada Tabel 4.12.

1. Multikoleniaritas

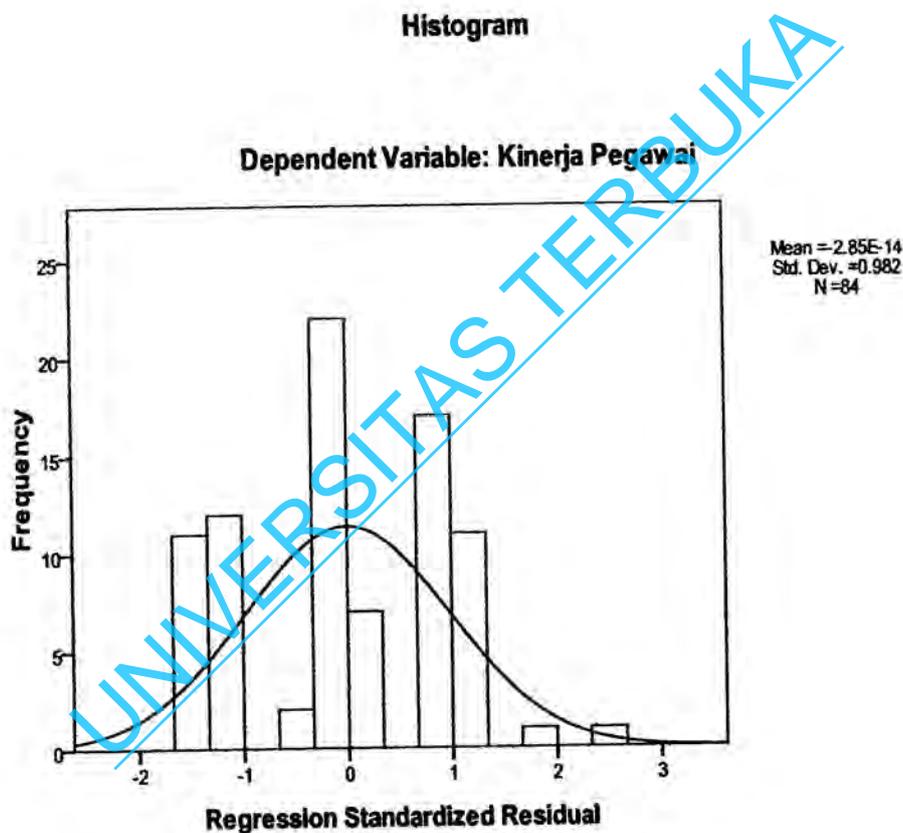
Tabel 4.12. Hasil uji Multikoleniaritas

Variabel	VIF
Jenis Pelatihan	1,052
Materi Pelatihan	1,244
Metode Pelatihan	1.215

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

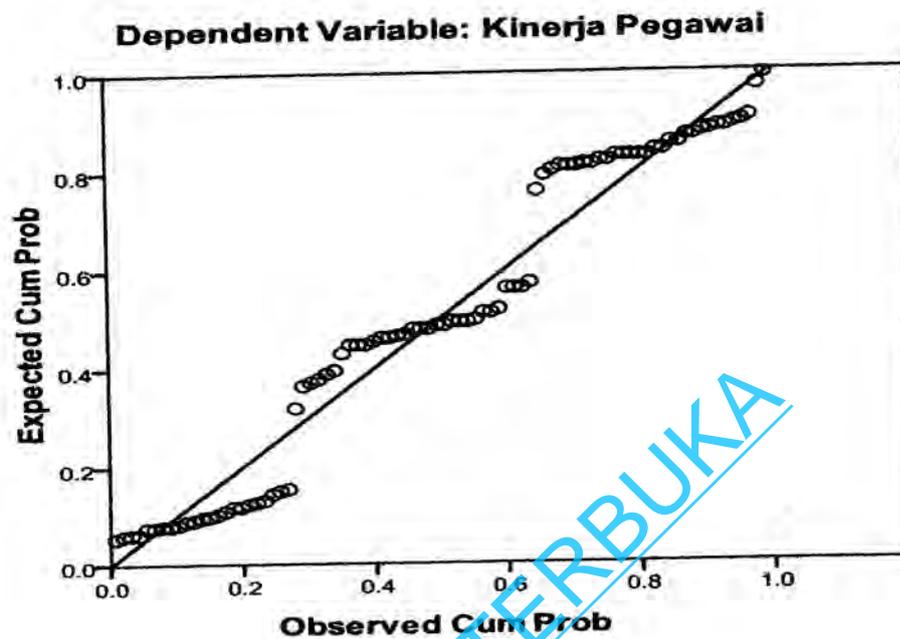
Menurut Singgih (2008:282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5. Hasil ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis.

## 2. Normalitas



**Gambar 4.2. Kurva histogram**

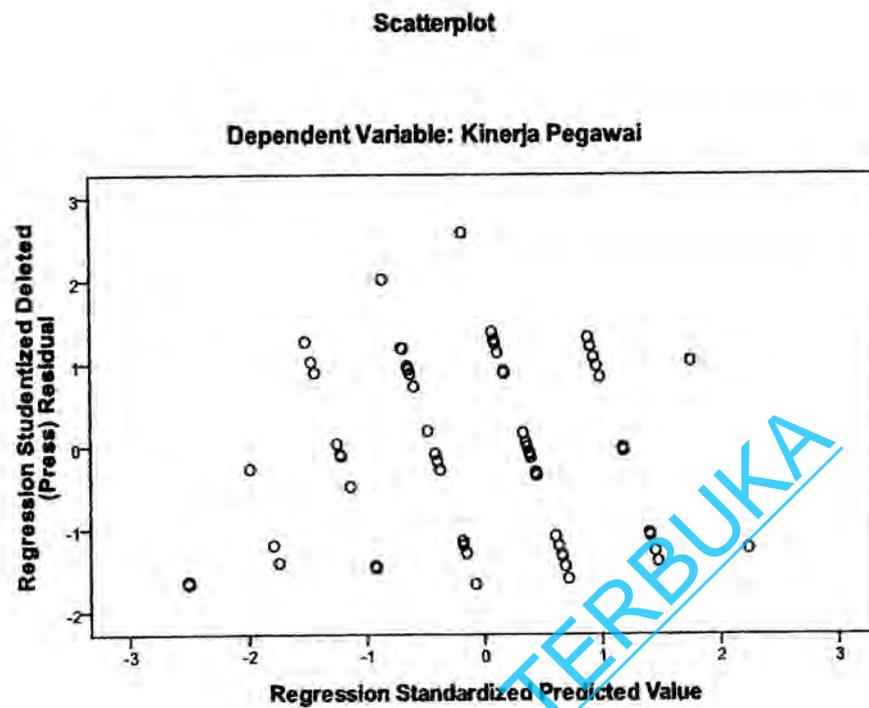
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan hasil pada gambar 4.2 dan 4.3 bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Penerimaan normalitas data sesuai dengan pendapat Singgih (2008:214) yaitu : **Pertama**, garis kurva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. **Kedua**, karena titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal.

