

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA DINAS
PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU**



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

Disusun Oleh :

ZAMIATUL SUBHI

NIM. 017985557

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu

Zamiatul Subhi

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

zamiatul67@gmail.com

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Komitmen Organisasional

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup kemampuan instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan dan sarana pelatihan baik secara simultan maupun parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

Metode penelitian yang digunakan adalah bentuk metode survei dan dilakukan untuk menjawab hipotesis yaitu ada pengaruh kemampuan instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan sarana pelatihan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional. Subyek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Sampel penelitian diambil secara sensus yaitu sebanyak 59 orang pegawai. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan *Regresi Linier Berganda* dengan bantuan program SPSS 16.0.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan instruktur, materi Diklat, metode Diklat, dan sarana Diklat mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional, yang ditunjukkan dengan hasil uji F, nilai F_{hitung} sebesar 4,725 (signifikansi $F = 0,002$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,725 > 2,546$) atau Signifikansi $F < 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Dalam perhitungan secara parsial Kemampuan Instruktur (X_1), Materi Diklat (X_2), dan Sarana Diklat (X_4), mempengaruhi Komitmen Organisasional secara parsial. Sedangkan untuk variabel metode Diklat (X_3) tidak berpengaruh. Sedangkan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional Pegawai adalah faktor kemampuan instruktur (X_1).

Kesimpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa Kemampuan Instruktur, Materi Diklat, Metode Diklat dan Sarana Diklat ternyata berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa jika variable-variabel independen tersebut mengalami kenaikan maka Komitmen Organisasional akan meningkat.

ABSTRACT

Influence of Education and Training Organizational Commitment Against Employees In Department of Revenue , Finance and Asset Management District Kapuas Hulu

Zamiatul Subhi

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

zamiatul67@gmail.com

Keywords: *Education and Training, Commitment Organizational*

This study was conducted to determine the effect of education and training that includes the ability of instructors, training materials, training methods and training facilities either simultaneously or partially on Employee Organizational Commitment to the Department of Revenue, Finance and Asset Management District Kapuas Hulu.

The method used is a form of survey method and conducted to answer the hypothesis that there is influence the ability of instructors, training materials, training methods, and training facilities simultaneously on Organizational Commitment. The subjects of this study were employees of the Department of Revenue, Finance and Asset Management District Kapuas Hulu. Samples were taken in the census as many as 59 employees. Hypothesis analysis performed using Multiple Linear Regression with SPSS 16.0.

The analysis showed that the ability of the instructor, materials Training, Training methods, and means of education and training simultaneous influence on Organizational Commitmen, as indicated by the F-test results, the calculated F value of 4.725 (significance of $F = 0.002$). So $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($4.725 > 2.546$) or $\text{Significance } F < 5\%$ ($0.002 < 0.05$). In the calculation of the partial ability Instructor (X_1), Training Material (X_2), and Training Facilities (X_4), partially affecting Organizational Commitmen. As for the variable methods of Training (X_3) is not influentia . While having a dominant influence on employee organizational commitment is the instructor 's ability factor (X_1).

The conclusion of this study prove that the Traffic Instructor, Training Materials, Training Methods and Means of Training was influential on Organizational Commitment. The findings of this study indicate that if the independent variables increases the Organizational Commitment will increase.

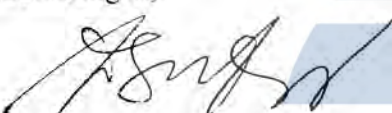
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

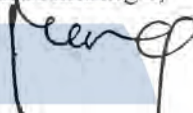
Penyusun TAPM : Zamiatul Subhi, SE
 NIM : 017985557
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Jum'at, 11 April 2014

Menyetujui :

Pembimbing II,


Dr. Dodi Sukmayadi, M. Sc
 NIP. 19610727 198703 1 002

Pembimbing I,

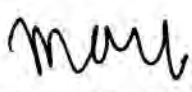

Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si
 NIP. 19740202 199803 1 001

Penguji Ahli,-

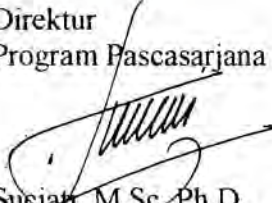

Dr. Aryana Satrya

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Magister Manajemen


Maya Maria, SE., M.M.
 NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur
 Program Pascasarjana


Suciah, M.Sc. Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Zamiatul Subhi, SE
 NIM : 017985557
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jum'at, 11 April 2014
 Waktu : 09.30 - 11.30 Wiba

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

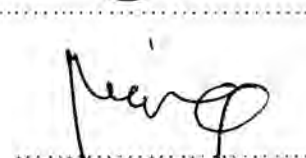
Ketua Komisi Penguji
 Suciati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

Penguji Ahli
 Dr. Aryana Satrya

Pembimbing I
 Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si
 NIP. 19740202 199803 1 001

Pembimbing II
 Dr. Dodi Sukmayadi M.Sc
 NIP. 19610727 198703 1 002

Tandatangan


KATA PEGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

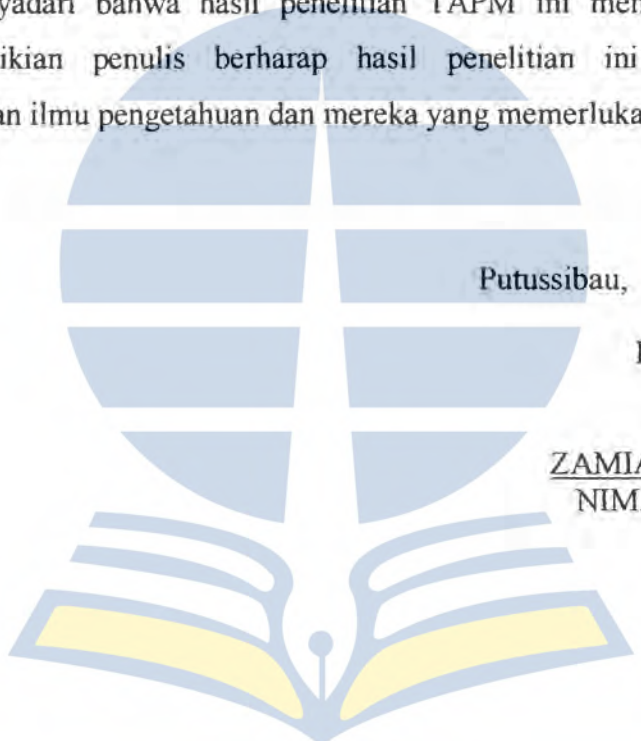
1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala Unit Pembelajaran Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Bapak Dr.Rizky Fauzan.,SE.,M.Si selaku Pembimbing I
4. Bapak Dr.Drs. Dodi Sukmayadi,M.Sc selaku Pembimbing II
5. Ibu Maya Maria, SE.,MM Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen /Program Magister Manajemen selaku penanggung jawab Program Pascasarjana;
6. Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu beserta seluruh staf yang telah memberi ijin dan membantu penelitian untuk keperluan penulisan TAPM.
7. Orang tuaku yang tercinta Ayahnda H.M.Said Balla (Alm) dan Ibunda Hj.Nursemah yang dengan kesabaran telah mendidik, membesarkan, memberi semangat dan mendo'akan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan setiap tahap dari proses pendidikan yang penulis jalani, Maupun Mertua H. Achmaddamuri AH dan Hj. Sugiyem, A.Md yang telah banyak memberikan do'a, bantuan moril maupun materiil kepada penulis dalam penyelesaian studi;
8. Istri tercinta Emi Setyasih, S.Psi serta anakku tersayang Muhammad Naufatul Dzaky, M. Asadelatul Aryasatia dan Mirzatul Ukail yang dengan penuh pengertian, kesabaran, pengorbanan dan kesetiaan senantiasa mendo'akan

serta memberi semangat dan dorongan kepada penulis selama mengikuti Program Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Terbuka sehingga mencapai keberhasilan ini.

9. Sahabat dan semua pihak yang telah dengan tulus ikhlas mendo'akan keberhasilan penulis, yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Semoga Allah SWT menerima amalannya dan memberikan balasan setimpal atas dukungan dan seluruh pengorbanan yang diberikan kepada penulis, Amin.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian TAPM ini memiliki keterbatasan, namun demikian penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan mereka yang memerlukan.



Putussibau,

2014

Penulis,

ZAMIATUL SUBHI
NIM. 017985557

RIWAYAT HIDUP

Nama : ZAMIATUL SUBHI, SE
 NIM : 017985557
 Program Studi : Magister Manajemen.
 Tempat / Tanggal Lahir : Putussibau, 28 Juli 1967

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Putussibau pada tahun 1980
 Lulus SMP di Putussibau pada tahun 1983.
 Lulus SMA di Putussibau pada tahun 1986.
 Lulus S1 di Pontianak pada tahun 2006.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1996 s/d tahun 2012 sebagai staf pada
 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas
 Hulu.
 Tahun 2012 s/d Tahun 2014 sebagai Kepala Sub
 Bagian Keuangan pada Badan Pengelola
 Perbatasan Kabupaten Kapuas Hulu.



ZAMIATUL SUBHI,SE
 NIM. 017985557

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---------------------------------------|----------------|
| Abstrak..... | i |
| Lembar Persetujuan..... | iii |
| Lembar Pengesahan..... | iv |
| Kata Pengantar..... | v |
| Riwayat Hidup..... | vii |
| Daftar Isi..... | viii |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Gambar..... | xi |
| Daftar Lampiran..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| B. Permasalahan..... | 10 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| A. Kajian Teori..... | 12 |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 42 |
| A. Bentuk Penelitian..... | 42 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 42 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 42 |

| | |
|---|-----------|
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| E. Identifikasi Variabel dan Defenisi Operasional Variabel..... | 45 |
| F. Skala Pengukuran Variabel | 46 |
| G. Hipotesis Penelitian..... | 46 |
| H. Teknik Pengujian Data..... | 47 |
| I. Teknis Analisa Data..... | 48 |
| J. Teknik Pengujian Hipotesis..... | 51 |
| BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian..... | 54 |
| B. Karakteristik Responden..... | 59 |
| C. Analisis Data..... | 62 |
| D. Pembahasan Pengaruh Variabel Independen Terhadap Devenden..... | 78 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 85 |
| A. Simpulan..... | 85 |
| B. Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 88 |

DAFTAR TABEL

| No. | Teks | Halaman |
|------------|--|----------------|
| 1. | Perbedaan antara Pendidikan dan Pelatihan..... | 15 |
| 2. | Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan | 43 |
| 3. | Variabel dan Operasional Variabel Penelitian..... | 45 |
| 4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 59 |
| 5. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 60 |
| 6. | Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan..... | 61 |
| 7. | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir..... | 61 |
| 8. | Hasil Analisis Uji Validitas..... | 62 |
| 9. | Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel..... | 63 |
| 10. | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 64 |
| 11. | Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 65 |
| 12. | Hasil Uji Normalitas..... | 66 |
| 13. | Hasil Uji Linieritas..... | 67 |
| 14. | Hasil Uji F ANOVA..... | 68 |
| 15. | Hasil Uji F Coefficiens..... | 70 |
| 16. | Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Teks | Halaman |
|-----|-------------------------|---------|
| 1. | Kerangka Pemikiran..... | 41 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Teks | Halaman |
|------------|---|----------------|
| 1. | Kuesioner..... | 91 |
| 2. | Tabulasi..... | 96 |
| 3. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 97 |
| 4. | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 103 |
| 5. | Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 106 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pegawai Negeri Sipil merupakan perwujudan dari kepedulian Pemerintah dalam memperhatikan, meningkatkan, dan mengembangkan kualitas Pegawai adalah hal yang sangat 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 sebagai unsur Aparatur Negara, secara riil menyelenggarakan tugas umum Pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Nasional.