### 3. Heterokedastisitas



**Gambar 4.4. Scatterplot**

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan *variance*). Menurut Singgih (2008:210) jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan dan berdasarkan hasil analisis data, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

##### **Hipotesis I : Pengaruh Simultan (Serempak/Bersama-sama Variabel X Terhadap Variabel Y)**

Diduga variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 11,419 dengan signifikan F sebesar  $0,0000 < 0,05$  ( $H_0$  di tolak). Hal ini memperlihatkan bahwa  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  Artinya secara simultan variabel bebas (X) yang meliputi (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian **hipotesis I dinyatakan diterima.**

##### **Hipotesis II : Pengaruh Parsial (Masing-Masing Variabel X1, X2, X3 Terhadap Variabel Y)**

Diduga variabel (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai  $t$  hitung variabel bebas (X) yaitu variabel Jenis Pelatihan (X1)  $t$  hitung sebesar 17,091 variabel Materi Pelatihan (X2)  $t$  hitung sebesar 18,352 dan variabel Metode Pelatihan (X3)  $t$  hitung sebesar 16,959; berarti hasil  $t$  hitung ketiga variabel bebas lebih besar dari nilai  $t$  tabel 1,66. Hasil ini memperlihatkan bahwa  $H_a: b_i > 0$  ( $H_0$  di tolak) artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial ketiga variabel Jenis Pelatihan (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3), berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian **hipotesis II dinyatakan diterima.**

**Hipotesis III:** Diduga dari ketiga variabel bebas, variabel Materi Pelatihan (X2) merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap Kinerja kerja pegawai (Y). Dari hasil uji parsial diperoleh koefisien regresi terbesar adalah variabel Kepuasan Kerja dengan koefisien parsial ( $t$ ) sebesar 18,352 dan koefisien regresi 0,341, sehingga variabel Materi pelatihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian **hipotesis III dinyatakan diterima**

## **E. Pembahasan**

Penelitian ini membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil analisis data diperoleh:

### **1. Pengaruh Simultan.**

Dari hasil analisis, menunjukkan ada pengaruh variabel jenis (X1), variabel Materi Pelatihan (X2), variabel Metode Pelatihan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sebesar 0,952. Artinya sumbangan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat sebesar 95,10 persen sedangkan sisanya 4,80 persen merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya, kompensasi, kepuasan dan kometmen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu, di mana pengalaman mengikuti pelatihan tercermin dalam cakupan jenis pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan. Ketiga cakupan tersebut saling berkaitan yang membentuk tingkat kecermatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai ilustrasi pegawai yang mengikuti pelatihan penanganan pasien di unit gawat darurat bahwa jenis pelatihan yang diikuti sesuai dengan bidang kerjanya, dan materi pelatihan yang disajikan instruktur berkaitan dengan manajemen pengelolaan gawat darurat. Sementara itu metode yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yaitu metode diskusi dan metode bermain peran yang dikondisikan sesuai dengan yang sebenarnya. Pendidikan dan pelatihan tersebut membantu pegawai untuk bekerja secara efektif yang berdampak pada peningkatan hasil kerja atau kinerja pegawai.

Memperhatikan hasil penelitian Budiarsa (2000) menunjukkan bahwa dari hasil analisis data dan pembahasan, dikemukakan bahwa :1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang dikemukakan dapat diterima, variabel pendidikan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, baik kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan maupun ketepatan waktu kerja. 2). Kinerja karyawan yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu kerja dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa 70% responden telah melaksanakan dan melakukan pekerjaan dengan baik. 3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel pendidikan, pelatihan dan promosi struktural dan promosi kenaikan pangkat terhadap pencapaian prestasi kerja yang tergambar dalam kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja berkisar 65%. Dengan demikian hasil penelitian ini dan hasil penelitian Budiarsa bersifat saling mendukung.

Hasil penelitian ini memperhatikan bahwa jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal ini, Husnan (2000:122) mengemukakan bahwa “penilaian kinerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar peningkatan prestasi. Sedangkan Hasibuan (2000:86) mengemukakan bahwa “tujuan pengembangan karyawan yang dapat dilakukan dengan latihan salah satunya adalah untuk mengembangkan kinerja”. Kedua pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja Pegawai ditentukan antara lain oleh faktor pelatihan termasuk di dalamnya jenis pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan.

## 2. Pengaruh Parsial.

Dari hasil analisis parsial hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel jenis pelatihan adalah sebesar 0,306 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel jenis pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,60% dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data kondisi jenis pelatihan di mana responden umumnya menilai variabel jenis pelatihan (X1) lebih banyak pada skor 3 dan 4 dengan nilai *mean* 3,35. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel jenis pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan bidang kerja pegawai. Sebagai gambaran pegawai yang mengikuti jenis diklat teknis, selama mengikuti diklat sesuai dengan kompetensi teknis pekerjaan yang diperlukan untuk mendukung tugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

Hasil uji t variabel materi pelatihan diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel materi pelatihan adalah sebesar 0,341 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel materi pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,10 dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data kondisi materi pelatihan di mana responden umumnya menilai variabel materi pelatihan (X2) lebih banyak pada skor 3 dan 4 dengan nilai *mean* 2,36. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel materi pelatihan yang diikuti oleh pegawai relatif sudah memperlihatkan hasilnya..

Hasil uji t metode pelatihan diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel metode pelatihan adalah sebesar 0,336 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,60% dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini

didukung oleh data kondisi metode pelatihan menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel metode pelatihan (X3) lebih banyak pada skor 4 dan 3 dengan nilai *mean* 3.33. Kondisi memperlihatkan bahwa variabel metode pelatihan yang diikuti relatif sudah sesuai dengan keinginan pegawai.

Seiring dengan hasil penelitian ini, Al Habsyi dkk. (1992) yang meneliti tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, menyangkut materi yang diberikan, cara mengajar, bobot materi dan kelayakan fasilitas serta ada tidaknya peningkatan kemampuan administratif pegawai di Propinsi Dati I dan II Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat, NTT yang terediri dari 12 Dati II. Di mana berdasarkan hasil analisa diperoleh temuan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan itu sendiri pada umumnya sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata prosentase antara diklat dengan berbagai komponen seperti: materi yang diberikan, cara mengajar, bobot materi dan kelayakan fasilitas serta ada tidaknya peningkatan kemampuan administratif pegawai menunjukkan angka 89% ke atas. Di samping itu juga secara umum terbukti bahwa penyelenggaraan diklat telah mampu meningkatkan kemampuan administratif pegawai ditinjau dari aspek prestasi kerja (88,02%).