Pendidikan dan Pelatihan salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis dan pengetahuan umum bagi Pegawai yang pada gilirannya 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 pemerintahan 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 sumber daya yang siap dengan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Manajemen pemerintah 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 organisasinya.

Kondisi yang demikian akan menuntut konsekuensi logis mengenai kemampuan Kepala Dinas yang harus dapat menciptakan suasana yang kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh, berkembang, serta berprestasi dengan cara mendukung Pendidikan dan Pelatihan dalam suasana organisasi yang dinamis. Pendidikan dan Pelatihan akan menambah kepercayaan diri pegawai melaksanakan berbagai pekerjaan, sehingga bermuara pada rasa memiliki, rasa tanggung jawab yang kuat pada organisasi. Tanggung jawab

tersebut akan mengakar dalam bentuk loyalitas pegawai yang dalam manajemen sumber daya manusia indentik dengan komitmen organisasi.

Hasibuan (2005) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hamalik (2007:11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru. sehingga dapat meningkatkan produktifitas sehingga tercapailah kesejahteraan hidup.

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan masalah penting dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas dan terampil dan ini hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Jadi jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai, di mana pada akhirnya

akan meningkatkan kecakapan pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gomes (2011:73) komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins (2010:98) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Dari pendapat di atas komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interpendensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan individu terhadap organisasi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen individu pada organisasi.

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, sehingga mampu menciptakan iklim kondusif yang bermuara pada unsur-unsur Tata Pemerintahan yang baik. Unsur-unsur tersebut antara lain :

1. Membangun konsensus yang mampu menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda secara menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat, dan bila mungkin konsensus dalam kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur.
2. Efektif dan efisien yakni proses-proses Pemerintahan dan Lembaga-lembaga membuah 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 adalah : (1) Mengingat Otonomi Daerah sudah menjadi keputusan politik Pemerintah, yang 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; (2) Perlu dihindari kebijakan maupun tindakan-tindakan yang terkait dengan implementasi Otonomi Daerah yang justru bisa mendorong timbulnya ketegangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah; (3) Seiring

dengan perkembangan dan pertumbuhan suatu daerah, maka sangat inovatif jika implementasi kebijakan disesuaikan dengan kebutuhan daerah.

Sejalan dengan uraian di atas, maka dalam menghadapi perkembangan keadaan, baik di dalam maupun di Luar Negeri, serta tantangan persaingan global dipandang 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 (UU. No 22 Tahun 1999, dalam Widjaya 2002:3). Daerah Otonomi mempunyai kewenangan dan keleluasaan untuk melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat.

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 komitmen organisasi dalam memenej pegawai yang bekerja. Semakin baik komitmen pegawai dalam bekerja, maka akan membantu pemerintah daerah dalam mencapai tujuannya.

Fenomena Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu menyangkut individu dan organisasi juga menjadi perhatian yang terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. Walaupun demikian dari 59 orang Pegawai masih ada sebagian pegawai yang belum menerapkan komitmen organisasi. Dari hasil pengamatan peneliti, ada pegawai yang terkadang mengeluh ketika melaksanakan

tugas dan kalau dibolehkan ingin dimutasi ke Dinas lain. Kondisi ini belum optimalnya komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

Kondisi tersebut tentu harus diantisipasi, agar tidak mempengaruhi pegawai lainnya. Salah satu cara yang direkomendasikan adalah dengan cara memberikan kesempatan kepada Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), agar pegawai menerima penguatan loyalitas melalui materi Diklat. Sebab Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan dan Pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Agar sistem pelatihan dapat memberikan sumbangan kepada kesuksesan instansi, perlu dipastikan bahwa tujuan pelatihan dan pembelajaran sejalan dengan tujuan instansi, dimana analisa kebutuhan pelatihan berada dalam konteks tujuan organisasi itu sendiri. Jika tidak, maka hasilnya adalah penyalangan sumberdaya serta kebingungan karena pelatihan memiliki tujuan yang berbeda dengan organisasi.

Selain itu, agar sistem pelatihan dapat berhasil, maka semua pegawai, pimpinan, *trainer* profesional harus ikut berkomitmen. Hal tersebut akan mempengaruhi seberapa sering dan seberapa baik sistem pelatihan yang ada digunakan. Jika pimpinan tidak terlibat dalam proses pelatihan (misalnya menentukan topik pelatihan dan ikut serta sebagai *trainer*), pelatihan dapat menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan. Sebagai hasilnya, dampak pelatihan dalam membantu instansi

menjadi terbatas, karena pimpinan hanya merasa bahwa pelatihan dipaksakan kepada mereka, dan bukan untuk membantu mencapai tujuan instansi yang diinginkan.

Jenis Diklat yang telah diikuti oleh Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013 adalah sebagai berikut :

- a. Diklat guna menunjang Pelaksanaan Reformasi dan Birokrasi didukung oleh PNS yang memiliki Disiplin, Tanggungjawab dan Profesionalisme di Jakarta.
- b. Diklat pedoman penyusunan pelaksanaan laporan pertanggungjawaban Aset, Perjalanan Dinas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Yogyakarta.
- c. Diklat Penilaian Aset Tetap untuk penyusunan Neraca Pemerintah di Jakarta.
- d. Diklat Aplikasi Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) Modul Anggaran dan Penatausahaan Keuangan di Yogyakarta.
- e. Diklat Persiapan Pajak Bumi dan Bangunan sector Perdesaan dan Perkotaan (PBB P-2) Tahun 2013 di Pontianak.
- f. Diklat Intensifikasi dan Ekstentifikasi Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Jakarta.
- g. Diklat Analisis jabatan dalam rangka analisis beban kerja penyusunan formasi dan Struktur Gaji Reformasi dan Birokrasi di Jakarta.

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 melaksanakan

tugas PNS. Diklat Teknis dilaksanakan secara berjenjang, ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Dari jenis Pelatihan yang diberikan, terlihat bahwa pelatihan lebih ditekankan pada sebagian aspek jenis diklat, materi, dan metode diklat harus mampu menyesuaikan dengan paradigma yang ingin dicapai sehingga bisa merilis 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 pegawai berkualitas pada umumnya berupaya untuk mensukseskan visi dan misi organisasi sebagai perwujudan dari komitmen.

Dari hasil pengamatan di lapangan bahwa tidak semua pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu yang sudah mengikuti diklat cenderung belum mengaplikasikan hasil diklat dalam organisasi. Hal ini disebabkan untuk menerapkan hasil diklat harus disenergikan dengan situasi dilingkungan kerja terutama indikator komitmen yang mencakup kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional

Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang tersebut di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup Kemampuan Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Sarana Pelatihan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ?
2. Apakah ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup kemampuan instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan dan sarana pelatihan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup kemampuan instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan dan sarana pelatihan secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup Kemampuan Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Sarana Pelatihan

secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan dasar untuk menggambarkan pentingnya suatu Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan komitmen organisasi 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 komitmen organisasional bagi siapapun yang memerlukannya.

2. Bagi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

Hasil penelitian ini diharapkan, dapat dipergunakan sebagai masukan positif dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan faktor yang esensi sebagai pengembangan sumber daya manusia berkualitas sehingga pada gilirannya komitmen pegawai meningkat dan mampu mengembangkan wawasan secara profesional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pendidikan dan pelatihan

a. Pengertian 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 dilingkungan organisasi”.

Menurut Armstrong (2000:93) Latihan adalah:

Untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dikerjakan seseorang dan siapa yang seharusnya mampu mengerjakannya. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa secepat mungkin pegawai dapat mencapai suatu tingkat kemampuan kerja dalam jabatan mereka. Latihan 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 (Armstrong (2000:93).

As’ad (2005:7) 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 (As'ad, 2005:7)

Pendidikan dapat diartikan sebagai proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogramkan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Di dalam pelatihan ini juga merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana Pegawai dapat memperoleh sikap, kemauan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau performasi kerja.

“Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bukanlah semata – mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan”. (Soekidjo, 2003:31).

Dari pendapat di atas dapat 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 paling sering latihan diberikan atas dasar kebutuhan untuk meralat defisiensi keahlian, melengkapi para pegawai dengan keahlian spesifik 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:

- 1) Perumusan tujuan yang umum dan yang khusus.
- 2) Pembuatan analisis - analisis untuk meneliti dan menentukan isi kursus latihan.
- 3) Perencanaan kesatuan- kesatuan pelajaran didasarkan atas analisis yang telah dibuat.
- 4) Seleksi dan latihan para insruktur.
- 5) 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 yang berikut mengenai langkah-langkah dalam organisasi untuk latihan:

- 1) Golongkan tahap-tahap pekerjaan.
- 2) Buatlah ikhtisar tentang latar belakang pengetahuan.
- 3) Kembangkan uraian kecakapan atau garis-garis besar prosedur.
- 4) Persiapkan program secara tertulis.
- 5) Tentukan metode dan tempat latihan.
- 6) Tinjau rencana dengan pengawas utama

Langkah-langkah dalam pemberian latihan pada organisasi 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.