Isdaini (2000) yang meneliti "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" pada PT Benua Indah Pontianak menjelaskan hasil penelitiannya yaitu penyelenggaraan pelatihan juga telah mampu meningkatkan kemampuan karyawan ditinjau dari prestasi kerjanya baik dilihat dari variabel materi pelatihan, variabel metode pelatihan, variabel tenaga pelatih, dan variabel fasilitas pelatih.

Dengan demikian hasil penelitian ini dengan hasil penelitian Al' Habsyi dkk. dan hasil penelitian Isdairi adalah bersifat saling mendukung.

#### **F. Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah **pertama** implikasi terhadap hasil penelitian ini sendiri; **kedua** implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia.

1. Implikasi hasil penelitian adalah kinerja pegawai ternyata ditentukan atau dipengaruhi oleh pelatihan terutama jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan. Ketiga faktor ini memang sebagai upaya yang terus dikembangkan dan ditingkatkan pelaksanaannya, sehingga dapat mendukung terwujudnya kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas hulu.
2. Implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia sangat berhubungan dengan keunggulan. Hal ini berarti pemberian pelatihan merupakan bagian dari aspek pengembangan sumberdaya manusia untuk memberikan sumbangan yang besar terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sasarannya adalah menciptakan manajemen prestasi yang menilai bagaimana orang-orang melakukan pekerjaan atas dasar perencanaan dan pelaksanaan latihan-latihan, program-program penambahan pengalaman atau pengembangan diri sendiri yang akan bermuara pada hasil yang dicapai oleh setiap orang dan organisasi secara keseluruhan.

## BAB V.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Pelatihan meliputi jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan. Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan dari hasil analisis data dikemukakan kesimpulan dan rekomendasi hasil penelitian sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

Pelatihan dan kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu sudah berjalan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik diskriptif di mana pelatihan yang diselenggarakan sudah sesuai dengan keinginan pegawai. Pelatihan yang diselenggarakan relatif sudah baik dalam hal jenis pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan. Jenis pelatihan yang diberikan memang sudah sesuai dengan keinginan pegawai namun materi pelatihan yang diberikan terlalu padat dan metode pelatihan yang digunakan kurang bervariasi sehingga hasil yang dicapai belum optimal. Walaupun demikian pegawai menyadari dan mendukung bahwa pelatihan merupakan iklim yang kondusif untuk meningkatkan kinerja.

Adapun pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi berganda bahwa nilai *adjusted r square* merupakan sumbangan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis pelatihan merupakan dasar untuk mempertajam kemampuan dan keterampilan kerja pegawai sesuai dengan bidang kerjanya. Materi pelatihan berkaitan erat dengan kemampuan dan keterampilan teknis dalam menjabarkan berbagai pekerjaan.

2. Ada pengaruh jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini dapat dilihat dari uji parsial (t) yaitu hasil nilai t hitung variabel bebas (X). Secara parsial kontribusi yang diberikan oleh variabel jenis pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa refleksi dari pelatihan yang diberikan kepada pegawai merupakan faktor pendukung meningkatnya kinerja pegawai baik dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pelatihan juga merupakan proses pembelajaran yang memberikan kapasitas dan penguatan kepada seluruh individu atau pengrajin untuk belajar menggunakan dan meningkatkan sumber daya yang ada secara optimal.

## **B. Saran**

1. Terhadap lembaga Diklat, agar pegawai tidak jenuh hendaknya jenis pelatihan yang diberikan menggunakan metode yang bervariasi, dan perlu diberikan materi pelatihan yang berorientasi pada manajemen birokrasi. Untuk pengembangan sumberdaya manusia terutama pegawai yang berkaitan dengan pelayanan publik yang melayani masyarakat atau dari berbagai kalangan

*stakeholders*, hendaknya pegawai mempunyai pendidikan dan pengalaman serta pelatihan-pelatihan yang memadai.

2. Penelitian ini sudah dilakukan dengan sungguh-sungguh namun karena keterbatasan peneliti sehingga hasilnya belum maksimal. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh pelatihan melainkan ditentukan juga oleh faktor-faktor lain, seperti budaya, kompensasi, kepuasan, dan komitmen. Oleh karena itu penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih lengkap.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Habsyi, Taher, Mardiyono, Hartono,T., Zauhar, S. Dan Syamsudin, L., (1992) Keterkaitan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai dalam Upaya (Pendayagunaan Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Universitas Brawijaya Volume 4 Nomor* , April, Universitas Brawijaya
- Armstrong, M. (2000) Seri Pedoman Manajemen. *Manajemen sumber daya manusia*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- As'ad, M. (2001) *Psikologi industri*. Edisi kelima, Cetakan kelima, Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin & Russel (1997) Reward and organizational goal achievement : A case study of toyota motor in kentucky. *Journal of management studies*, 32, .379.
- Budiarsa, I Wayan, (2002) Pengaruh pendidikan, pelatihan, promosi struktural dan promosi kenaikan pangkat terhadap kinerja pegawai. *Thesis Pasca Sarjana Universitas Brawijaya*, Malang.
- Budihardjo, Mariam, (2006) *Dasar-dasar ilmu politik*. Jakrta, Gramedia.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi bahasa Indonesia, Jilid 2, Alih bahasa Benyamin Molan, , Jakarta: Prenhalindo.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2001) *Organisasi : prilaku, struktur, proses*. Edisi Kedelapan, Jilid Dua, Alih bahasa Nunik Adiarni, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, C.F. (2000) *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Audi Offset.
- Gujarati,D. (2004) *Ekonometrika dasar*. Cetakan kedelapan, Alih bahasa Sumarno Zain, Jakarta. Erlangga.
- Hamalik, O. (2000) Pengembangan sumber daya manusia. *Manajemen Pelatihan*
- Handoko, T H. (1997) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P (2000) *Manajemen sumber daya manusia (dasar dan kunci keberhasilan)*, Jakarta: Gunung Agung.

- Husnan, Suad. (2000) *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: BPFE.
- Isdairi, (2000) *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Thesis Pasca Sarjana Universitas Brawijya*, Malang.
- Luthans, F. (2000) *Organizational behavior*. Seventh edition, Singapore: McGraw Hill.
- Martoyo, S. (2000) *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000) *Human resource management*. Ninth edition, South-Western College Publishing, Ohio: Cincinnati.
- Moekijat, (2000) *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996) *Human resources management*. Sixth edition, USA: Allyn & Bacon Inc.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Permenpan tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, Jakarta, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Perbup tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu nomor 24 tahun 2008, Putussibau, Bupati Kapuas Hulu
- Putti, J. M. (2000) *Manager's primer on performance appraisal, cocept and techniques*. Singapor: Institute of Management.
- Rangkuti, F. (2004). *Teknik analisis segmentasi dan targeting dalam marketing*, Jakarta: Alex Media Kompotindo.
- Ranupandojo, Heidjrachman, Suad H. (2000) *Manajemen personalia*, Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Rao, T.V. (1996) *Penilaian prestasi kerja : teori dan praktek*. Cetakan ketiga, Alih bahasa L. Mulyana, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins,S. (2006) *Perilaku organisasi : konsep, kontroversi, aplikasi*. Edisi ketujuh, Alih bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Jilid 1, Jakarta, Prenhallindo.