Menurut Hasibuan (2009:83) Pendidikan dan Pelatihan memiliki perbedaan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perbedaan Antara Pendidikan dan Pelatihan

| No. | Perbedaan | Latihan | Pendidikan |
|-----|-----------|----------------------|---------------------|
| 1. | Peserta | Karyawan Operasional | Karyawan Manajerial |
| 2. | Tujuan | Technical skills | Managerial Skills |
| 3. | Metode | Metode Latihan | Metode Pendidikan |
| 4. | Waktu | Jangka pendek | Jangka panjang |
| 5. | Biaya | Relatif kecil | Relatif besar |
| 6. | Tempat | Lapangan praktek | Di dalam kelas |

Sedangkan diklat dalam beberapa hal memiliki karakteristik yang sama yaitu:

- 1) Pelatihan dan Pendidikan sama – sama membuat seseorang belajar;
- 2) Adanya transfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan informasi dari sumber kepada pelajar;
- 3) Memerlukan sumber belajar, sarana prasarana yang mendukung;
- 4) Bersifat dinamis, tidak statis;
- 5) Memiliki tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas diri orang tersebut.

b. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan.

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Tujuan Diklat menurut Sulistiyani (2003:69) yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja;
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi;
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional;
- 4) Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi;
- 5) Memenuhi kebutuhan – kebutuhan pertumbuhan pribadi;
- 6) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Suradji (2006:80), tujuan diklat Pegawai Negeri Sipil adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan instansi;
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai perubahan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

“Para pegawai yang mengikuti diklat akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya (berkinerja) karena pada umumnya wawasan dan pengetahuan mereka bertambah serta sudah memiliki kerangka kerja di masa mendatang.” (Miftah, 2005:70).

Sejalan dengan pendapat di atas, Hamalik (2000:74) mengemukakan penyusunan Program Pendidikan dan Pelatihan dinilai sangat penting berdasarkan beberapa pertimbangan berikut ini:

- 1) Perlunya mengorientasikan tenaga kerja baru. Tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja dalam suatu organisasi/ perusahaan/ lembaga perlu mengenal dan memahami bidang pekerjaannya
- 2) 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.
- 3) 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.
 - 4) 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.
 - 5) 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.
 - 6) Perlunya latihan bagi tenaga pengawas. Kemampuan pengawas perlu ditingkatkan agar pekerjaan bawahan lebih berhasil. Sehingga sumbangannya terhadap produktifitas organisasi semakin tinggi.
 - 7) 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.

- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) 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.

c. Proses dan prosedur Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan latihan yang baik adalah yang bisa dimengerti para peserta latihan sesuai dengan yang direncanakan. Di sini perlu 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:

- 1) **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 sesuai dengan urutan yang logis agar mudah menjelaskannya.
- 2) **Persiapan dari karyawan yang dilatih.** Supaya karyawan yang dilatih bisa menerima latihan dengan cepat dan lebih baik disarankan untuk menyiapkan bahan- bahan latihan sebelum dimulai.
- 3) **Memperagakan Latihan.** Dengan menjelaskan lebih dulu urutan pekerjaan secara keseluruhan, menjelaskan prosedur secara pelan dan menjelaskan setiap langkah, meminta karyawan yang dilatih ganti menerangkan dan menjelaskan secara keseluruhan.
- 4) **Meminta karyawan yang dilatih untuk mempraktekkan latihan.** Disini pelatih bisa mengetahui sejauh mana pemahaman pendidikan dan pelatihan dari karyawan tersebut

- 5) Tindak Lanjut. Tahap ini berarti mengamati prestasi karyawan yang telah selesai dilatih di tempat kerja yang sebenarnya. (Hasibuan, 2000:81)

Dari pendapat di atas, 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.

d. 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 :

1) 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 tehnik-tehniknya 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 kurang bisa membuat

aktif dari peserta, disamping kuliah cenderung menekankan faktor ingatan saja akan fakta dan gambar.

- Televisi dan film, keuntungannya antara lain TV bisa disajikan contoh- contoh yang riil terutama pada kejadian- kejadian yang perlu ditonjolkan. TV bisa melukiskan kejadian- kejadian yang tidak bisa digambarkan apabila menggunakan metode kuliah, jika penyelenggaraan dibagi dalam kelompok dan serentak maka TV bisa dikirimkan ke semua kelompok untuk digunakan dalam waktu yang sama.
- Konferensi/ Diskusi. Metode ini lebih menekankan adanya diskusi kelompok kecil, bahan yang terorganisir dan keterlibatan peserta secara aktif
- Instruksi Program, urutan langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, keuntungan peserta dapat belajar sesuai dengan tempo belajarnya sendiri, mudah diserap dan diingat, umpan balik secara langsung, partisipasi aktif, perbedaan antar individu sangat diperhatikan, 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, memberi pengertian mengenai persepsi dan cara ia mempengaruhi perilaku mereka, memperoleh pengertian mengapa orang lain bertindak menurut cara mereka, memberikan pengertian mengenai 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.

2) Teknik/ Metode- Metode Simulasi

Berusaha menciptakan suatu situasi yang merupakan tiruan dari keadaan nyata. Dalam hubungannya dengan training, 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 mengoperasi, 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

- 1) *On the job training*, realitasnya personil senior yang sudah berpengalaman mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kepada personil baru. Personil baru diharapkan dapat mencontoh personil yang lama. Pendekatan demikian adalah paling ekonomis, sebab belajar sambil bekerja. Dari segi proses belajar metode ini secara langsung terjadi transfer yang positif.
- 2) *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 di atas, dapat disimpulkan bahwa metode *off the job training (off site)* metode Pendidikan dan Pelatihan yang disampaikan dengan mempersentasikan materi Pendidikan dan Pelatihan 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. Sedangkan metode *site* adalah metode Pendidikan dan Pelatihan yang disampaikan dengan menitik beratkan pada situasi pekerjaan yang sedang dihadapi, di mana pemateri yang dianggap tepat adalah mereka yang berpengalaman menyampaikan kepada mereka 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:

- 1) Metode Praktis (*on the job training*).
- 2) Tehnik 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 tehnik 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 pada pekerjaan 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:

- 1) Metode studi kasus, karyawan yang terlibat dalam latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah- masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian- penyelesaian alternatif.
- 2) *Role Playing*, peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.
- 3) *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

- 4) *Vestibule Training*, dilaksanakan oleh pelatih khusus, area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
- 5) 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.
- 6) Program-program Pengembangan Eksekutif, suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi. (Moekijat, 2000:85).

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, di mana peserta diajarkan dan dimotivasi untuk mengidentifikasi masalah, kemudian menganalisisnya dan mencari alternatif terbaik dalam penyelesaian masalah.

e. Faktor-faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam pelatihan menurut Hasibuan (dalam Budiantono, 2004) antara lain yaitu :

- 1) Faktor kemampuan pelatih atau instruktur

Faktor ini mempunyai peran yang sangat penting sekali, antara lain sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan dapat menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan.

2) Materi pelatihan

Materi pelatihan yang telah dipersiapkan secara matang dan praktis, sehingga proses pelatihan benar-benar dapat menambah pengetahuan dan keterampilan bagi para peserta pelatihan.

3) Metode pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada para peserta pelatihan untuk dapat berpartisipasi secara aktif, melakukan praktek atas materi yang diberikan, serta menggambarkan secara jelas kecakapan-kecakapan yang dikehendaki.

4) Sarana pelatihan

Sarana pelatihan adalah berupa lingkungan fisik yang disediakan dalam proses pelatihan. Apabila sarana yang tersedia memadai dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam proses pelatihan, maka sarana tersebut akan mendukung tercapainya tujuan pelatihan secara maksimal.

Dan sebaliknya apabila sarana yang tersedia tidak memadai maka akan dapat mengganggu jalannya pelatihan dan pada gilirannya hasil yang diharapkan tidak akan sesuai dengan tujuan semula.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen

Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Beberapa pandangan lain tentang komitmen adalah sebagai berikut.

- Mowday, Porter dan Streers dalam Munandar (2004:75), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi;
 - 2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya;
 - 3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.
- Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

- Shadur, *et al* dalam Prayitno (2004:23) memberikan pengertian bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai berikut: "*organizational commitement was defined as the strength of on individual's identification with and involvement in a particular organization*". Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.
- Balfour dan Wechsler dalam Prayitno (2004:24), peningkatan komitmen secara lebih lanjut dapat dilakukan dengan meningkatkan atmosfer sosial satuan kerja dan pemahaman akan tujuan, sedangkan hal-hal yang dapat mengefektifkan komitmen dilakukan semenjak sebelum dan awal prosedur sosialisasi pekerjaan hingga mempertahankan pemberian penghargaan.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati,

tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

- Robbins (2001:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.
- Robbins (dalam Sjabadhyni, dkk, 2001:456) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pegawai) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu mengambatkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.
- Reichers dalam Prayitno (2004:25), ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain:

1) *Side-Best Orientations*

Side-Best Orientations ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu

kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh di tempat lain.

2) *Goal-Congruence Orientations*

Goal-Congruence Orientations ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *Goal-Congruence Orientations* akan menghasilkan pegawai yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian mengenai komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (Panggabean, 2004:135), mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective Commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional

terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance Commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative Commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Menurut Greenberg & Baron (2000:182), bentuk-bentuk Komitmen Organisasi adalah:

- 1). *Affective Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
- 2). *Continuance Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
- 3). *Normative Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Meyer dan Allen (dalam Kuntjoro, 2002) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen

continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

c. Konsekuensi dari Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2000:184), konsekuensi dari komitmen, yaitu:

1) *Committed employees are less likely to withdraw*

Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen pegawai pada

organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.

2) *Committed employees are less more willing to sacrifice for the organization*

Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers (2000) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Menurut Steers ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Model yang dikembangkan Steer ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers (dalam Supriyanto, 2000) menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001:460).

Armstrong berpendapat bahwa tiga hal yang dapat mempengaruhi komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi (Armstrong, 2000:183). Chusmir

(dalam Jewell dan Siegall, 2002:519) berpendapat bahwa karakteristik keluarga juga menjadi salah satu penentu komitmen karyawan pada organisasi. Selain faktor-faktor di atas, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja dan gaji/tunjangan juga berpengaruh.

Dari berbagai uraian teoritis di atas, peneliti mengambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan pada penelitian yang dibentuk menurut Strees dan Shadur, *et al* (Prayitno, 2003:50) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dimana identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan yaitu sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Loyalitas yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiantono (2004), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kota Probolinggo”, dari hasil penelitian tersebut dapat disampaikan bahwa hipotesis yang menyatakan

bahwa faktor Pelatihan secara individu dan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dari faktor-faktor Pelatihan yang meliputi kemampuan pelatih (X1), materi pelatihan (X2), metode pelatihan (X3), sarana pelatihan (X4) dan komitmen manajemen (X5), yang berpengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kota Probolinggo adalah faktor kemampuan pelatih (X1).

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar” pada Tahun 2009. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Pendidikan Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Owoyemi *et al* (2011) melakukan penelitian tentang Meningkatkan Komitmen Organisasi melalui Pelatihan Sebagai Dasar untuk melakukan rotasi Karyawan Keuangan di Perusahaan Nigeria. Sampel penelitian melibatkan 250 orang Manajer Keuangan, skala pengukuran data menggunakan skala likert, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan yang diwakili oleh variabel materi dan instruktur pelatihan berpengaruh secara parsial sebesar 36,48% dan 24,58% terhadap Peningkatan Komitmen Organisasional.

Muhammad *et al* (2013) yang melakukan penelitian tentang Persepsi pada Pelatihan terhadap Komitmen Karyawan, di Punjab India, dengan alasan bahwa persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan meningkatkan kemampuan dan keterampilan modal manusia melalui pelatihan. Responden berjumlah 123 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat persepsi positif pada hasil pelatihan dan hasil Pelatihan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil bertujuan agar tersedianya kualitas sumber daya 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

dengan terus mendukung peningkatan kemampuan dan keterampilan dengan tujuan memperkuat rasa percaya diri dan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

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 komitmen organisasional penting bagi harga diri.

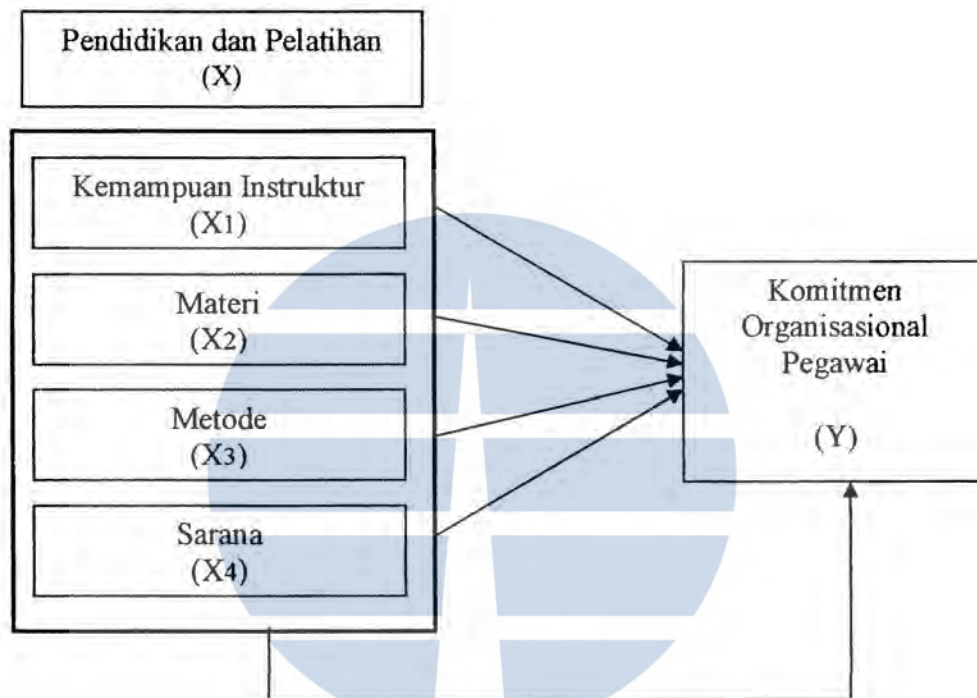
PNS yang efektif. Agar evaluasi tersebut dapat dilaksanakan, klasifikasi jabatan dan analisis jabatan pada birokrasi publik harus dikembangkan. Sejalan dengan kebijakan Pemerintah untuk memberikan Otonomi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi Pemerintahan tertentu kepada Daerah, Undang-undang No. 43 tahun 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.

Upaya lain yang diupayakan Pemerintah dalam memperbaiki komitmen organisasi pegawai melalui 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 memiliki loyalitas yang tinggi sebagai pegawai. Komitmen tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara tetapi komitmen yang berkelanjutan. Penerapan komitmen diharapkan dapat menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Dengan demikian Pendidikan dan Pelatihan menekankan pada tercapainya komitmen Pegawai secara professional. Masalah penting dan sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyiasati perubahan yang cepat berkembang kala ini amat 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 kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme pegawai. Setiap Bagian Organisasi haruslah memiliki aparat yang profesionalisme demi tercapainya komitmen organisasi.

Dari penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1.

Gambar 1.1. Kerangka Berpikir



Sumber : Hasibuan (dalam Budiantono, 2004) dan Greenberg&Baron (2000:182)

BAB III

METODOLOGI 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 dari pada pengujian hipotesis.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, dengan dasar pertimbangan bahwa sebagai suatu institusi yang bergerak di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian stabilitas dan maju mundurnya organisasi sangat tergantung pada peran serta pegawai di instansi tersebut. Agar kondisi tersebut dapat terwujud dan berjalan dengan baik, maka komitmen organisasi dari pegawai perlu diperhatikan, dimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan itu sendiri dapat dijadikan sebagai motivasi dalam melaksanakan dan menunjang pekerjaan pegawai.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:51), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari abjek/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 59 orang pegawai.

Tabel 3.1 berikut peneliti sajikan jumlah pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

Tabel 3.1 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013

| No | Satuan Kerja | Pendidikan | | | | | | Jumlah |
|----|------------------------------------|------------|----|---------|------|-----|----|--------|
| | | S2 | S1 | Diploma | SLTA | SMP | SD | |
| 1. | Kepala Dinas | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| 2. | Sekretariat | - | 4 | - | 7 | - | - | 11 |
| 3. | Bidang Akuntansi | - | 5 | 2 | 1 | - | - | 8 |
| 4. | Bidang Aset Daerah | 1 | 5 | - | 1 | - | - | 7 |
| 5. | Bidang Anggaran dan perbendaharaan | - | 8 | 5 | 6 | - | - | 19 |
| 6. | Bidang Pendapatan | 1 | 4 | 2 | 6 | - | - | 13 |
| 7. | Unit Pelaksana Teknis (UPT) | - | - | - | - | - | - | - |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional | - | - | - | - | - | - | - |

Sumber : Sub Bagian Personil dan Umum pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Tahun 2013

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).

Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, maka dalam penelitian digunakan sampel dalam bentuk sensus yaitu jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

- a. Observasi, yang dilakukan dengan cara mengunjungi mengamati lokasi penelitian dan mengamati pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.
- b. Kuesioner, pengambilan data yang 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.
- c. Wawancara, yaitu proses tanya jawab secara langsung guna memperoleh keterangan yang bisa membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang mendukung penelitian, khususnya keterangan tambahan yang belum diperoleh melalui kuesioner.
- d. 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.

E. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Independen (*Independent Variable*) yang meliputi :
 - X1. Faktor kemampuan instruktur sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan dapat menggali potensi- potensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan

- X2. Materi pelatihan, terdiri dari: Kesesuaian materi dengan lingkup usaha, cakupan materi, kesesuaian materi dengan kebutuhan pegawai, *feedback* dari pada materi yang disampaikan, modul, media yang digunakan.
- X3. Metode pelatihan, terdiri dari: *on the job training*, *off the job training*, teori dan praktek.
- X4. Sarana pelatihan, terdiri dari : sarana dan prasarana yang menunjang, dan media yang digunakan.

b. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

- Y. Komitmen Organisasional Pegawai: Kemampuan Pegawai, Kesetiaan Pegawai, dan Kebanggaan pada Organisasi.

Lihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

| Definisi Variabel | Variabel | Indikator Variabel |
|------------------------------|---------------------------|--|
| Pendidikan dan Pelatihan (X) | Kemampuan Instruktur (X1) | - Kemampuan sebagai fasilitator - Kemampuan menggali potensi dan membimbing - Kemampuan mendidik |
| | Materi (X2) | - Materi sesuai dengan kebutuhan instansi - Materi mudah di pahami |
| | Metode (X3) | - Metode yang aktif - Metode praktek - Metode terstruktur |
| | Sarana (X4) | - Kondisi peralatan - Kondisi kebersihan - Kondisi sirkulasi udara |
| Komitmen Organisasi (Y) | Komitmen Organisasi (Y) | - Komitmen Efektif - Komitmen Normatif - Komitmen Kontinuan |

Berbagai indikator yang ditentukan dalam tabel operasional diatas ditentukan berdasarkan kondisi sebenarnya berkaitan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada obyek penelitian, yang nantinya dalam penyusunan daftar pernyataan kuesioner dapat terarah sesuai dengan kenyataan dilapangan.

F. 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 5. 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:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| ▪ Sangat tidak setuju | diberi skor : 1 |
| ▪ Setuju | diberi skor : 2 |
| ▪ Ragu-ragu | diberi skor : 3 |
| ▪ Tidak setuju | diberi skor : 4 |
| ▪ Sangat tidak setuju | diberi skor : 5 |

G. Hipotesis Penelitian

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

Hal : Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup kemampuan instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan sarana pelatihan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu?

Ha2 : Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang mencakup kemampuan instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan sarana pelatihan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu?

H. 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.

a. Uji Validitas

Valid artinya data-data yang diperoleh dengan menggunakan alat (instrumen) dan dapat menjawab tujuan penelitian sedangkan reliabel artinya konsisten atau stabil. Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap indikator dalam suatu variabel dengan total scorenya. Untuk menguji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* (Karl Pearson), (Sugiyono 2006:77).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid
3. R_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*

b. 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 2005:41). Uji reliabilitas bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2008:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

I. Teknik Analisis Data.

1. Uji Regresi Linier Berganda

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:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasional pegawai

β_0 = intersep

X_1 = Kemampuan instruktur

X_2 = Materi pelatihan

X_3 = Metode pelatihan

X_4 = Sarana pelatihan

ϵ = error terms

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar Persamaan regresi dapat digunakan dengan baik (uji persyaratan analisis) sebagai berikut :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikoliinearitas, yaitu adanya hubungan liner antara, variabel bebas dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya 1) dengan melihat nilai inflation

factor (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan 3) dengan melihat eigenvalue dan condition index. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2008:39), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang hampir terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Korelasi Spearman. (Priyatno, 2008:42)

c. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang dkk, 2008:59)

d. Uji Linearitas.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya

digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. (Situmorang dkk, 2008:59)

J. 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 (α), yaitu 5 % dan degree of freedom (df) = $n - k$ guna menentukan nilai F 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.