- Ruky, A. (2006). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Schuler, Randall S, E. Jackson, (1997) Menghadapi Abad Ke-21, *Manajemen daya sumber manusia*, Edisi Keenam, Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya, Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (1996) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2001) *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, S. (2008), *SPSS, Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2008) . *Metodologi penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, A. (2006) *Kepemimpinan manajer (Eksistensinya dalam perilaku organisasi)*. Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta.
- Swasto, B. (2000) *Manajemen sumber daya manusia*, Malang: FIA- UNIBRAW.
- Umar, H. (2003). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar , H. (2007). *Metode riset bisnis* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, I. (2002.) *Sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

**Lampiran 1. Instrumen Penelitian****ANGKET PENELITIAN****Identitas Peneliti**

**N A M A** : MAWARDI  
**NIM** : 015743861  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM** : MAGISTER MANAJEMEN  
**UNIVERSITAS** : UNIVERSITAS TERBUKA  
**JUDUL THESIS** :

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
 NEGERI SIPIL**

**(Studi Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu)**

**TUJUAN**

Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor  
 Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu

**Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda silang pada kotak jawaban yang tersedia di lembar jawaban
2. Mohon semua item angket dijawab dengan kesungguhan dan kejujuran

**Identitas Responden**

Umur :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Pangkat/ Gol. Ruang :

Pendidikan Terakhir :  SMU/SMK  DIPLOMA  S1  S2

Latar Belakang Pendidikan :

UNIVERSITAS TERBUKA

**Pertanyaan.****Variabel Jenis Pelatihan(X1)**

1. Apakah jenis pendidikan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja/jabatan Bapak/Ibu ?
 

Sangat sesuai	Sesuai	Cukup sesuai	Tidak sesuai
  
2. Apakah Bapak/Ibu setuju dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan ?
 

Sangat setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju
  
3. Apakah waktu pendidikan dan pelatihan yang disediakan sudah sesuai dengan jumlah materi pelatihan ?
 

Sangat sesuai	Sesuai	Cukup sesuai	Tidak sesuai
  
4. Apakah ada pengaruh jenis pendidikan dan pelatihan terhadap hasil kerja ?
 

Sangat berpengaruh	Berpe- ngaruh	Cukup berpe- ngaruh	Tidak berpe- ngaruh
  
5. Apakah Instruktur menguasai sesuai dengan jenis pendidikan dan pelatihan ?
 

Sangat menguasai	Menguasai	Cukup menguasai	Tidak menguasai
  
6. Apakah jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti sesuai dengan keinginan ?
 

Sangat sesuai	sesuai	Cukup sesuai	Tidak sesuai

7. Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa jenis pelatihan bermamfaat untuk meningkatkan kinerja ?	Sangat bermamfaat	Bermamfaat	Cukup bermamfaat	Tidak bermamfaat

8. Apakah ada tugas-tugas dari setiap jenis pelatihan yang telah diberikan ?	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah

9. Apakah tugas-tugas tersebut bermamfaat ?	Sangat bermamfaat	Bermamfaat	Cukup bermamfaat	Tidak bermamfaat

10. Apakah dilakukan evaluasi atas tugas yang dikerjakan ?	Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah

UNIVERSITAS TERBUKA

**Materi pelatihan (X2)**

1. Apakah materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan lingkup kerja atau jabatan ?
- | Sangat sesuai | Sesuai | Cukup sesuai | Tidak sesuai |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |
2. Apakah Bapak/Ibu memahami cakupan pendidikan dan materi pelatihan yang diberikan ?
- | Sangat memahami | Memahami | Cukup memahami | Tidak memahami |
|-----------------|----------|----------------|----------------|
|                 |          |                |                |
3. Apakah materi pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja ?
- | Sangat bermanfaat | Bermanfaat | Cukup bermanfaat | Tidak bermanfaat |
|-------------------|------------|------------------|------------------|
|                   |            |                  |                  |
4. Apakah disediakan modul terhadap materi yang disediakan ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |
5. Apakah materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur ?
- | Sangat sesuai | Sesuai | Cukup sesuai | Tidak sesuai |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |
6. Apakah modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi pelatihan yang disampaikan ?
- | Sangat berpengaruh | Berpengaruh | Cukup berpengaruh | Tidak berpengaruh |
|--------------------|-------------|-------------------|-------------------|
|                    |             |                   |                   |

7. Apakah ada disediakan media dalam menyampaikan materi pelatihan ?
- | Selalu disediakan | Disediakan | Cukup disediakan | Tidak disediakan |
|-------------------|------------|------------------|------------------|
|                   |            |                  |                  |
8. Apakah media pendidikan dan pelatihan tersebut bermanfaat ?
- | Sangat bermanfaat | Bermanfaat | Cukup bermanfaat | Tidak bermanfaat |
|-------------------|------------|------------------|------------------|
|                   |            |                  |                  |
9. Apakah materi Pendidikan dan pelatihan yang disampaikan berpengaruh dengan pengembangan wawasan ?
- | Sangat berpengaruh | Berpengaruh | Cukup berpengaruh | Tidak berpengaruh |
|--------------------|-------------|-------------------|-------------------|
|                    |             |                   |                   |
10. Apakah materi pendidikan dan pelatihan pernah didiskusikan ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |

**Variabel Metode Pelatihan (X3)**

1. Sebagai pegawai apakah Bapak/Ibu sering menimba atau belajar dari pengalaman pegawai lain ?
- | Sangat sering | Sering | Cukup sering | Tidak sering |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |
2. Sebagai pegawai apakah Bapak/Ibu, mengikuti pendidikan dan pelatihan di lembaga / organisasi pelatihan ?
- | Selalu mengikuti | Mengikuti | Kadang-kadang | Tidak pernah |
|------------------|-----------|---------------|--------------|
|                  |           |               |              |
3. Apakah ketika Bapak/Ibu mengikuti pendidikan dan pelatihan metode yang disampaikan bervariasi ?
- | Selalu bervariasi | Bervariasi | Cukup bervariasi | Tidak bervariasi |
|-------------------|------------|------------------|------------------|
|                   |            |                  |                  |
4. Apakah ada instruktur yang hanya menggunakan metode tertentu ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |
5. Apakah Bapak/Ibu metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan ?
- | Sangat sesuai | Sesuai | Cukup sesuai | Tidak sesuai |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |
6. Apakah metode yang disampaikan sesuai dengan materi diklat ?
- | Sangat sesuai | Sesuai | Cukup sesuai | Tidak sesuai |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |

7. Apakah metode yang disampaikan disertai dengan media ?

Selalu	Sering	Jarang	Tidak pernah

8. Apakah metode pendidikan dan pelatihan lebih memotivasi keinginan belajar ?

Sangat memotivasi	Memotivasi	Cukup memotivasi	Tidak memotivasi

9. Apakah metode pendidikan dan pelatihan disampaikan dengan simpatik ?

Sangat simpatik	Simpatik	Cukup simpatik	Tidak simpatik

10. Apakah metode Pendidikan dan pelatihan yang diikuti berpengaruh terhadap wawasan berpikir dan bekerja ?

Sangat berpengaruh	Berpengaruh	Cukup berpengaruh	Tidak berpengaruh

UNIVERSITAS TERBUKA

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

1. Apakah hasil pekerjaan termasuk laporan sudah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan ?
- | Sangat sesuai | Sesuai | Cukup sesuai | Tidak sesuai |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |
2. Apakah jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat diselesaikan semua ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |
3. Apakah ada dukungan dari atasan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |
4. Menurut Bapak/Ibu apakah kualitas pekerjaan atau laporan bisa dipertanggung jawabkan ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |
5. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan semua pekerjaan selalu tepat waktu?
- | Sangat tepat waktu | Tepat waktu | Cukup tepat waktu | Tidak tepat waktu |
|--------------------|-------------|-------------------|-------------------|
|                    |             |                   |                   |
6. Apakah ada standar tertentu dalam menyelesaikan tepat waktu pekerjaan ?
- | Selalu | Sering | Jarang | Tidak pernah |
|--------|--------|--------|--------------|
|        |        |        |              |
7. Apakah standar tersebut sesuai dengan prosedur ?
- | Sangat sesuai | Sesuai | Cukup sesuai | Tidak sesuai |
|---------------|--------|--------------|--------------|
|               |        |              |              |

8. Apakah Keterampilan yang diterima oleh Bapak/Ibu dari diklat bermanfaat terhadap kinerja ?

Sangat bermanfaat	Bermamfaat	Cukup Bermamfaat	Tidak Bermamfaat

9. Dalam bekerja, apakah Bapak/Ibu ,berpikir positif ?

Selalu bersikap positif	Bersikap positif	Cukup bersikap positif	Tidak bersikap positif

10. Apakah kualitas pekerjaan merupakan hal yang perlu di perhatikan?

Sangat perlu	Perlu	Cukup perlu	Tidak perlu

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

## Jenis Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.40	13.000	0.922	0.946
X1.2	29.48	14.510	0.560	0.961
X1.3	29.40	13.583	0.918	0.946
X1.4	29.44	14.173	0.922	0.959
X1.5	29.40	13.750	0.863	0.949
X1.6	29.40	13.750	0.863	0.949
X1.7	29.36	13.240	0.989	0.943
X1.8	29.40	13.667	0.890	0.947
X1.9	29.44	14.173	0.622	0.959
X1.10	29.40	13.667	0.890	0.947

## Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.955	10

**Materi Pelatihan****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Validitas****Item-Total Validity Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.1600	20.223	0.993	0.979
X2.2	28.2000	20.667	0.948	0.981
X2.3	28.2400	20.690	0.853	0.983
X2.4	28.1600	20.223	0.993	0.979
X2.5	28.2000	20.833	0.909	0.982
X2.6	28.1200	21.027	0.916	0.982
X2.7	28.2000	20.833	0.909	0.982
X2.8	28.1600	20.223	0.993	0.979
X2.9	28.2000	20.833	0.909	0.982
X2.10	28.2400	21.190	0.753	0.987

**Reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.983	10

**Metode Pelatihan****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Validitas****Item-Total Validity Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.40	20.917	0.907	0.974
X3.2	27.40	20.750	0.944	0.973
X3.3	27.44	21.507	0.716	0.981
X3.4	27.40	20.917	0.907	0.974
X3.5	27.32	20.977	0.917	0.974
X3.6	27.40	20.833	0.926	0.974
X3.7	27.40	20.167	0.935	0.973
X3.8	27.36	20.240	0.993	0.971
X3.9	27.44	21.340	0.750	0.979
X3.10	27.40	20.833	0.926	0.974

**Reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.977	10

## Kinerja Pegawai

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	28.2800	21.543	0.938	0.970
Y1.2	28.3600	21.990	0.813	0.974
Y1.3	28.3200	22.227	0.841	0.973
Y1.4	28.2800	21.710	0.902	0.971
Y1.5	28.2400	21.690	0.865	0.973
Y1.6	28.2800	21.710	0.902	0.971
Y1.7	28.3200	21.977	0.896	0.972
Y1.8	28.2800	20.877	0.947	0.970
Y1.9	28.3200	22.060	0.755	0.976
Y1.10	28.2800	20.877	0.947	0.970

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.975	10

Lampiran 3. Tugas Pokok fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu.

**TUGAS POKOK FUNGSI DINAS KESEHATAN**

**KABUPATEN KAPUAS HULU**

Dinas Kesehatan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dibidang Kesehatan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Kesehatan melaksanakan fungsi sebagai :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang Kesehatan;
- 2) Pelaksana urusan Pemerintah di bidang Kesehatan;
- 3) Pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggung jawabnya;
- 4) Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 5) Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugas secara periodik;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan mempunyai susunan organisasi yang terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat;
- 3) Bidang Pelatanaan Kesehatan;
- 4) Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan;
- 5) Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat;
- 6) Bidang Jaminan dan infoermasi kesehatan;
- 7) Unit Pelaksana Teknis ( UPT );
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepala Dinas Kesehatan adalah unsur pimpinan pada Dinas Kesehatan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dan mempunyai tugas memimpin kegiatan pelayanan umum dan teknis Dinas Kesehatan sesuai dengan kewenangan dibidang kesehatan.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Dinas Kesehatan melaksanakan fungsi :

- 1) Penetapan rencana operasional Dinas Kesehatan;
- 2) Pengkoordinasian seluruh kegiatan Dinas Kesehatan dengan instansi lanilla;
- 3) Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan dibidang Kesehatan;

- 4) Pemberian petunjuk penyelenggaraan pelayanan umum dan teknis sesuai dengan rencana operasional dan kebijakan yang telah ditetapkan;
- 5) Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan dibidang Kesehatan;
- 6) Pemantauan, pengawasan dan pelaporan perkembangan pelaksanaan kegiatan Dinas Kesehatan secara periodik;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat adalah unsur pembantu pimpinan pada Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang Sekretaris dan berada dibawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, dan mempunyai tugas membantu dalam pengelolaan urusan umum, program, kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, kearsipan, perpustakaan dan perlengkapan dinas.

Untuk melaksanakan tugasnya Sekretariat melaksanakan fungsi sebagai :

- 1) Penyusunan rencana operasional Sekretariat;
- 2) Penyusunan program kerja Dinas
- 3) Pelaksanaan ketatausahaan keuangan Dinas;
- 4) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengembangan sumber daya aparatur, organisasi dan tatalaksana Dinas;

- 5) Pengelolaan urusan ketatausahaan, kearsipan, perpustakaan dan perlengkapan dinas;
- 6) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja Dinas;
- 7) Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Sekretariat;
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai sekretariat dibantu oleh tiga Subbagian yaitu :

- 1) Subbagian Program;
- 2) Subbagian Keuangan
- 3) Subbagian Personil dan Umum.