Selain tersebut di atas, cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan F dengan α . 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 (α), yaitu 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$ guna menentukan nilai tabel

- c. Menentukan t hitung dengan rumus: t 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_o ditolak; t hitung $< t$ tabel berarti H_o diterima dan H_a ditolak

Selain tersebut di atas, cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan t dengan α . Jika signifikan $< \alpha$ berarti H_o ditolak.

3. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi total variabel dependent. Pengukuran besarnya persentase kebenaran dari uji regresi tersebut dapat dilihat melalui koefisien determinasi *adjusted* R^2 (koefisien determinan) mengukur proporsi dari variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas). Nilai R^2 (koefisien determinasi) ini nilainya terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan program *SPSS for Windows* versi 16.0

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Kedudukan

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu dibentuk berdasarkan Perda Nomor 07 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu serta dikeluarkannya Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 27 Tahun 2008 tanggal 5 Desember tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.

2. Struktur Organisasi serta Tugas Pokok dan Fungsi

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 27 Tahun 2008 Tanggal 5 Desember 2008, adalah sebagai berikut:

- 1) **Kepala Dinas**
- 2) **Bagian Sekretariat**, membawahi 3 (dua) Sub Bagian yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Program.
 - b. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Sub Bagian Personil dan Umum.
- 3) **Bidang Akuntansi**, membawahi 2 (dua) Seksi yang terdiri dari:

- a. Seksi Pembukuan.
 - b. Seksi Evaluasi dan Pelaporan.
- 4) Bidang Aset Daerah**, membawahi 2 (dua) Seksi yang terdiri dari:
- a. Seksi Perencanaan dan Pengadaan.
 - b. Seksi Penilaian dan Penghapusan.
- 5) Bidang Anggaran dan Perbendaharaan**, membawahi 2 (dua) Seksi yang terdiri dari:
- a. Seksi Anggaran.
 - b. Seksi Perbendaharaan.
- 6) Bidang Pendapatan**, membawahi 2 (dua) Seksi yang terdiri dari:
- a. Seksi Pendapatan Asli Daerah.
 - b. Seksi Pendapatan Lain – lain.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 27 Tahun 2008 tersebut, tugas pokok dan fungsi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, adalah sebagai berikut:

Tugas Pokok

Sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kapuas Hulu Nomor : 27 Tahun 2008 pasal 2 dan pasal 3 bahwa Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah dengan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
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 tugasnya secara periodik;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Tugas dan Fungsi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu selanjutnya dijabarkan ke dalam tugas masing-masing unsur pelaksana sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan

3. Visi dan Misi

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan tentang kemana Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu akan diarahkan dan apa yang akan dicapai.

Dalam mengantisipasi tantangan kedepan menuju kondisi yang diinginkan, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan

perubahan ke arah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil (outcomes).

Visi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai berikut :

“Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Dengan Manajemen Keuangan Dan Aset Daerah Yang Terbaik, Akuntabel, Transparan Serta Efektif Dan Efisien “.

Sedangkan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu menetapkan misi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dan bagi hasil pajak/bukan pajak secara berkesinambungan dengan menggali seluruh potensi daerah..
- 2) Memanage keuangan secara professional, akuntabel dan transparan yang berorientasi pada prinsip efesiensi dan efektifitas.
- 3) Pengelolaan dan pemanfaatan aset daerah berdaya guna dan berhasil guna.

4. Tujuan

Dalam upaya mencapai hasil yang diharapkan maka Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu telah menetapkan tujuan sesuai dengan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatnya pendapatan daerah yang bersumber dari pendapatan asli daerah, dana perimbangan, lain-lain pendapatan daerah yang sah.

2. Terlaksananya perencanaan pelaksanaan dan pengendalian anggaran.
3. Terciptanya tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.
4. Tersusunnya laporan keuangan dan aset daerah yang akuntabel.

5. Sasaran

Sasaran yang akan dilakukan oleh Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu yaitu :

1. Tercapainya target pendapatan daerah
2. Terlaksananya intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan daerah
3. Tersusunnya anggaran belanja daerah
4. Terlaksananya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah
5. Tersedianya informasi keuangan dan aset daerah

Sebagai penjabaran tujuan yang akan dicapai dalam waktu satu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan, ditetapkanlah sasaran. Penetapan sasaran yang diinginkan melalui tindakan dan alokasi sumber daya dan kemampuan organisasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur, dan dapat dicapai.

6. Strategi dan Kebijakan

Strategi peningkatan penerimaan daerah ditekankan pada aspek penggalan sumber-sumber baru yang potensial untuk dikembangkan, pengembangan sarana dan prasarana dan akses infrastruktur. Dalam hal ini

tentu diatur pengembangan yang bersifat dominan dan menjadikan andalan untuk penerimaan daerah.

Aspek-aspek yang harus dirumuskan dalam kebijakan dalam pembangunan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu meliputi :

1. Intensifikasi dan Ekstensifikasi PAD
2. Pengembangan Badan Usaha Daerah
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Perbaikan Data Potensi dan Data Pendukung PAD
5. Perbaikan Data Pendukung Data Potensi Bagi Hasil dan Perimbangan
6. Pengawasan yang berkesinambungan terhadap penerimaan.
7. Prosedur dan pengembangan Sisdur sumber pendapatan/penerimaan

B. Karakteristik Responden

Dari sejumlah angket yang kembali kepada peneliti kemudian dilakukan pengumpulan data yang kemudian dapat dibuat pengklasifikasian responden berdasarkan karakteristik-karakteristik sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 43 | 72,88% |
| 2 | Wanita | 16 | 27,12% |
| Jumlah | | 59 | 100% |

Sumber : Data yang diolah, 2013

Tabel 4.1 tersebut diatas, berdasarkan karakteristik jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 43 responden atau sebesar 72,88% sedangkan untuk jenis kelamin wanita sebanyak 16 responden atau sebesar 27,12%. Dapat diketahui pula bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, yang mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki dengan persentase 72,88%.

b. Usia Responden

Sebaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Responden | Persentase |
|---------------|-----------------|-----------|-------------|
| 1 | 21 – 30 tahun | 9 | 15,25% |
| 2 | 31 - 40 tahun | 28 | 47,46% |
| 3 | 41 tahun keatas | 22 | 37,29% |
| Jumlah | | 59 | 100% |

Sumber : Data yang diolah, 2013

Tabel 4.2 tersebut diatas, berdasarkan karakteristik usia terbagi atas 3 kelompok yaitu: kelompok usia 21 - 30 tahun sebanyak 15,25%, kelompok usia 31 - 40 tahun sebanyak 47,46% dan yang terakhir kelompok usia 41 tahun keatas sebanyak 37,29%. Selain itu dapat diketahui pula bahwa kelompok usia 31 - 40 tahun merupakan kelompok responden terbesar berdasarkan karakteristik usia.

c. Golongan Responden

Sebaran responden berdasarkan tingkat golongan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

| No. | Golongan | Responden | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|-------------|
| 1 | Golongan IV | 5 | 8,47% |
| 2 | Golongan III | 34 | 57,63% |
| 3 | Golongan II | 20 | 33,90% |
| Jumlah | | 59 | 100% |

Sumber : Data yang diolah, 2013

Tabel 4.3 tersebut diatas, berdasarkan karakteristik tingkat golongan terbagi atas 3 kelompok yaitu: golongan IV sebanyak 8,47%, golongan III sebanyak 57,63% dan yang terakhir golongan II sebanyak 33,90%. Selain itu dapat diketahui pula bahwa golongan III merupakan kelompok responden terbesar berdasarkan karakteristik tingkat golongan.

d. Tingkat Pendidikan Terakhir

Sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Responden | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1 | SLTA | 22 | 37,29% |
| 2 | D III | 11 | 18,64% |
| 3 | S1 | 23 | 38,98% |
| 4 | S2 | 3 | 5,08% |
| Jumlah | | 59 | 100% |

Sumber : Data yang diolah, 2013

Tabel 4.4 diatas, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terdiri dari 4 (empat) kelompok, yaitu kelompok SLTA sebanyak 37,29% , kelompok DIII sebanyak 18,64%, kelompok S1 sebanyak 38,98%, dan yang terakhir kelompok S2 sebanyak 5,08%. Selain itu dapat juga diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir untuk responden terbanyak yaitu untuk jenjang pendidikan S1.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas atau tingkat ketepatan instrumen penelitian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Besarnya r dapat diperhitungkan dengan menggunakan korelasi dengan taraf signifikan 5 % jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas

| No. | Item Pertanyaan | r hitung | Signifikansi | r tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|----------|--------------|---------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,834 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,877 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,766 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 4 | X2.1 | 0,882 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 5 | X2.2 | 0,880 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 6 | X3.1 | 0,783 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 7 | X3.2 | 0,877 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 8 | X3.3 | 0,812 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 9 | X4.1 | 0,734 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 10 | X4.2 | 0,815 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 11 | X4.3 | 0,766 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 12 | Y1.1 | 0,644 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 13 | Y1.2 | 0,605 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 14 | Y1.3 | 0,527 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 15 | Y1.4 | 0,637 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 16 | Y1.5 | 0,615 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 17 | Y1.6 | 0,443 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 18 | Y1.7 | 0,615 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 19 | Y1.8 | 0,581 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 20 | Y1.9 | 0,654 | 0,000 | 0,256 | Valid |
| 21 | Y1.10 | 0,654 | 0,000 | 0,256 | Valid |

Sumber : Data yang diolah, 2013

Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada setiap variabel menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansinya $< 0,05$, yang artinya semua item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, peneliti melakukan pengujian reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu akurat, stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Untuk melakukan uji ini, dapat langsung mengamati nilai *alpha* (koefisien reliabilitas) yang terdapat dibagian bawah dari deretan tabel-tabel hasil pengolahan. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai *alpha* lebih dari 0,6. Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2008:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

| No. | Variabel | Alpha | Reliabilitas (Alpha > 0,6) |
|-----|----------------------|-------|----------------------------|
| 1. | Kemampuan Instruktur | 0,760 | Reliabel |
| 2. | Materi Diklat | 0,712 | Reliabel |
| 3. | Metode Diklat | 0,763 | Reliabel |
| 4. | Sarana Diklat | 0,655 | Reliabel |
| 6. | Komitmen Organisasi | 0,788 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah, 2013

Dalam penelitian ini *alpha* menunjukkan nilai > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel. Sehingga apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama maka akan menunjukkan bahwa pengukuran itu akurat, stabil dan konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2012 : 143), tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

a. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dideteksi pula dengan melihat pada nilai *varian inflating factor* (VIF), jika nilai VIF masing-masing variabel dalam model ≤ 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Tabel 4.7 berikut peneliti sajikan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------|
| Tolerance | VIF |
| .740 | 1.352 |
| .728 | 1.374 |
| .979 | 1.021 |
| .793 | 1.262 |

Pada Tabel 4.7, ternyata nilai VIF ≤ 10 atau untuk semua variabel bebas, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya

ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang hampir terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam menganalisa ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas, peneliti menggunakan metode Uji *Koefisien Korelasi Spearman*, jika nilai signifikansi pada baris *Unstandardized Residual* lebih dari 0,05 (taraf signifikansi 0,05) maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga asumsi terpenuhi. Hasil uji heterokedastisitas tercantum pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

| | | Correlations | | | | |
|-------------------------|-------------------------|--------------|--------|-------|--------|-------------------------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | X1 | | | | | |
| | Correlation Coefficient | 1.000 | .426** | .100 | .344** | -.001 |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .453 | .008 | .992 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2 | Correlation Coefficient | .426** | 1.000 | .034 | .419** | .028 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .796 | .001 | .832 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3 | Correlation Coefficient | .100 | .034 | 1.000 | .055 | -.026 |
| | Sig. (2-tailed) | .453 | .796 | | .679 | .844 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X4 | Correlation Coefficient | .344** | .419** | .055 | 1.000 | -.047 |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .001 | .679 | | .724 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.001 | .028 | -.026 | -.047 | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .992 | .832 | .844 | .724 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi *Koefisien Korelasi Spearman* pada baris *Unstandardized Residual* lebih dari 0,05, artinya asumsi heterokedastisitas terpenuhi atau regresi tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 59 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .43405390 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .050 |
| | Negative | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .649 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .793 |

a. Test distribution is Normal.

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih dari 0,05 yaitu 0,793, artinya dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

d. Uji Liniaritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai

hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. (Situmorang dkk, 2008:59). Tabel 4.10 berikut peneliti sajikan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Test for Linearity*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas

| Linearity | F | Signifikansi |
|-----------|-------|--------------|
| Y * X1 | 5.481 | .023 |
| Y * X2 | 4.574 | .022 |
| Y * X3 | 4.652 | .023 |
| Y * X4 | 4.676 | .035 |

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar seluruhnya kurang dari 0,05 ($<0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

4. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional

a. Uji Statistik - F

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji statistik-F. Uji statistik ini digunakan untuk menguji apakah secara serempak variabel bebas dapat menjelaskan secara signifikan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa Pendidikan dan Pelatihan (yang terdiri dari Kemampuan Instruktur, Materi Diklat, Metode Diklat, dan Sarana Diklat) secara bersama-sama mempengaruhi Komitmen Organisasional.

Hasil proses uji F untuk hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 ($n = 59$) disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 3.825 | 4 | .956 | 4.725 | .002 ^a |
| Residual | 10.927 | 54 | .202 | | |
| Total | 14.752 | 58 | | | |

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

1). Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen (Komitmen Organisasi) dengan variabel independent (Diklat yang terdiri dari Kemampuan Instruktur, Materi Diklat, Metode Diklat, dan Sarana Diklat).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen dengan variabel independent.

2) Menggunakan taraf signifikansi

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$n = 59 \quad k = 5$$

$$F_{\text{tabel}} = f_{\alpha} (k-1); \quad df = n - k - 1$$

$$\text{Diperoleh nilai } F_{\text{tabel}} = 2,546$$

3) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila } F_{\text{hitung}} \leq F_{2,546}$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } F_{\text{hitung}} \geq F_{2,546}$$

4) Kesimpulan

Karena nilai F_{hitung} sebesar 4,725 (signifikansi $F = 0,002$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,725 > 2,546$) atau Signifikansi $F < 5\%$ ($0,002 < 0,05$), artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kemampuan Instruktur, Materi Diklat, Metode Diklat, dan Sarana Diklat berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional. Hal ini berarti bila variabel bebas ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada tingkat Komitmen Organisasional dan sebaliknya, jika variabel bebas menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional). Dengan demikian hipotesis yang menduga secara bersama-sama variabel Kemampuan Instruktur (X_1), Materi Diklat (X_2), Metode Diklat (X_3), dan Sarana Diklat (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) terbukti kebenarannya.

b. Uji Statistik - t

Untuk menguji hipotesis 2 digunakan uji statistik-t. Pengujian ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil proses uji t untuk hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 ($n = 59$) disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji F
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.675 | .561 | | 4.768 | .000 |
| X1 | .324 | .113 | .389 | 2.856 | .006 |
| X2 | .266 | .092 | .396 | 2.788 | .006 |
| X3 | -.143 | .101 | -.167 | -1.414 | .163 |
| X4 | .282 | .121 | .306 | 2.329 | .024 |

a. Dependent Variable: Y

1) Uji t untuk variabel Kemampuan Pengajar (X1)

Langkah-langkah pengujian :

a) Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : $b_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kemampuan Instruktur (X1) dengan Komitmen Organisasional (Y).

Ha : $b_1 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kemampuan Instruktur (X1) dengan Komitmen Organisasional (Y).

b) Menggunakan taraf signifikansi

$\alpha = 5\% = 0,05$ $n = 59$

$k = 5$

$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; df = n - k)$

$t_{\text{tabel}} = 1,674$

c) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila : $t_{\text{hitung}} \geq 1,674$

Ho ditolak apabila : $t_{\text{hitung}} > 1,674$

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji keberartian koefisien regresi untuk variabel kemampuan instruktur dengan menggunakan statistik uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,856$ signifikan terhadap t sebesar 0,006. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,856 > 1,674$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,006 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kemampuan Instruktur terhadap Komitmen Organisasional adalah sangat berarti.

Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa kemampuan instruktur berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu hipotesis yang mengatakan bahwa semakin tinggi kemampuan instruktur maka semakin tinggi komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

2) Uji t untuk variabel Materi Diklat (X2)

Langkah-langkah pengujian :

a) Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_2 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Materi Diklat (X2) dengan Komitmen Organisasional (Y).

$$H_a : b_2 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Materi Diklat (X2) dengan Komitmen Organisasional (Y).

b) Menggunakan taraf signifikansi

$$\alpha = 5\% = 0,05 \quad n = 59$$

$$k = 5$$

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; df = n - k)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,674$$

c) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila : } t_{\text{hitung}} \geq 1,674$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila : } t_{\text{hitung}} > 1,674$$

d) Kesimpulan

Pengujian koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel Materi Diklat diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,788$ dengan signifikansi t sebesar 0,006. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,788 > 1,674$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,006 < 0,05$), hasil ini memberikan gambaran bahwa pengaruh variabel Materi Diklat terhadap Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan. Maka hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa dengan menambah atau meningkatkan Materi Diklat maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional.

3) Uji t untuk variabel Metode Diklat (X_3)

Langkah-langkah pengujian :

a) Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_3 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Metode Diklat (X_3) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

$$H_a : b_3 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Metode Diklat (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

b) Menggunakan taraf signifikansi

$$\alpha = 5\% = 0,05 \quad n = 59$$

$$k = 5$$

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; df = n - k)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,674$$

c) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila : } t_{\text{hitung}} \geq 1,674$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila : } t_{\text{hitung}} > 1,674$$

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji keberartian koefisien regresi untuk variabel Metode Diklat dengan menggunakan statistik uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} = -1,414$ signifikansi t sebesar 0,163. Karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (-2,212 < 1,674)$ atau signifikansi t $> 5\%$ ($0,163 > 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel Metode Diklat tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional yang telah mengikuti Diklat.

Dengan demikian ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa Metode Diklat yang diberikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang mengikuti Diklat. Oleh sebab itu hipotesis yang mengatakan bahwa semakin baik Metode Diklat, maka belum tentu semakin baik pula Komitmen Organisasional yang

mengikuti Diklat pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

4) Uji t untuk variabel Sarana Diklat (X4)

Langkah-langkah pengujian :

a) Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_4 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sarana Diklat (X4) dengan Komitmen Organisasional (Y).

$$H_a : b_4 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sarana Diklat (X4) dengan Komitmen Organisasional (Y).

b) Menggunakan taraf signifikansi

$$\alpha = 5\% = 0,05 \quad n = 59$$

$$k = 5$$

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; df = n - k)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,674$$

c) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila : } t_{\text{hitung}} \geq 1,674$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila : } t_{\text{hitung}} > 1,674$$

b) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji keberartian koefisien regresi untuk variabel Sarana Diklat dengan menggunakan statistik uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,329$ signifikansi t sebesar 0,024. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,329 > 1,674$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,024 <$

0,05), maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Sarana Diklat terhadap Komitmen Organisasional Pegawai yang mengikuti Diklat sangat berarti sehingga tidak dapat diabaikan.

Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa Sarana Diklat (X4) yang diberikan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y) yang mengikuti Diklat. Oleh sebab itu hipotesis yang mengatakan bahwa semakin lengkap Sarana Diklat, maka semakin baik pula Komitmen Organisasional yang mengikuti Diklat pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, dapat diterima.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana dibuat persamaan-persamaan. Perhitungan pengaruh variabel tersebut menggunakan program statistik SPSS untuk menguji hipotesis menggunakan model formulasi sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Variabel yang akan diramalkan

a : Besarnya konstanta

b₁ : Koefisien regresi dari variabel X₁

b₂ : Koefisien regresi dari variabel X₂

b₃ : Koefisien regresi dari variabel X₃

b_4 : Koefisien regresi dari variabel X_4

e : Error

X_1 : Kemampuan Instruktur

X_2 : Materi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

X_3 : Metode Diklat

X_4 : Sarana Diklat

Selanjutnya untuk memperoleh tingkat akurasi yang tinggi dalam perhitungan hasil penelitian serta untuk memudahkan proses perhitungan yang dilakukan, maka perhitungan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS.

Dari hasil analisis data maka selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,675 + 0,324X_1 + 0,266X_2 - 0,143X_3 + 0,282X_4$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,675 bernilai positif, yang menunjukkan arah yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika dalam penelitian dicantumkan variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan atau terdapat peningkatan.
- 2) Koefisien regresi variabel Kemampuan Instruktur (b_1) sebesar 0,324 yang menunjukkan arah positif yang artinya apabila dicantumkan variabel Kemampuan Instruktur (X_1) maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan. Dengan demikian

semakin baik Kemampuan Instruktur maka semakin baik pula Komitmen Organisasional pegawai.