Bidang Pelayanan Kesehatan adalah unsur pelaksana pada Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang berada dibawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris, dan mempunyai tugas membantu dalam pengembangan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk melaksanakan tugas Bidang Pelayanan Kesehatan mempunyai fungsi sebagai :

- 1) Penyusunan rencana operasional Bidang Pelayanan Kesehatan
- 2) Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan bidang pelayanan kesehatan;

- 3) Penyelenggaraan kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan kesehatan khusus;
- 4) Pengelolaan farmasi, makanan dan peralatan kesehatan;
- 5) Pengaturan pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Pelayanan Kesehatan;
- 6) Pemantauan, pengevaluasian, dan pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Kesehatan secara periodik;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh tiga Seksi yaitu :

- 1) Seksi Kesehatan Dasar dan Rujukan;
- 2) Seksi Kesehatan Khusus;
- 3) Seksi farmasi, makanan, dan Alat Kesehatan.

Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan adalah unsur pelaksanaan pada Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang berada dibawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui sekretaris, dan mempunyai tugas membantu dalam Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. Untuk melaksanakan tugas Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mempunyai fungsi sebagai :

- 1) Penyusun program kerja Bidang Pengendalian dan Penyehatan Lingkungan;
- 2) Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan bidang pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan;
- 3) Pelaksanaan pengendalian, pencegahan dan pemberantasan penyakit;
- 4) Pelaksanaan kegiatan penyehatan lingkungan;
- 5) Pengaturan pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan;
- 6) Pemantauan, pengevaluasian, dan pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan secara periodik;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kepala Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh dua Seksi yaitu :

- 1) Seksi Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit;
- 2) Seksi Penyehatan lingkungan.

Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat adalah unsur pelaksanaan pada Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang

berada dibawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui sekretaris, dan mempunyai tugas membantu dalam Peningkatan kesehatan ibu dan anak, usia lanjut dan keluarga berencana, perbaikan gizi serta pengembangan potensi dan peran serta masyarakat di bidang kesehatan. Untuk melaksanakan tugas Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat mempunyai fungsi sebagai :

- 1) Penyusunan rencana operasional Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat;
- 2) Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan di bidang kesehatan keluarga dan peningkatan peran serta masyarakat;
- 3) Pelaksanaan kesehatan ibu dan anak, usia lanjut dan keluarga berencana;
- 4) Pelaksanaan peningkatan peran serta masyarakat dibidang kesehatan;
- 5) Pelaksanaan perbaikan gizi keluarga dan masyarakat;
- 6) Pengaturan pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat;
- 7) Pemanfaatan, pengevaluasian, dan pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat secara
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

**Kepala Bidang Kesehatan Keluarga dan Peran Serta Masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh tiga Seksi yaitu :**

- 1) **Seksi Kesehatan Ibu dan Anak;**
- 2) **Seksi Peran Serta Masyarakat;**
- 3) **Seksi Perbaikan Gizi.**

**Bidang Jaminan dan Informasi Kesehatan adalah unsur pelaksanaan pada Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang berada dibawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui sekretaris, dan mempunyai tugas membantu dalam Penyelenggaraan pelayanan jaminan kesehatan masyarakat, Promosi dan informasi kesehatan. Untuk melaksanakan tugas Bidang Jaminan dan Informasi Kesehatan mempunyai fungsi sebagai :**

- 1) **Penyusun rencana operasi Bidang Jaminan dan Informasi Kesehatan;**
- 2) **Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan Bidang Jaminan Kesehatan' Promosi dan Informasi Kesehatan;**
- 3) **Pelaksanaan kegiatan jaminan kesehatan masyarakat;**
- 4) **Pelaksanaan Kegiatan Promosi dan pemberian layanan informasi kesehatan;**
- 5) **Pengaturan Pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Jaminan dan Informasi kesehatan;**

- 6) Pemantauan, pengevaluasian, dan pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Jaminan dan Informasi Kesehatan secara periodik;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

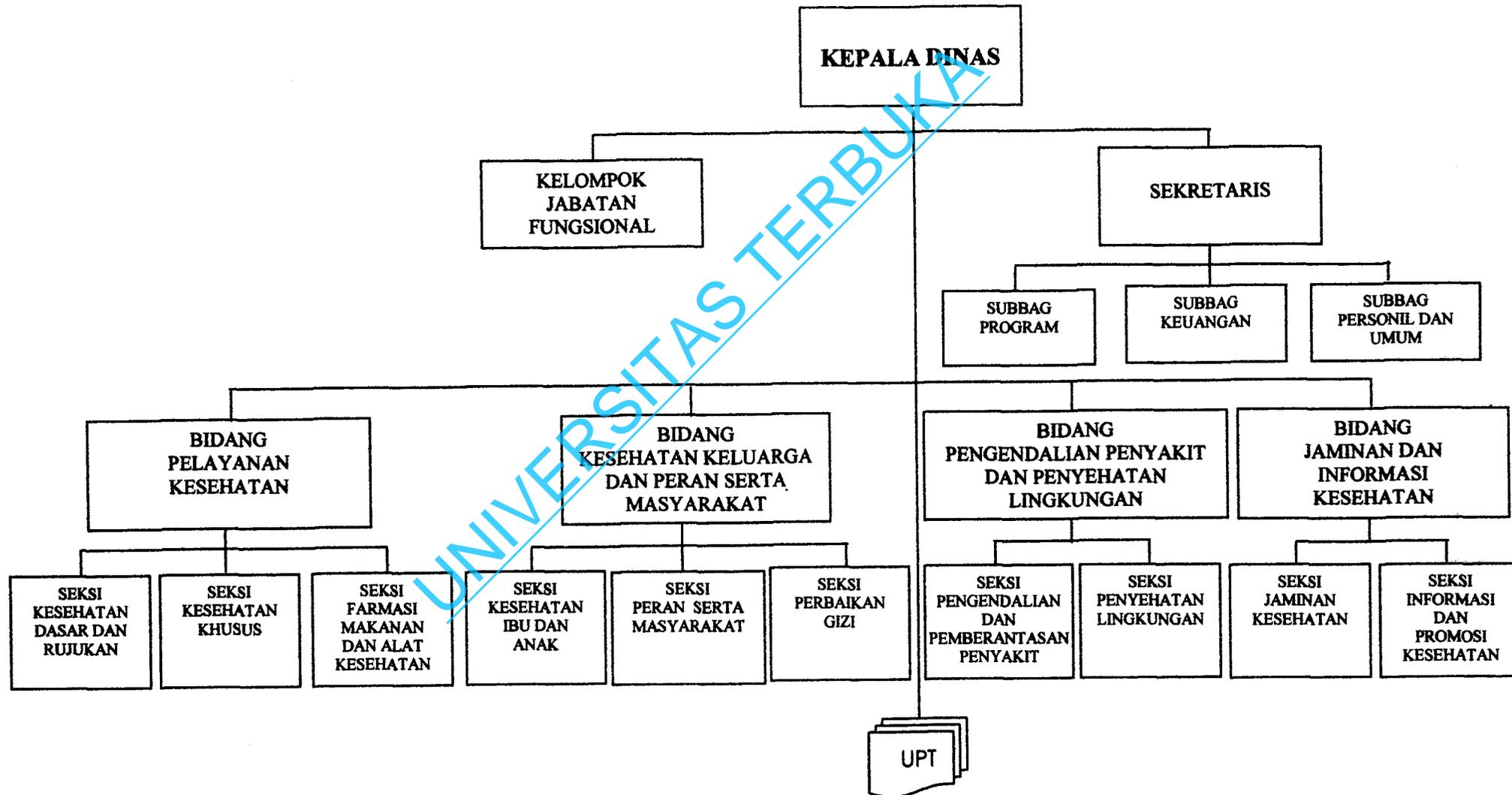
Kepala Bidang Jaminan dan Informasi Kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh dua Seksi yaitu :