- 3) Koefisien regresi variabel Materi Diklat (b_2) sebesar 0,266 yang menunjukkan arah positif, artinya apabila dicantumkan variabel Materi Diklat (X_2) maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami peningkatan. Dengan demikian jika menambah atau meningkatkan materi Diklat yang digunakan maka akan berakibat pada peningkatan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Koefisien regresi variabel Metode Diklat (b_3) sebesar -0,143 yang menunjukkan arah negatif. Apabila dicantumkan variabel Metode Diklat (X_3) maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami penurunan. Dengan demikian jika kurang tepat Metode Diklat yang digunakan maka berakibat pada penurunan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil.
- 5) Koefisien regresi variabel Sarana Diklat (b_4) sebesar 0,282 yang menunjukkan arah positif yang artinya apabila dicantumkan variabel Sarana Diklat (X_4) maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan. Dengan demikian semakin baik sarana Diklat maka akan berakibat pada peningkatan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil.

d. Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi dengan R menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen) dan sebagai ukuran

hubungan yang linier, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data.

Besarnya koefisien determinasi antara 0 dan 1, jika nilai koefisien determinasi tersebut semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antara variabel tersebut semakin erat.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .509 ^a | .259 | .204 | .44984 |

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,204 atau 20,4% artinya bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 20,4 %, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Kemampuan Instruktur, Materi Diklat, Metode Diklat, dan Sarana Diklat. Faktor lain tersebut seperti kepemimpinan, motivasi, tingkat pendidikan, kompensasi, pengawasan dan lain-lain.

D. Pembahasan Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

1. Pengaruh Kemampuan Pengajar (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan pengajar berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional yang mengikuti Diklat pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Persamaan ini

menggambarkan bahwa dengan meningkatnya kemampuan pengajar dalam memberikan bimbingan dan arahan pada peserta Diklat akan diikuti dengan meningkatnya Komitmen Organisasional Pegawai tersebut dalam setiap tugas dan pekerjaannya.

Dengan peningkatan 1% skor atau nilai Kemampuan Instruktur akan diikuti dengan peningkatan prestasi pegawai sebesar 32,4%. Hal ini menggambarkan bahwa Komitmen Organisasional yang mengikuti Diklat dalam pelaksanaan tugasnya sangat bergantung kepada Kemampuan Instruktur dalam menyampaikan Materi Diklat kepada para peserta. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan semakin tinggi Kemampuan Instruktur dalam menyampaikan materi, maka semakin tinggi Komitmen Organisasional Pegawai yang mengikuti Diklat dalam menerapkan hasil Diklat yang diikuti.

Kemampuan Instruktur ini memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, oleh karena itu Instruktur diharapkan lebih menguasai segala materi dan permasalahan dalam Diklat. Hal ini dikarenakan apabila terdapat permasalahan yang timbul dalam Diklat, maka instruktur dalam kemampuannya diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik. Selain itu instruktur juga harus mempunyai kemampuan yang unggul, karena apabila tidak dapat menyampaikan materi secara tepat kepada peserta Diklat maka proses Diklat tidak akan dapat berhasil seperti yang diharapkan.

Hasil uji ini mendukung penelitian Owoyemi *et al* (2011) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diwakili oleh variabel materi dan intruktur pelatihan berpengaruh secara parsial sebesar 36,48% dan 24,58% terhadap peningkatan komitmen organisasional.

2. Pengaruh Materi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X2) Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Y)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Materi Diklat berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai yang mengikuti Diklat pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Persamaan ini menggambarkan bahwa dengan meningkatnya materi pelatihan akan meningkatkan Komitmen Organisasional pegawai tersebut dalam setiap tugas dan pekerjaannya.

Dengan peningkatan sebesar 1% skor atau nilai materi pelatihan akan diikuti dengan peningkatan Komitmen Organisasional Pegawai yang mengikuti Diklat sebesar 26,6%. Hal ini menggambarkan bahwa Komitmen Organisasional yang mengikuti Diklat dalam pelaksanaan tugas dipengaruhi oleh materi Diklat yang disampaikan kepada peserta Diklat. Berdasarkan hasil ini dapat ditafsirkan semakin tinggi Materi Diklat yang disajikan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai yang mengikuti Diklat dalam menerapkan hasil Diklat yang diikuti.

Hasil uji ini mendukung penelitian Budiantono (2004) yang menyatakan bahwa semakin tinggi nilai variabel program pendidikan dan pelatihan yang didalamnya terdapat Materi Pelatihan maka akan semakin

Pemilihan pengajar yang menguasai bidang ilmunya, Materi Diklat yang mudah dipahami, Metode Diklat yang tepat, dan Sarana Diklat yang memadai akan sangat mendukung peningkatan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, dapat diambil kesimpulan :

1. Faktor-faktor Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari Kemampuan Instruktur, Materi Diklat, Metode Diklat, dan Sarana Diklat mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, yang ditunjukkan dengan hasil uji F, nilai F_{hitung} sebesar 4,725 (signifikansi $F = 0,002$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,725 > 2,546$) atau Signifikansi $F < 5\%$ ($0,002 < 0,05$), artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kemampuan Instruktur (X_1), Materi Diklat (X_2), Metode Diklat (X_3), dan Sarana Diklat (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional Pegawai. Dengan demikian hipotesis terbukti kebenarannya.
2. Dalam perhitungan uji t statistik terlihat bahwa ketiga variabel independen yaitu Kemampuan Instruktur (X_1), Materi Diklat (X_2), dan Sarana Diklat (X_4), mempengaruhi Komitmen Organisasional secara parsial. Sedangkan untuk variabel metode Diklat (X_3) tidak berpengaruh.
3. Hasil uji regresi yang diolah dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh suatu persamaan yaitu :

$$Y = 2,675 + 0,324X1 + 0,266X2 - 0,143X3 + 0,282X4$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa keempat variabel yang diteliti yaitu Kemampuan Instruktur (X1), Materi Diklat (X2), Metode Diklat (X3), Sarana Diklat (X4) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, sehingga jika variabel-variabel independen tersebut mengalami kenaikan maka Komitmen Organisasional akan meningkat.

4. Variabel dari Pendidikan dan Pelatihan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu adalah faktor Kemampuan Instruktur (X1).

B. Saran

1. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu dipengaruhi oleh faktor-faktor Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari kemampuan instruktur (X1), materi Diklat (X2), dan sarana Diklat (X4). Terutama untuk faktor kemampuan instruktur, maka Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu harus mempunyai dan menyediakan instruktur yang dapat memotivasi atau memberikan semangat dalam pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan-pelatihan kepada para pegawainya dalam rangka untuk lebih meningkatkan komitmen organisasional pegawai tersebut.
2. Bagi lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan baik PUSDIKLAT maupun lembaga lainnya, harus memperhatikan faktor-faktor

baik kemampuan instruktur, materi dalam Diklat, metode yang digunakan maupun sarana-sarana yang diperlukan dalam penyelenggaraan Diklat tersebut. Sehingga apa yang menjadi tujuan Diklat tersebut dapat tercapai.

3. Faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi komitmen organisasional Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu antara lain seperti kepemimpinan, motivasi, tingkat pendidikan, kompensasi, pengawasan dan lain-lain. Untuk itu perlu diperhatikan juga terutama dalam pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan. Sehingga output dari program Diklat benar-benar bisa meningkatkan komitmen organisasional pegawai.
4. Dalam memberikan penugasan atau penunjukkan kepada pegawainya, seorang Kepala Dinas / Kantor atau Kepala Bagian harus berdasarkan pada ketentuan yang telah ditentukan baik dari segi kompetensi yang dimiliki, prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai, maupun syarat-syarat lain.
5. Variabel Metode Diklat dinilai tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, hal ini perlu menjadi perhatian untuk di evaluasi kembali mengenai metode-metode yang disampaikan pada saat Diklat, seperti perlunya melakukan praktek-praktek lapangan secara teknis dan tidak hanya didalam ruang pelatihan. Metode interaktif secara langsung juga diperlukan, untuk memastikan peserta mengerti mengenai diklat yang dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, (2000). Seri Pedoman Manajemen. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Budiantono, Bambang. (2004). *Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja PNS Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kota Probolinggo*. Jurnal Eksekutif Vol 1 No.3, Desember 2004
- Gomes, C.F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Audi Offset.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Griffin, R. W., (2004), *Manajemen, Edisi 7*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gujarati,D. (2005). *Ekonometrika Dasar*. Cetakan Kedelapan, Alih bahasa Sumarno Zain, Jakarta : Erlangga.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani, (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Harsono, Bambang. (2009). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi Sebagai variabel intervening pada secretariat Dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten karanganyar*. Jurnal Excellent Vol. 1 No. 2 September 2009
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*, Jakarta : Gunung Agung.
- _____, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002
- Kuntjoro, Z.S. (2002), *Komitmen Organisasi, (ON LINE)*, <http://www.e-psikologi.com>

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : ANDI.

Miftah, Thoha, (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Yogyakarta : Kencana.

Moekijat, (2000). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju

Muhammad, Ashar,. Ghafoor,. M. Mudasar,. Munir, Easha,. Hafeez,. Sadia. (2013). *The Impact of Perceptions of Training on Employee Commitment and Turnover Intention: Evidence from Pakistan*. International Journal of Human Resource Studies : ISSN 2162-3058 2013, Vol. 3, No. 1

Munandar, Ashar Sunyoto. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.

Owoyemi, Oluwakemi Ayodeji; Oyelere, Michael; Elegbede, Tunde; *Enhancing Employees' Commitment to Organisation through Training*. International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 7; July 2011

Panggabean, Mutiara. S, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia

Prayitno & Erman Amti. (2004). *Dasar- Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta

Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom

Priyatno, Dwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Robbins, Stephen P., (2001), *Perilaku Organisasi, Jilid 1*, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan, Jakarta : PT. Prehallindo.