- 1) Seksi Jaminan Kesehatan;
- 2) Seksi Informasi dan Promosi Kesehatan.

Pada Dinas Kesehatan terdapat 23 (dua puluh tiga) Unit Pelayanan Teknis (UPT) yang tersebar di Kabupaten Kapuas Hulu, setiap UPT dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui sekretaris, dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja di setiap kecamatan.

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terdiri dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya, dan mempunyai tugas melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.

### Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu



## Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden

## Variabel Jenis Pelatihan

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
6	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
7	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4
8	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
9	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
11	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
12	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
13	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
15	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
16	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3
17	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2
18	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
20	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2
21	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
22	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4
23	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3
24	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
25	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3
26	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
27	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
28	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3
29	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
31	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
32	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
33	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4
34	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
36	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3
37	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
39	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
40	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4
41	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
42	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
44	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
45	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4
46	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3
47	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3
48	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4
49	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3
50	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4
51	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4
52	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
53	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2
54	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
55	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4
56	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4
57	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2
58	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4
59	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3
60	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4
61	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
62	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
63	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
64	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3
65	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4
66	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3
67	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3
68	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4
69	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3
70	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
71	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4
72	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
73	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4
74	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4
75	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4
76	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2
77	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3
78	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4
79	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4
80	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3
81	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3
82	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4
83	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4
84	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4

## Variabel Materi Pelatihan

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2
4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4
5	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3
6	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4
7	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
8	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
9	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
11	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3
12	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4
13	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
14	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4
15	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3
16	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
17	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3
18	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4
19	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
20	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
21	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
23	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3
25	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
26	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
28	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
29	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4
30	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
32	2	4	2	4	4	3	4	3	2	4
33	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
34	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4
35	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
36	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3
37	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4
38	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3
39	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4
40	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
41	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4
42	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4
44	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
45	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3
46	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3
47	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4
48	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3
49	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4
50	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4
51	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3
52	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
53	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3
54	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4
55	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3
56	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
57	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3
58	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
59	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
60	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4
61	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
62	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
63	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3
64	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4
65	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3
66	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3
67	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
68	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
69	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3
70	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4
71	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3
72	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4
73	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2
74	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4
75	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
76	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
77	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2
78	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4
79	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
80	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3
81	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2
82	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2
83	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3
84	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2

**Variabel Metode Penelitian**

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3
3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4
4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2
6	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
7	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3
8	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
9	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3
10	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
11	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
12	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3
13	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4
14	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
15	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4
16	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
17	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4
18	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
19	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
20	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
22	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3
23	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3
24	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
25	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3
26	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
27	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
28	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2
29	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4
30	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
31	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3
32	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
34	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4
35	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
36	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3
37	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4
38	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
39	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4
40	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
41	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3
42	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2
44	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
45	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4
46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
47	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4
48	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
49	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4
50	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
51	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4
52	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
53	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
54	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
55	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
56	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4
57	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2
58	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
59	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2
60	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
61	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
62	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3
63	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4
64	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3
65	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3
66	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4
67	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3
68	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4
69	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3
70	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3
71	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4
72	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
73	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
74	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4
75	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
76	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4
77	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3
78	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4
79	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4
80	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
81	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3
82	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
83	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3
84	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4

## Variabel Kinerja

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4
5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2
6	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
7	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3
8	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
9	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2
10	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
11	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3
12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
13	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2
14	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
15	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
16	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4
17	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4
18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
19	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4
20	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4
21	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3
22	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4
23	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
24	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4
25	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
26	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2
27	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4
28	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
29	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
30	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3
31	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
32	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
33	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
34	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
35	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4
36	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3
37	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
38	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4
39	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
40	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4
41	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3
42	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4

Res	Item Jawaban Angket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3
44	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
45	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3
46	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4
47	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
48	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4
49	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3
50	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4
51	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
52	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2
53	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
54	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3
55	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
56	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
57	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4
58	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3
59	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3
60	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
61	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3
62	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4
63	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
64	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4
65	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3
66	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4
67	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3
68	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3
69	3	2	2	4	4	4	3	2	4	4
70	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2
71	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
72	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4
73	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4
74	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4
75	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
76	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4
77	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3
78	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3
80	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3
81	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4
82	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3
83	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4
84	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3

## Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden

### Variabel Jenis Pelatihan

**Statistics**

	jenis pendidikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	setuju dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan	waktu pendidikan dan pelatihan yang disediakan	jenis pendidikan dan pelatihan terhadap hasil kerja	instruktur menguasai jenis pendidikan dan pelatihan	jenis pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan	jenis pelatihan bermafaat untuk meningkatkan kinerja	tugas-tugas dari setiap jenis pelatihan yang telah diberikan	tugas-tugas tersebut bermanfaat	dilakukan evaluasi atas tugas yang dikerjakan
N Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.43	3.31	3.29	3.29	3.36	3.32	3.40	3.36	3.36	3.40

#### jenis pendidikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.6	3.6	3.6
3	42	50.0	50.0	53.6
4	39	46.4	46.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

#### setuju dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.3	8.3	8.3
3	44	52.4	52.4	60.7
4	33	39.3	39.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

#### waktu pendidikan dan pelatihan yang disediakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	10.7	10.7	10.7
3	42	50.0	50.0	60.7
4	33	39.3	39.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

**jenis pendidikan dan pelatihan terhadap hasil kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.1	13.1	13.1
	3	38	45.2	45.2	58.3
	4	35	41.7	41.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**instruktur menguasai jenis pendidikan dan pelatihan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	36	42.9	42.9	53.6
	4	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**jenis pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.9	11.9	11.9
	3	37	44.0	44.0	56.0
	4	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**jenis pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	38	45.2	45.2	52.4
	4	40	47.6	47.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**tugas-tugas dari setiap jenis pelatihan yang telah diberikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	36	42.9	42.9	53.6
	4	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**tugas-tugas tersebut bermanfaat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	36	42.9	42.9	53.6
	4	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**dilakukan evaluasi atas tugas yang dikerjakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.3	8.3	8.3
	3	36	42.9	42.9	51.2
	4	41	48.8	48.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