_____ (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.

_____ (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : STIE YKPN.

- Singgih, Santoso. (2006). *SPSS, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- _____, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, dkk., (2008). *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sjabadhyni, Bertina, dkk. (2001). *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO : Kondisi SDM Sebuah Lembaga Tinggi Negara*. Jakarta: UI
- Steers, Richard,M, (2000). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Soekidjo Notoatmodjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suradji, (2006). *Manajemen Kepegawaian Negara, Modul Diklat Prajabatan Golongan I dan II, Edisi Revisi II*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Unar, Husein. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- _____. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1999, Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah
- Widjaja, HAW. (2002). *Otonomi daerah dan Daerah Otonom*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK RESPONDEN

Dengan Hormat,

Dengan kuesioner ini saya memohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk memberi jawaban pertanyaan yang saya susun ini untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penyusunan tesis yang berjudul :

"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU"

Tesis ini saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Terbuka. Sedangkan pertanyaan yang akan Bapak/Ibu jawab, akan sangat penting dan membantu dalam penulisan tesis saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Zamiatul Subhi
NIM. 017985557

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Golongan :
5. Pendidikan :

Petunjuk pengisian : dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang telah disediakan.

| Keterangan | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

II. Item Pernyataan**A. Kemampuan Instruktur (X1)**

1. Tingkat kemampuan yang dimiliki oleh instruktur sebagai fasilitator sangat baik dalam pelaksanaan suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat).
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
2. Instruktur mempunyai kemampuan dalam menggali potensi yang dimiliki oleh peserta Diklat.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
3. Instruktur mempunyai dalam mendidik, membimbing dan memberi petunjuk kepada peserta Diklat.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

B. Materi Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat (X2)

1. Materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan instansi-
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
2. Materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

C. Metode Diklat (X3)

1. Metode Diklat yang digunakan memberikan kesempatan kepada peserta untuk berpartisipasi secara aktif.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
2. Metode Diklat yang digunakan menyediakan kesempatan kepada peserta untuk berpraktek.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
3. Metode yang digunakan terstruktur dari tugas yang sederhana sampai dengan tugas yang kompleks.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

D. Sarana Diklat (X4)

1. Kondisi alat-alat pelatihan yang tersedia sangat menunjang kebutuhan Diklat.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

2. Tempat pelaksanaan Diklat terlihat bersih dan rapi dengan baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
3. Tempat pelaksanaan Diklat memiliki sirkulasi udara yang baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

E. Komitmen Organisasional

a. Komitmen Afektif

1. Saya sepaham dengan tujuan dan nilai-nilai dasar perusahaan tempat saya bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
2. Saya merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
3. Saya merasa bahwa saya merupakan anggota keluarga besar dari instansi tempat saya bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
4. Saya tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja bila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

b. Komitmen Normative.

5. Saya ingin tetap tinggal dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan kewajiban dan hal benar yang harus dilakukan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
6. Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
7. Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

c. Komitmen Kontinuan

8. Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
9. Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
10. Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

Tabulasi

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1 | X2.1 | X2.2 | X2 | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3 | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y | RES_1 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----------|----------|
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,80 | 0,53230 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 3,70 | 0,09795 |
| 2,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 2,67 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,50 | -0,81311 |
| 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,67 | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,60 | 1,05421 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,70 | 0,24137 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 3,60 | 0,11136 |
| 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,33 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,70 | 0,26438 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,67 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,70 | 0,39005 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,60 | -0,67312 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 2,80 | -0,73930 |
| 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 0,24948 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,67 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 1,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,30 | -0,51249 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,80 | 0,14012 |
| 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,33 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 0,56754 |
| 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,33 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | -0,06555 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,30 | -0,50123 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,30 | -0,29172 |
| 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,67 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,33 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | -0,14588 |
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 3,80 | 0,36754 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,90 | 0,39404 |
| 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,40 | -0,11089 |
| 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,60 | 0,52991 |
| 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,67 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,20 | 0,09164 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,67 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 0,69005 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,60 | 0,01336 |
| 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,67 | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,20 | 0,61005 |
| 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 0,48911 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 0,84871 |
| 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,67 | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,80 | 0,34996 |
| 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 0,28964 |
| 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 3,00 | 4,00 | 3,50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,10 | -0,19612 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 3,40 | -0,04096 |
| 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 1,00 | 2,40 | -0,77879 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 2,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,90 | 0,12469 |
| 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,40 | 0,09390 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,50 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,20 | -0,20621 |
| 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 0,14125 |
| 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,33 | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 1,00 | 3,20 | -0,04695 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,33 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,10 | -0,27113 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,70 | -0,95988 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,30 | -0,01728 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,20 | -0,88219 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,70 | 0,38272 |
| 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 3,67 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,50 | -0,04612 |
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,40 | -0,02213 | |
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 3,00 | 4,00 | 3,50 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,70 | 0,33029 |
| 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 2,50 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,67 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,40 | -0,22156 |
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 2,00 | 3,00 | 2,50 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,67 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,67 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,70 | -0,07581 |

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .716** | .376** | .834** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .716** | 1 | .477** | .877** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .376** | .477** | 1 | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1 | Pearson Correlation | .834** | .877** | .766** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .760 | 3 |

Correlations**Correlations**

| | | X2.1 | X2.2 | X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .552** | .882** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .552** | 1 | .880** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 |
| X2 | Pearson Correlation | .882** | .880** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .712 | 2 |

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .565** | .384** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .565** | 1 | .607** | .877** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .384** | .607** | 1 | .812** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X3 | Pearson Correlation | .783** | .877** | .812** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .763 | 3 |

Correlations

| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X4.1 | Pearson Correlation | 1 | .478** | .253 | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .053 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X4.2 | Pearson Correlation | .478** | 1 | .453** | .815** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X4.3 | Pearson Correlation | .253 | .453** | 1 | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .053 | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X4 | Pearson Correlation | .734** | .815** | .766** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .652 | 3 |

Correlations

Correlations

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .341** | .128 | .402** | .225 | .033 | .304* | .347** | .540** | .461** | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .332 | .002 | .087 | .803 | .019 | .007 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .341** | 1 | .347** | .426** | .255 | .247 | .138 | .233 | .372** | .316* | .605** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .007 | .001 | .051 | .060 | .299 | .076 | .004 | .015 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .128 | .347** | 1 | .334** | .347** | .288* | .472** | .236 | .123 | .119 | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .332 | .007 | | .010 | .007 | .027 | .000 | .072 | .354 | .368 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .402** | .426** | .334** | 1 | .264* | .073 | .318* | .228 | .539** | .389** | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .010 | | .043 | .584 | .014 | .083 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | .225 | .255 | .347** | .264* | 1 | .676** | .363** | .278* | .152 | .157 | .615** |
| | Sig. (2-tailed) | .087 | .051 | .007 | .043 | | .000 | .005 | .033 | .250 | .234 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .033 | .247 | .288* | .073 | .676** | 1 | .283* | .040 | -.155 | .109 | .443** |
| | Sig. (2-tailed) | .803 | .060 | .027 | .584 | .000 | | .030 | .766 | .240 | .413 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.7 | Pearson Correlation | .304* | .138 | .472** | .318* | .363** | .283* | 1 | .477** | .261* | .192 | .615** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .299 | .000 | .014 | .005 | .030 | | .000 | .046 | .146 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.8 | Pearson Correlation | .347** | .233 | .236 | .228 | .278* | .040 | .477** | 1 | .301* | .222 | .581** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .076 | .072 | .083 | .033 | .766 | .000 | | .021 | .091 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.9 | Pearson Correlation | .540** | .372** | .123 | .539** | .152 | -.155 | .261* | .301* | 1 | .750** | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .354 | .000 | .250 | .240 | .046 | .021 | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1.10 | Pearson Correlation | .461** | .316* | .119 | .389** | .157 | .109 | .192 | .222 | .750** | 1 | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .015 | .368 | .002 | .234 | .413 | .146 | .091 | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y | Pearson Correlation | .644** | .605** | .527** | .637** | .615** | .443** | .615** | .581** | .654** | .654** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .788 | 10 |

Lampiran : Hasil Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 59 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .43405390 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .050 |
| | Negative | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .649 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .793 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | X1 | X2 | X3 | X4 | Unstandardized Residual |
|-------------------------|----|-------------------------|--------|--------|-------|--------|-------------------------|
| Spearman's rho | X1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .426** | .100 | .344** | -.001 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .001 | .453 | .008 | .992 |
| | | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| | X2 | Correlation Coefficient | .426** | 1.000 | .034 | .419** | .028 |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 | . | .796 | .001 | .832 |
| | | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| | X3 | Correlation Coefficient | .100 | .034 | 1.000 | .055 | -.026 |
| | | Sig. (2-tailed) | .453 | .796 | . | .679 | .844 |
| | | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| | X4 | Correlation Coefficient | .344** | .419** | .055 | 1.000 | -.047 |
| | | Sig. (2-tailed) | .008 | .001 | .679 | . | .724 |
| | | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Unstandardized Residual | | Correlation Coefficient | -.001 | .028 | -.026 | -.047 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .992 | .832 | .844 | .724 | . |
| | | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y * X1

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 2.459 | 7 | .351 | 1.457 | .204 |
| | | Linearity | 1.321 | 1 | 1.321 | 5.481 | .023 |
| | | Deviation from Linearity | 1.138 | 6 | .190 | 1.787 | .284 |
| | Within Groups | | 12.293 | 51 | .241 | | |
| | Total | | 14.752 | 58 | | | |

Y * X2

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | .736 | 5 | .147 | .556 | .733 |
| | | Linearity | .152 | 1 | .152 | 4.574 | .022 |
| | | Deviation from Linearity | .584 | 4 | .146 | 1.552 | .298 |
| | Within Groups | | 14.016 | 53 | .264 | | |
| | Total | | 14.752 | 58 | | | |

Y * X3

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Y * X3 | Between Groups | (Combined) | 2.652 | 9 | .295 | 1.193 | .320 |
| | | Linearity | .161 | 1 | .161 | 4.652 | .023 |
| | | Deviation from Linearity | 2.491 | 8 | .311 | 1.261 | .285 |
| | Within Groups | | 12.100 | 49 | .247 | | |
| | Total | | 14.752 | 58 | | | |

Y * X4

ANOVA Table

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Y * X4 Between Groups (Combined) | 2.299 | 7 | .328 | 1.345 | .249 |
| Linearity | 1.142 | 1 | 1.142 | 4.676 | .035 |
| Deviation from Linearity | 1.157 | 6 | .193 | 1.790 | .282 |
| Within Groups | 12.453 | 51 | .244 | | |
| Total | 14.752 | 58 | | | |

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4, X3, X1, X2 ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .509 ^a | .259 | .204 | .44984 |

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 3.825 | 4 | .956 | 4.725 | .002 ^a |
| | Residual | 10.927 | 54 | .202 | | |
| | Total | 14.752 | 58 | | | |

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.675 | .561 | | 4.768 | .000 | | |
| | X1 | .324 | .113 | .389 | 2.856 | .006 | .740 | 1.352 |
| | X2 | .266 | .092 | .396 | 2.788 | .006 | .728 | 1.374 |
| | X3 | -.143 | .101 | -.167 | -1.414 | .163 | .979 | 1.021 |
| | X4 | .282 | .121 | .306 | 2.329 | .024 | .793 | 1.262 |

a. Dependent Variable: Y