## Variabel Materi Pelatihan (X2)

## Statistic

		materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup kerja	cakupan pendidikan dan materi pelatihan	materi pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja	disediakan modul terhadap materi yang disampaikan	materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur	modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi	disediakan media dalam menyampaikan materi pelatihan	media diklat tersebut bermanfaat	materi diklat berpengaruh dengan pengembangan wawasan	materi diklat pernah didiskusikan
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.39	3.33	3.33	3.44	3.35	3.31	3.36	3.39	3.36	3.35

## materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.0	6.0	6.0
	3	41	48.8	48.8	54.8
	4	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## cakupan pendidikan dan materi pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	38	45.2	45.2	56.0
	4	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## materi pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.9	11.9	11.9
	3	36	42.9	42.9	54.8
	4	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**disediakan modul terhadap materi yang disampaikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	35	41.7	41.7	48.8
	4	43	51.2	51.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.1	13.1	13.1
	3	33	39.3	39.3	52.4
	4	40	47.6	47.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	17.9	17.9	17.9
	3	28	33.3	33.3	51.2
	4	41	48.8	48.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**disediakan media dalam menyampaikan materi pelatihan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	14.3	14.3	14.3
	3	30	35.7	35.7	50.0
	4	42	50.0	50.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**media diklat tersebut bermanfaat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	33	39.3	39.3	50.0
	4	42	50.0	50.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**materi diklat berpengaruh dengan pengembangan wawasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.5	9.5	9.5
	3	38	45.2	45.2	54.8
	4	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**materi diklat pernah didiskusikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	37	44.0	44.0	54.8
	4	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### Variabel Metode Pelatihan (X3)

Statistics

		belajar dari pengalaman pegawai lain	mengikuti pendidikan dan pelatihan di lembaga /organisasi pelatihan	metode yang disampaikan bervariasi	Instruktur yang hanya menggunakan metode tertentu	metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan	metode yang disampaikan sesuai dengan materi diklat	metode yang disampaikan disertai dengan media	metode diklat lebih memotivasi keinginan belajar	metode diklat disampaikan dengan simpatik	metode pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap wawasan berpikir
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.43	3.23	3.26	3.27	3.42	3.37	3.35	3.36	3.42	3.33

belajar dari pengalaman pegawai lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	42	50.0	50.0	53.6
	4	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

mengikuti pendidikan dan pelatihan di lembaga /organisasi pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	15.5	15.5	15.5
	3	39	46.4	46.4	61.9
	4	32	38.1	38.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

metode yang disampaikan bervariasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.1	13.1	13.1
	3	40	47.6	47.6	60.7
	4	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**Instruktur yang hanya menggunakan metode tertentu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.1	13.1	13.1
	3	39	46.4	46.4	59.5
	4	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.5	9.5	9.5
	3	33	39.3	39.3	48.8
	4	43	51.2	51.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**metode yang disampaikan sesuai dengan materi diklat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.5	9.5	9.5
	3	37	44.0	44.0	53.6
	4	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**metode yang disampaikan disertai dengan media**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.7	10.7	10.7
	3	37	44.0	44.0	54.8
	4	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**metode diklat lebih memotivasi keinginan belajar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.5	9.5	9.5
	3	38	45.2	45.2	54.8
	4	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**metode diklat disampaikan dengan simpatik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	41	48.8	48.8	53.6
	4	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**metode pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap wawasan berpikir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	44	52.4	52.4	59.5
	4	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

	jumlah pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan	jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	dukungan dari atasan dalam sejumlah pekerjaan	kualitas pekerjaan atau laporan	menyelesaikan semua pekerjaan selalu tepat waktu	standar tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan	standar tersebut sesuai dengan prosedur	dalam bekerja juga menggunakan perencanaan	dalam bekerja berpikiran positif	pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan
N Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.3214	3.3929	3.3333	3.3333	3.3095	3.2976	3.3690	3.4167	3.3452	3.4286

jumlah pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.9	11.9	11.9
3.00	37	44.0	44.0	56.0
4.00	37	44.0	44.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.3	8.3	8.3
3.00	37	44.0	44.0	52.4
4.00	40	47.6	47.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

dukungan dari atasan dalam sejumlah pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	10.7	10.7	10.7
3.00	38	45.2	45.2	56.0
4.00	37	44.0	44.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

**kualitas pekerjaan atau laporan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	10.7	10.7	10.7
	3.00	38	45.2	45.2	56.0
	4.00	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**menyelesaikan semua pekerjaan selalu tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	10.7	10.7	10.7
	3.00	40	47.6	47.6	58.3
	4.00	35	41.7	41.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**standar tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	14.3	14.3	14.3
	3.00	35	41.7	41.7	56.0
	4.00	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**standar tersebut sesuai dengan prosedur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.5	9.5	9.5
	3.00	37	44.0	44.0	53.6
	4.00	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**dalam bekerja juga menggunakan perencanaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	37	44.0	44.0	51.2
	4.00	41	48.8	48.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**dalam bekerja berpikir positif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.9	11.9	11.9
	3.00	35	41.7	41.7	53.6
	4.00	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	36	42.9	42.9	50.0
	4.00	42	50.0	50.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## Lampiran 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	33.55	1.274	84
Jenis Pelatihan	33.51	1.760	84
Materi Pelatihan	33.61	1.843	84
Metode Pelatihan	33.42	1.709	84

## Correlations

		Kinerja Pegawai	Jenis Pelatihan	Materi Pelatihan	Metode Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.593	.770	.718
	Jenis Pelatihan	.593	1.000	.211	.149
	Materi Pelatihan	.770	.211	1.000	.416
	Metode Pelatihan	.718	.149	.416	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Jenis Pelatihan	.000		.027	.089
	Materi Pelatihan	.000	.027		.000
	Metode Pelatihan	.000	.089	.000	
N	Kinerja Pegawai	84	84	84	84
	Jenis Pelatihan	84	84	84	84
	Materi Pelatihan	84	84	84	84
	Metode Pelatihan	84	84	84	84

## Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Metode Pelatihan , Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.952	.280	2.093

a. Predictors: (Constant), Metode Pelatihan , Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.548	3	42.849	547.471	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.261	80	.078		
	Total	134.810	83			

a. Predictors: (Constant), Metode Pelatihan, Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.618	.825		.748	.456		
	Jenis Pelatihan	.306	.018	.422	17.091	.000	.951	1.052
	Materi Pelatihan	.341	.019	.493	18.351	.000	.804	1.244
	Metode Pelatihan	.336	.020	.450	16.959	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA