

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN ACEH UTARA**



**TAPM** Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik

**Disusun Oleh :**

**H U S A I N I**

**NIM: 016182863**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

## ABSTRACT

Husaini  
Universitas Terbuka  
husaini\_bkd@yahoo.co.id

### **The Influence Of Education And Training On Employee Performance At The Personnel, Education and Training Office, In The North Aceh District.**

**Keywords :** Education , Training and Employee Performance.

A qualified human resource is needed in an organization, in order to meet that purpos, one of the efforts is made through the implementation of training. This study aims to analyze the influence of education and training materials, training instructor and methods of training on employee performance At The Personnel, Education and Training Office, In The North Aceh District. This research is based on explanatory research by using a survey method. The research instrument is a questionnaire which refers to the list of independent variables and the dependent variabels. Subjects are all employees in the office totaling 63 employees. Data were analyzed by using inferential statistics with multiple linear regression method. The results of this study indicate that both simultaneously and partially, training materials, training instructors and training methods give significant positive influences on employee performance in the office, with a contribution of 83.80%, while the rest is influenced by other factors. To improve employee performance, the office is requested to focus on training materials, training instructors and training methods.

## ABSTRAK

Husaini

Universitas Terbuka

husaini\_bkd@yahoo.co.id

### **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara**

**Kata Kunci** : Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, untuk memenuhi hal tersebut salah satu upaya yang dilakukan melalui pelaksanaan diklat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan metode survei. Instrumen penelitian berupa daftar kuisisioner yang mengacu pada variabel bebas dan variabel tergantung. Subjek penelitian adalah keseluruhan pegawai Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara berjumlah 63 pegawai. Data di analisis dengan menggunakan statistic inferensial metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara persial, materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, dengan kontribusi sebesar 83,80%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Untuk meningkatkan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara, diharapkan untuk memperhatikan materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jalan Cabe raya, Pondok cabe Ciputat 15418  
Telpon 021.7415050, Fax 021.7415588**

**PERNYATAAN**

TAMP yang berjudul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara” adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Mei 2014

Yang menyatakan

METERAI  
TEMPEL  
PAJAK PENGHASILAN BANGSA  
TGL. 20



F2785ACF371731478

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

  
Husaini

NIM. 016 182 863

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAMP)**

**Judul TAMP** : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara

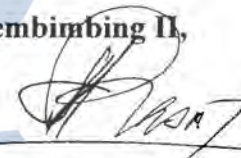
**Penyusun TAMP** : DRS. HUSAINI  
**NIM** : 016 182 863  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik  
**Hari/Tanggal** : 24 Mei 2014

**Menyetujui,**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

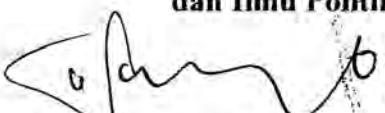
  
Dr. Sofjan Arifin, M. Si  
 NIP. 19660619 199203 1 002

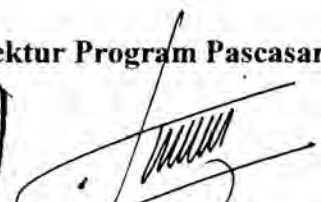
  
Prof. Dr. I.G.A.K. Wardani, M.Sc.Ed  
 NIP. 19401231 196108 2 001

**Mengetahui,**

**Ketua Bidang Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik**

**Direktur Program Pascasarjana,**

  
Dr. Darmanto, M.Ed  
 NIP. 195910271986031003

  
Suciati, M.Sc.Ph.D (S)  
 NIP. 19600410 198903 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**


Nama : Drs. Husaini  
 NIM : 016 182 863  
 Program Studi : Administrasi Publik  
 Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

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

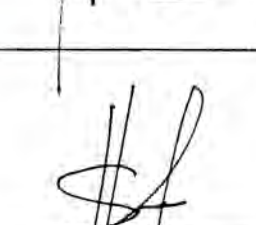
Hari/Tanggal : Sabtu/ 24 Mei 2014  
 Waktu : 14.00 WIB  
 Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji : Drs. Enang Rusyana, M.pd

()


Penguji Ahli : Prof. Dr. Budiman Rusli, M.Si

()

Pembimbing I : Dr. Sofjan Aripin, M.Si

()

Pembimbing II : Prof. Dr. I.G.A.K. Wardani, M.Sc.Ed

()

## KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan TAMP ini. Penulisan TAMP ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Ilmu Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan sampai penyusunan TAMP ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAMP ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Bapak Dr.Sofjan Aripin,M.Si selaku pembimbing I dan Prof.Dr.I.G.A.K.Wardani,M.Sc.Ed selaku pembimbing II;
- (3) Drs. Enang Rusyana, M.Pd selaku ketua UPBJJ-UT Banda Aceh selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (4) Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka;
- (5) Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (6) Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan beserta jajarannya;

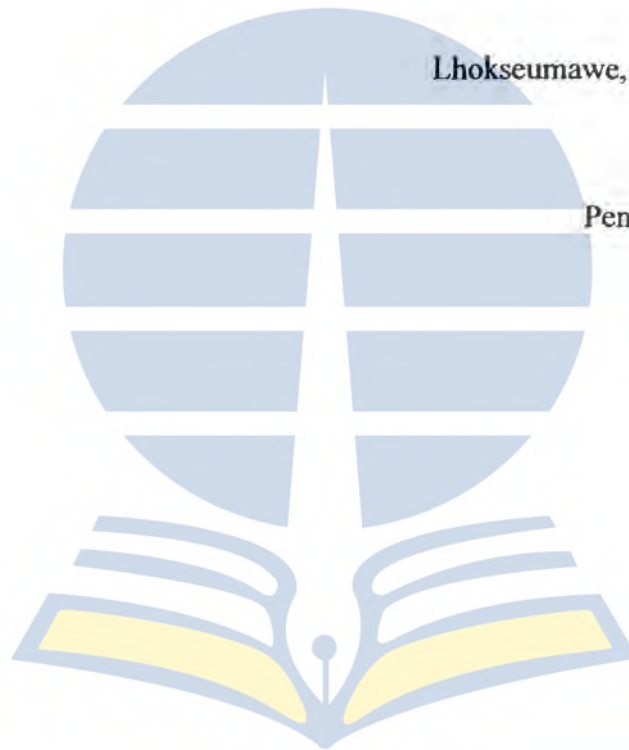


(7) Sahabat, kawan-kawan seperjuangan serta kepada semua rekan-rekan yang telah banyak membantu mulai dari awal hingga terselesainya penulisan TAMP ini.

Akhir kata saya berharap kepada Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, semoga TAMP ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Lhokseumawe, Mei 2014

Penulis,





## DAFTAR ISI

|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>ABTRAK/ ABSTRACT</b> .....                                          | i   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                                       | iii |
| <b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....                                       | iv  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                            | v   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                                | vii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                             | ix  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                              | x   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                           | xii |
| <br>                                                                   |     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                                         | 1   |
| A. Latar Belakang .....                                                | 1   |
| B. Perumusan Masalah .....                                             | 11  |
| C. Tujuan Penelitian .....                                             | 11  |
| D. Kegunaan Penelitian .....                                           | 12  |
| <br>                                                                   |     |
| <b>BAB II TIJAUAN PUSTAKA</b> .....                                    | 13  |
| A. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....                                  | 13  |
| B. Tinjauan Tioritis.....                                              | 15  |
| 1. Manajemen Sumberdaya Manusia .....                                  | 15  |
| 2. Pengembangan Sumberdaya Manusia .....                               | 18  |
| 3. Pendidikan dan Pelatihan Sumberdaya Manusia .....                   | 25  |
| 4. Komponen-Komponen Pelatihan .....                                   | 30  |
| 5. Kinerja Pegawai .....                                               | 31  |
| 6. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap<br>Kinerja Pegawai ..... | 38  |
| C. Kerangka Pemikiran .....                                            | 40  |
| D. Definisi Operasional Variabel .....                                 | 42  |
| E. Hipotesis Penelitian .....                                          | 44  |
| <br>                                                                   |     |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                                 | 45  |
| A. Desain Penelitian .....                                             | 45  |
| B. Tempat dan Objek Penelitian .....                                   | 45  |
| C. Populasi dan Sampel .....                                           | 45  |
| D. Instrumen Penelitian .....                                          | 47  |
| E. Prosedur Pengumpulan Data .....                                     | 50  |
| F. Metode Analisis Data .....                                          | 52  |

|               |                                                         |     |
|---------------|---------------------------------------------------------|-----|
| <b>BAB IV</b> | <b>TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b> .....                      | 61  |
|               | A. Gambaran Umum BKPP Kabupaten Aceh Utara .....        | 61  |
|               | 1. Deskripsi Umum .....                                 | 61  |
|               | 2. Karakteristik Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara..... | 66  |
|               | B. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....           | 72  |
|               | 1. Hasil Uji Validitas .....                            | 72  |
|               | 2. Uji Reliabilitas .....                               | 74  |
|               | C. Deskripsi Hasil Penelitian .....                     | 75  |
|               | 1. Analisis Deskriptif .....                            | 75  |
|               | 2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....                         | 90  |
|               | D. Pembahasan .....                                     | 96  |
| <b>BAB V</b>  | <b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....                       | 116 |
|               | A. Kesimpulan .....                                     | 116 |
|               | B. Saran .....                                          | 117 |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                             | 118 |
|               | <b>LAMPIRAN –LAMPIRAN</b> .....                         | 122 |



**DAFTAR GAMBAR**

| Gambar     | Judul                                    | Halaman |
|------------|------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Skema Kerangka Konseptual .....          | 41      |
| Gambar 4.1 | Diagram Scatterplot .....                | 92      |
| Gambar 4.2 | Pengujian Normalitas Model Regresi ..... | 95      |



## DAFTAR TABEL

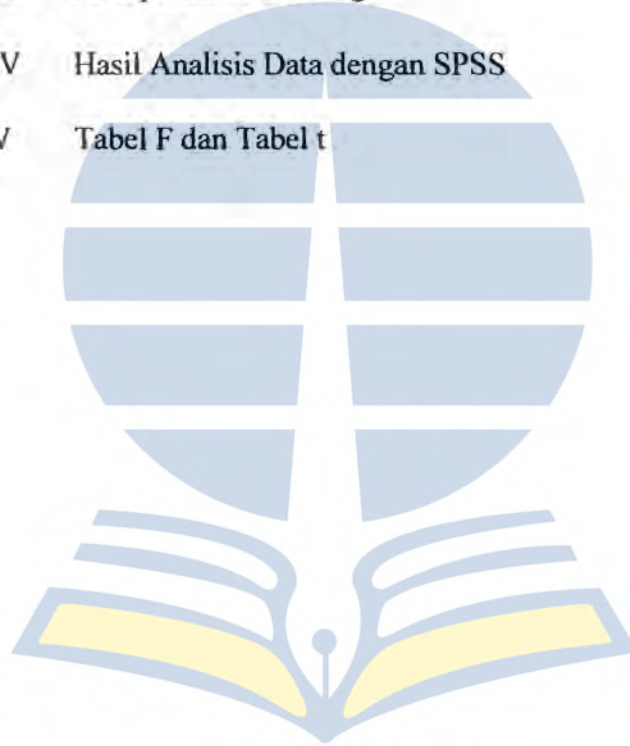
| Tabel     | Judul                                                                                                          | Halaman |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1.1 | Jumlah Pegawai Pada BKPP Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2012 .....                                      | 4       |
| Table 1.2 | Jenis Diklat Yang Diikuti Oleh Pengawai BKPP Kabupaten Aceh Utara, Tahun 2012 .....                            | 5       |
| Tabel 2.1 | Operasional Variabel Penelitian .....                                                                          | 42      |
| Tabel 3.1 | Jumlah Responden .....                                                                                         | 46      |
| Tabel 3.2 | Pedoman Pengukuran Persepsi Responden Tahun, 2013 ..                                                           | 48      |
| Tabel 4.1 | Data Populasi Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Tahun 2013 .....                       | 65      |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, Tahun 2013 ..... | 67      |
| Tabel 4.3 | Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti Diklat PIM IV dan PIM III Tahun,2012 .....                    | 69      |
| Tabel 4.4 | Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti Diklat Teknis Tahun 2009-2010 .....                           | 70      |
| Tabel 4.5 | Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti Diklat Prajabatan Tahun 2009-2010 .....                       | 71      |
| Table 4.6 | Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti Diklat Fungsional Tahun 2009 .....                            | 72      |
| Table 4.7 | Hasil Uji Validitas Instrumen .....                                                                            | 73      |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Reliabilitas .....                                                                                   | 74      |



|            |                                                                                 |    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.9  | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Materi Diklat ( $X_1$ ) ..... | 76 |
| Tabel 4.10 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Instruktur ( $X_2$ ) .....    | 79 |
| Tabel 4.11 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Metode Diklat ( $X_3$ ) ..... | 82 |
| Tabel 4.12 | Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) .....                              | 85 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Multikolinieritas .....                                               | 91 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Autokorelasi .....                                                    | 93 |
| Tabel 4.15 | Uji Statistik Durbin-Watson .....                                               | 94 |
| Tabel 4.16 | Pengujian Normalitas Model Regresi .....                                        | 95 |
| Tabel 4.17 | Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi .....                                       | 96 |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji Simultan .....                                                        | 98 |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran     | Judul                           |
|--------------|---------------------------------|
| Lampiran I   | Kuisisioner Penelitian          |
| Lampiran II  | Lembaran Obserfasi              |
| Lampiran III | Rekapitulasi Perhitungan        |
| Lampiran IV  | Hasil Analisis Data dengan SPSS |
| Lampiran V   | Tabel F dan Tabel t             |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk mencapai tujuan nasional. Menurut GBHN 1999, bahwa pembangunan tidak lagi hanya bertumpu pada pembangunan ekonomi, tetapi seiring dengan itu titik berat pembangunan juga diletakkan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang ingin dicapai adalah manusia yang beriman, bertaqwa, cerdas, kreatif, produktif, terampil, sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri, berdisiplin, beretos kerja tinggi, berwawasan masa depan, dan berkepribadian Indonesia. Dari sisi pendidikan SDM yang ingin dicapai adalah terpelajar, yang ditandai dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan dari sisi kesehatan ialah sehat jasmani dan rohani sehingga mampu mendukung upaya-upaya peningkatan produktivitas. SDM dengan kualifikasi seperti di atas diharapkan mampu bersaing di masa depan terutama dalam menghadapi persaingan di era globalisasi.

Diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia



merupakan suatu kebutuhan masa depan. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk memperbaiki perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin diraihinya. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi, sedangkan peningkatan prestasi masing-masing individu dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Menurut Allen *dalam* As'ad (2001:104) menyatakan bahwa "betapapun sempurnanya rencana, organisasi, dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil maksimal". Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai



hasil kerja yang diinginkan organisasi. Keseluruhan proses motivasi kepada bawahan bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila para bawahan mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Winardi, 2000).

Bupati Kabupaten Aceh Utara sebagai Kepala Daerah menitik beratkan bahwa dalam era globalisasi ini setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara harus semakin meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat. Pelayanan tersebut jika dapat dilakukan dengan lebih baik dan diterima masyarakat merupakan prestasi kerja pegawai. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Utara melalui himbauan, penekanan tugas, pemaparan, dan pengawasan. Upaya tersebut diharapkan dapat lebih memacu prestasi para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara.

Untuk terwujudnya pelayanan dan prestasi kinerja pegawai perlu juga didukung oleh pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pembangunan yang berpusat pada masyarakat difokus pada investasi. Dalam investasi, SDM yang menjadi salah satu tema pokok pembangunan sosial sama pentingnya dengan investasi untuk prasarana ekonomi. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa pertumbuhan tidak hanya dihasilkan oleh penambahan stok modal dan jumlah tenaga kerja saja, tetapi juga oleh peningkatan produktivitas faktor-faktor produksi akibat perubahan teknologi dan peningkatan kualitas SDM.

Dengan demikian, investasi untuk meningkatkan kualitas SDM, seperti investasi dalam pendidikan, pelatihan dan penelitian, merupakan sumber pertumbuhan yang tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan investasi dalam modal fisik. Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu implikasinya adalah investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang SDM.

Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara memiliki 63 orang pegawai, dengan berbagai jenjang pendidikan formal mulai dari ijazah SLTA sampai dengan Strata Dua (S2). Lebih rinci keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan diperlihatkan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Pegawai Pada BKPP Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2012**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Keterangan                             |
|--------------------|--------|----------------------------------------|
| SLTA               | 10     | Tidak termasuk tenaga kontrak 10 orang |
| D-III              | 13     |                                        |
| S-1                | 33     |                                        |
| S-2                | 7      |                                        |
| Jumlah             | 63     |                                        |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013



Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat jenjang pendidikan pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara paling rendah adalah SLTA berjumlah 10 orang, dan tingkat pendidikan tertinggi adalah Strata Dua (S2) berjumlah 7 orang. Pegawai BKPP yang telah mengikuti berbagai jenis Diklat dapat dilihat pada Tabel 1.2. sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jenis Diklat Yang Diikuti Oleh Pegawai BKPP**  
**Kabupaten Aceh Utara, Tahun 2008 - 2012**

| No  | Jenis Diklat                                                             | Jumlah Peserta |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1.  | Diklat yang bersifat umum (prajabatan):<br>a. Gol I dan II<br>b. Gol III | 11<br>5        |
| 2.  | Diklat PIM II                                                            | 8              |
| 3.  | Diklat PIM III                                                           | 10             |
| 4.  | Diklat PIM IV                                                            | 5              |
| 5.  | Diklat Pengadaan Barang/jasa Pemerintah                                  | 6              |
| 6.  | Diklat Pemegang Kas                                                      | 8              |
| 7.  | Diklat Pengelolaan Barang milik Daerah                                   | 5              |
| 8.  | Diklat AKIP                                                              | 4              |
| 9.  | Diklat Permendagri No.13 tahun 2006                                      | 7              |
| 10. | Diklat Manajemen Clean Government                                        | 1              |
| 11. | Diklat Fungsional Analisis kepegawaian                                   | 4              |
| 12. | Diklat MOT                                                               | 1              |
| 13. | Diklat Widyasuara                                                        | 5              |
| 14. | Diklat PAK Guru                                                          | 2              |
| 15. | Diklat PAK Kepangkatan                                                   | 2              |
| 16. | Diklat SAPK                                                              | 8              |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa, jenis-jenis diklat yang telah diikuti oleh pegawai BKPP selama 5 (lima) tahun terakhir, seharusnya kinerja pegawai BKPP semakin meningkat, tetapi dari pengamatan sepintas terlihat bahwa kinerja pegawai relatif belum terlihat ada perkembangan yang berarti.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) tersebut, dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, Notoatmodjo, (1998:2) menyatakan bahwa "Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama". Tanpa adanya SDM yang berkualitas, maka akselerasi pembangunan dalam bidang apapun tidak akan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih jauh Notoatmodjo (1998:2) menyebutkan bahwa :

"Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia".

Berdasarkan pendapat di atas, menunjukkan bahwa untuk melakukan peningkatan sumber daya manusia yang mengarah kepada Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) tidak hanya dilakukan pada peningkatan kualitas fisik semata, namun kepentingan peningkatan kualitas non fisik ternyata sangat dibutuhkan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menurut Notoatmodjo (1998:8) : "dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal". Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan



baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor lingkungan di luar kehidupan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia di BKPP Kabupaten Aceh Utara telah mengirimkan pegawainya untuk mengikuti diklat PIM dan TEKNIS. Peserta yang mengikuti diklat dengan kondisi terakhir, diklat PIM berjumlah 23 orang, dan diklat teknis berjumlah 37 peserta. Pengiriman peserta dalam diklat tersebut untuk menambah pengetahuan tentang kepemimpinan pegawai dan pengetahuan tentang teknis pekerjaan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi dalam organisasi BKPP Kabupaten Aceh Utara.

Pada tahun 2008 s/d 2012 BKPP Kabupaten Aceh Utara mengirimkan 16 orang pegawai untuk mengikuti diklat Prajabatan. Diklat ini merupakan persyaratan bagi seorang calon pegawai untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yang salah satu arahnya adalah Otonomi Daerah, maka telah diberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional. Pemberian kewenangan yang demikian luas dalam era globalisasi ini memberi peluang kepada daerah untuk mengembangkan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat tergantung pada kemauan pemerintah kota maupun pemerintah kabupaten masing-masing. Pemerintah Kabupaten Aceh Utara sebagai lembaga pelayanan publik

mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan yang ada, perubahan-perubahan yang terjadi dan mungkin terjadi, dengan cara mengembangkan SDM yang dimiliki, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya tergantung pada sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mampu, yang diharapkan melalui pendidikan dan latihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong peningkatan kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil, tercantum dalam Bab I Pasal 1 bahwa: "Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang



selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil". Jadi tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara juga telah melaksanakan Diklat kepada pegawai guna peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai, tetapi hasil dari Diklat yang diberikan belum tampak nyata. Hal ini tercermin dari kinerja pegawai yang belum optimal atau kinerja pegawai cenderung tidak mengalami peningkatan setelah diberikan diklat, dimana masih sering terjadi penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Dalam hal tertentu kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara belum optimal, misalnya penyelesain kenaikan pangkat setiap periode April dan Oktober belum tepat waktu atau melewati periode yang telah ditentukan. Adapun salah satu faktor yang menyebabkan masih adanya pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum mengikuti diklat yang di syartkan atau masih ada pegawai yang menangani pekerjaan teksis tertentu belum pernah mengikuti diklat sesuai dengan kualifikasi pekerjaan.

Keberhasilan diklat akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tujuan dan sasaran diklat harus jelas, pelatih (*trainers*) yang kompeten, kesesuaian materi dengan tujuan, metode diklat yang digunakan, serta peserta diklat itu

sendiri artinya harus ada kesesuaian antara tujuan, materi, metode serta kebutuhan diklat yang tercermin dari pegawai yang diikutkan dalam diklat. Dengan demikian perlu dilakukan analisis tugas dan pekerjaan untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan apa yang dibutuhkan sehingga dapat ditetapkan sasaran yang akan dicapai dari diklat yang dilaksanakan. Oleh karena hal tersebut materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai terutama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan rutinnnya sehari-hari baik dalam pengurusan kepangkatan, diklat, mutasi, promosi dan lain sebagainya.

Dari beberapa penelitian dan pendapat para ahli sebelumnya ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat terhadap kinerja pegawai secara umum. Menurut Faustino Cardoso (2003:106) dalam pelaksanaan diklat spesialis pengajaran sangat diperlukan. Peran dari spesialis pengajaran mencakup tiga hal pokok yaitu: 1. Instruktur atau pelatih (Instructor/trainer). 2. Pembuat kurikulum pelatihan (Curriculum builder). 3. Pengembangan materi metode pelatihan. Namun dari hasil tersebut juga ada variabel-variabel lain yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa tujuan yang telah ditetapkan terjadi perbedaan dengan kenyataan yang ada pada BKPP Kabupaten Aceh Utara, oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan untuk menelaah kembali pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dan pendapat para ahli sebelumnya, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk menelaah kembali pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara di masa yang akan datang, sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah materi diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara ?
2. Apakah instruktur diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara ?
3. Apakah metode diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh materi diklat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh instruktur diklat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh metode diklat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bidang praktisi maupun akademis sebagai berikut :

##### **a. Bidang Praktisi**

1. Sebagai informasi yang berharga bagi para Dinas, Kepala Bagian dan Kepala Seksi, dan kontribusi terhadap pemerintah daerah itu sendiri, khususnya di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
2. Sebagai bahan pertimbangan dasar bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, sesuai dengan kondisi daerah yang bersangkutan, sehingga kinerja pegawai dapat diketahui dan dievaluasi lebih lanjut.

##### **b. Bidang Akademis**

1. Dapat memberikan kontribusi akademis terhadap ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang bagaimana meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah diuraikan secara ringkas karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya. Meskipun ruang lingkup hampir sama, tetapi karena objek dan periode waktu penelitian yang dilakukan berbeda, maka terdapat banyak hal yang tidak sama sehingga dapat dijadikan referensi untuk saling melengkapi. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain :

1. Prastoto (2002) dalam penelitiannya yang berjudul: "Analisis Faktor-faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Kota Pasuruan". Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukan bahwa a). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berupa pelatihan pegawai, pendidikan pegawai dan pembinaan pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. b). Pembinaan pegawai yang merupakan salah satu faktor dari Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Pasuruan. c). Dari hasil pengujian dengan melakukan pemisahan jenis kelamin pegawai, ditunjukkan bahwa kinerja pria pada kantor sekretariat daerah kota Pasuruan secara bersama-sama sangat signifikan dipengaruhi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari pelatihan pegawai, pendidikan pegawai dan pembinaan pegawai,



dibandingkan dengan pegawai wanita. Sedangkan untuk pengujian dominasi, bahwa kinerja pada kantor sekretariat daerah kota Pasuruan, baik pegawai pria maupun wanita sama-sama dominan dipengaruhi oleh pembinaan pegawai. Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah fokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan pegawai serta pembinaan pegawai, perbedaannya adalah pada penelitian yang sedang dilakukan khusus mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

2. Uria Nanyu Lujen (2000:103) dalam penelitiannya tentang pengaruh karakteristik individu dan pelatihan terhadap prestasi kerja aparatur (Studi pada Sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat II Malang) menemukan bahwa : a). Karakteristik individu dan pelatihan pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. b). Karakteristik individu ternyata berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan upaya peningkatan prestasi kerja pegawai melalui pendidikan dan latihan, perbedaannya pada penelitian terdahulu mempertimbangkan karakteristik individu sebagai faktor yang ikut menentukan pencapaian prestasi kerja sedangkan penelitian yang sedang dilakukan khusus mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.
3. Moh Ilham (1998:104) melakukan penelitian tentang motivasi kerja pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan



Perusahaan Rokok PT. HM. Sampoerna Tbk Malang. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa a). Motivasi kerja memberikan kontribusi yang besar dalam melaksanakan pekerjaan dengan perincian karakteristik individu sebesar 50% responden memberikan jawaban memiliki minat dan kemampuan dalam melaksanakan tugas ; 53% responden menjawab sangat terkait dengan karakteristik pekerjaan yang ada serta 50% memberi jawaban karakteristik organisasi membantu dalam kelancaran pelaksanaan tugas. b). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang sedang dilakukan adalah upaya peningkatan prestasi kerja pegawai melalui pendidikan dan latihan, perbedaannya pada penelitian terdahulu mempertimbangkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai faktor yang ikut menentukan pencapaian prestasi kerja sedangkan penelitian yang sedang dilakukan lebih dititikberatkan pada pengembangan sumber daya manusia dari aparatur yang bekerja di BKPP Kabupaten Aceh Utara melalui pendidikan dan latihan agar menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas, yang mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi pemerintah (pegawai negeri sipil) maupun organisasi swasta (karyawan).

Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia dikemukakan sebagai berikut :

Flippo dalam Hasibuan, (2001: 11) *Personel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organization and societal objectives are accomplished.*

Manajemen sumber daya manusia menurut pengertian diatas diidentikkan dengan manajemen personalia yang merupakan serangkaian kegiatan manajemen atau pengelolaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia lainnya yang diidentikkan dengan manajemen personalia dikemukakan oleh Miner and Miner dalam Hasibuan (2001:11) bahwa : "*Personel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization*".

Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini bukan merupakan suatu



proses manajemen, melainkan sebagai suatu proses pengembangan dan penilaian yang terdiri dari kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode serta program-program yang berhubungan individu karyawan dalam organisasi.

Penekanan lainnya sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia, ditunjukkan sebagai berikut :

Notoatmodjo, (1998 : 108) menyatakan manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan : manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan karyawan sebagai sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan dan menghasilkan produktivitas kerja untuk menterjemahkan kinerja organisasi pada suatu waktu tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Hasibuan, 2001:14). mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan pemerintah sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangannya.

Penjelasan lain dari manajemen sumber daya manusia dinyatakan Beer and Spector dalam Mc.Keena & Beech, (2001 : 13). sebagai berikut :

Dalam manajemen sumber daya manusia (*human resources management = HRM*) terdapat pengakuan bahwa karyawan dinilai sebagai asset perusahaan, dan adanya keharusan untuk saling mempengaruhi antara strategi untuk sumber daya manusia dan strategi utama untuk bisnis, bahwa budaya perusahaan harus dikelola sehingga dapat membuat HRM cocok dengan kebutuhan strategi organisasi, dan pencarian komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki nilai yang lebih tinggi daripada pemaksaan kepatuhan terhadap permintaan organisasi.

Dari beberapa informasi diatas dapatlah dikatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu dikelola secara strategis, agar mampu menghasilkan prestasi yang dapat dinilai sebagai suatu asset. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya SDM dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dari kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, serta diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna memberikan satuan kerja yang efektif bagi organisasi.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Beberapa pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dikemukakan Nimran, (1995:28) yaitu "segala upaya yang sistematis dan



terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya”.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dapat ditinjau secara makro dan mikro. Berikut ini Notoatmodjo, (1998:2-3). memberikan pengertian keduanya yaitu :

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*).

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai dengan pengelolaan yang baik akan menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).

Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan beberapa faktor Notoatmodjo, (1998:8) yaitu :

- a. Faktor internal, terdiri dari :
  - 1) Misi dan tujuan organisasi
  - 2) Strategi pencapaian tujuan
  - 3) Sifat dan jenis kegiatan
  - 4) Jenis teknologi yang digunakan
- b. Faktor eksternal, terdiri dari :
  - 1) Kebijakan pemerintah
  - 2) Sosio budaya masyarakat
  - 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Nimran, (1995:28) mengemukakan bahwa usaha-usaha pengembangan sumber daya manusia dapat diarahkan pada 3 (tiga) sasaran yaitu :

- a. Aspek kognitif,
- b. Aspek psikomotorik
- c. Aspek afektif”

Aspek kognitif, yaitu menyangkut kemampuan pikir manusia untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan suatu fenomena. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan pengetahuan. Aspek psikomotorik, yaitu menyangkut kemampuan manusia memanfaatkan anggota fisiknya untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan masalah. Dalam kehidupan sehari-hari istilah sering disebut dengan keterampilan (*skills*). Aspek afektif, yaitu menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata hatinya, yang kemudian menjadi pembimbingnya dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika dan sikap (*attitudes*).

Dapat dikatakan bahwa : ”Sasaran dari Pengembangan Sumber Daya Manusia itu pada dasarnya adalah berkenaan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*)”. (Nimran, 1995:28). Metode yang tepat untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyesuaikan dengan



kebutuhan, tujuan dan kondisi organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab pimpinan puncak organisasi atau manajer yang disertai tugas untuk urusan pengembangan sumber daya manusia.

Secara spesifik, pejabat ini bertanggung jawab atas segala hal yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia, seperti menentukan jenis dan kualifikasi jabatan yang akan dikembangkan, siapa sasarannya, kapan waktu pelaksanaan, metode yang dipergunakan, kurikulum, evaluasi, keberhasilan dan sebagainya.

Untuk kalangan pengelola organisasi baik pemerintah maupun swasta, sering terdapat persepsi yang membedakan antara pelatihan dan pengembangan dalam sumber daya manusia (SDM) Siagian, (1993:182) memberikan :

Pembedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan. Akan tetapi sesungguhnya pembedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang besar di kemudian hari.

Dari penjelasan diatas ditunjukkan bahwa penekanan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa depan. Hal ini diadopsikan dari penjelasan program pelatihan dan pengembangan sebagai berikut :

Stoner *et. all.* (1996:82). Mengatakan bahwa "Program pelatihan diarahkan untuk memelihara dan memperbaiki prestasi kerja saat ini, sedangkan program



pengembangan dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan". Akan tetapi, karena keterkaitan antara keduanya sangat erat, perbedaan aksentuasi tersebut bukanlah hal yang perlu ditonjolkan meskipun perlu mendapat perhatian, Dapat pula dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk investasi SDM jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi SDM jangka panjang.

Siagian, (1993:183) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan hal yang tidak terpisahkan. Bagi organisasi terdapat paling sedikit 7 (tujuh) manfaat atas penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yaitu :

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan, antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi, sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para

anggota organisasi.

Lebih jauh Siagian, (1993:184) menjelaskan selain manfaat bagi organisasi, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM juga bermanfaat bagi organisasi atau SDM yang diberi pelatihan dan pengembangan, sehingga terdapat 10 (sepuluh) manfaat bagi karyawan suatu organisasi, yaitu :

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional.
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri.
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja.
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Dari sepuluh manfaat diatas, ternyata bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga eksistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang yang pada akhirnya mampu mendorong prestasi kerja karyawan dan menunjukkan produktivitas kerja organisasi itu sendiri.

Siagian, (1993:187) menyatakan agar berbagai manfaat pelatihan dan



pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh, sebagaimana berikut ini :

- a. Penentuan kebutuhan
- b. Penentuan sasaran
- c. Penetapan isi program
- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar
- e. Pelaksanaan program
- f. Identifikasi manfaat
- g. Penilaian pelaksanaan program.

Langkah-langkah yang ditempuh agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan semaksimal mungkin, didahului dengan penentuan kebutuhan akan dilaksanakannya suatu pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Kebutuhan apakah yang mendesak untuk dilaksanakan sehubungan dengan SDM. Kemudian sasaran apakah yang hendak dicapai beserta penetapan isi program sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang diinginkan. Selanjutnya diidentifikasi prinsip-prinsip belajar yang harus dikerjakan sehubungan dengan isi program yang telah disusun, yang diikuti dengan pelaksanaan program beserta identifikasi manfaat mampu dihasilkan. Langkah terakhir dari program pelatihan dan pengembangan adalah penilaian atas pelaksanaan program yang telah dilakukan untuk mengetahui perolehan hasil yang telah dicapai.

Hasil yang diharapkan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) akan memiliki 5 (lima) manfaat seperti yang disebutkan oleh Siagian (1993:185) sebagai berikut :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.



3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi tertentu.
4. Terdapatnya iklim yang baik dan pertumbuhan seluruh pegawai.
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Selanjutnya tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan menurut As'ad (2001:75) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam *human resource planning*
4. Meningkatkan moral kerja
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan atau dalam upaya peningkatan kinerja. Di lingkungan Pemerintah Daerah, peranan pegawai atau karyawan adalah sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

### **3. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual

dan kepribadian manusia. Notoatmodjo, (1998:25) membedakan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Sedangkan Simamora, (1995:343) memberikan pembedaan antara pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*). Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya. Tujuannya adalah mengembangkan individu, biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal disekolah, akademi atau perguruan tinggi. Edukasi mewakili suatu perluasan individu, sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat. Meskipun banyak posisi ahli, semi ahli dan tidak ahli membutuhkan pelatihan, posisi penyeliaan dan manajemen memerlukan elemen edukasi.

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.



- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dengan suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* atau *incentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d. Dalam masa pembangunan organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Sedangkan Bernardin and Russel dalam Kusprimurdono (1996:97) menyebutkan "Pengembangan pada program diklat merupakan aspek yang penting, karena di dalamnya mencakup unsur-unsur seperti materi, metode,



instruktur, sara dan prasarana, waktu, reaksi, pembelajaran, tingkah laku dan hasil”.

Dari gambaran tentang pendidikan dan pelatihan, dapatlah disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengembangan seseorang melalui kegiatan formal di sekolah. Sedangkan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang atas teknis pelaksanaan kerja tertentu. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu, maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Simamora (1995:288) menyatakan ada 7 (tujuh) bidang yang merupakan tujuan utama pelatihan yaitu :

- 1) **Memperbaiki Kinerja**, hal ini diarahkan bagi para pegawai yang kurang trampil dan juga berlaku bagi pegawai baru atau pegawai yang baru dipromosikan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan dibidang baru agar kompeten dipekerjakannya.
- 2) **Memutakhirkan keahlian** para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, hal ini dilakukan karena perubahan teknologi menuntut perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap kemajuan teknologi agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis sehingga melalui

pelatihan para pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi baru untuk diintegrasikan kedalam perusahaan.

- 3) Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, pelatihan diarahkan agar pegawai baru menjadi "*Job Competence*" yaitu mencapai output atau hasil kerja dan standar kualitas yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional, dengan pelatihan diberbagai bidang baik yang dilaksanakan oleh perusahaan maupun konsultan luar diharapkan dapat membantu pegawai memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Manajemen berkewajiban melatih para pegawainya agar tidak terlanter adanya teknologi baru yang belum dikuasainya agar mereka tetap bekerja dan memperoleh penghasilan.
- 5) Mempersiapkan pegawai untuk promosi, salah satu cara untuk merekrut, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui pengembangan karier secara sistimatis. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier. Pelatihan memberikan jaminan berupa kemampuan kerja bagi pegawai yang diberikan promosi.
- 6) Mengorientasikan pegawai terhadap perusahaan, pelatihan dilakukan bagi pegawai baru dengan mengorientasikan mereka terhadap perusahaan agar mereka memiliki kesan yang menyenangkan sehingga puas bekerja dan produktif. Setiap pegawai baru yang memasuki pe-



rusahaan biasanya diperkenalkan dahulu tentang pekerjaan yang akan ditanganinya.

- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan diri, pelatihan diarahkan bagi pegawai yang berorientasi pada prestasi dan suka tantangan terhadap pekerja baru. Pelatihan menyediakan aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Jadi tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan di BKPP Kabupaten Aceh Utara untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dalam melayani masyarakat di Kabupaten Aceh Utara.

#### **4. Komponen-komponen Pelatihan**

Mangkunegara (2001:44) mengemukakan bahwa komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Pera pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Sedangkan Yoder *dalam* As'ad (2001:67) mengemukakan agar training dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan enam faktor sebagai berikut:



- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan jabatan analisis
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode pelatihan dan pengembangan

Faktor-faktor tersebut di atas harus diperhatikan pada waktu akan memberikan training, sebab faktor-faktor ini mempunyai pengaruh terhadap berhasil tidaknya training yang dilaksanakan.

## 5. Kinerja Pegawai

Siswanto, (1987:195) mengemukakan bahwa kinerja pegawai diidentikkan dengan kinerja karyawan, karena pegawai dalam penelitian ini adalah PNS yang merupakan karyawan yang bekerja pada kantor pemerintahan. Kinerja atau disebut juga dengan prestasi kerja adalah : "Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".

Pengertian ini senada dengan yang dikemukakan berikut ini : "Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Simamora, (1995:325). Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan/pegawai diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, yang kadang-kadang disebut juga dengan *review* kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, atau *rating* personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Simamora, (1995:328) Menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerja menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi, dan dengan demikian, pada rentang berapa gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut.

Sehubungan dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan/ pegawai baik untuk organisasi pemerintah maupun swasta, diperlukan suatu persyaratan sistem penilaian kinerja yang efektif. Simamora, (1995:338). Adapun persyaratan tersebut adalah :

a. Relevansi (*relevance*), mengisyaratkan bahwa terdapat :

1. Kaitan yang jelas antara standar kinerja untuk suatu pekerjaan tertentu dan tujuan organisasi, dan
2. Kaitan yang jelas antara elemen-elemen kerja yang kritis yang diidentifikasi melalui suatu analisis pekerjaan dan dimensi-dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian.

b. Sensitivitas (*sensitivity*)

Sensitivitas (*sensitivity*) menyatakan bahwa suatu sistem penilaian kinerja mampu membedakan antara pelaksana yang efektif dengan tidak efektif. Jika tidak dan pelaksana terbaik di nilai secara tidak berbeda dengan pelaksana terburuk, maka sistem penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan administratif apapun, sistem ini akan mengurangi motivasi bawahan.

c. Keandalan (*reliability*)

Keandalan (*reliability*) berarti penilaian yang bebas dari kelemahan-kelemahan signifikan. Penilaian haruslah berisi subyektivitas minimal yang



menyebabkan distorsi. Ukuran langsung keluaran (*output*) sangat dapat diandalkan, tetapi ukuran seperti itu tidak selalu tersedia atau dapat diterapkan. Untuk memberikan output yang diandalkan setiap penilai mestilah memiliki kesempatan yang memadai untuk mengamati apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dan kondisi dimana dia bekerja.

d. Kemampooterimaan (*acceptability*)

Kemampooterimaan (*acceptability*) adalah persyaratan yang paling penting dari semuanya, karena benar bahwa program sumber daya manusia haruslah mendapat dukungan dari orang-orang yang akan menggunakannya, atau jika tidak keahlian sumber daya manusia akan digunakan untuk merintangi mereka. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai harus dipahami, dimengerti dan memberikan dukungan dari masyarakat pengguna jasa atau yang membutuhkan pelayanan dari BKPP.

e. Kepraktisan (*practicality*).

Kepraktisan (*practicality*) menyatakan bahwa instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan karyawan. Pegawai BKPP dalam bekerja harus mampu menunjukkan hasil dan prestasi yang baik, hal ini dapat diukur dari instrumen penilaian hasil kerja pegawai yang telah disepakati antara kedua belah pihak antara atasan dengan bawahan.

Dalam pemerintahan, penilaian kinerja ini disebut juga dengan pengukuran kinerja. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja, maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi.

Menurut hasil penelitian Lembaga Administrasi Negara, (2000:5)



Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukuman (*reward/punishment*) akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Mangkunegara (2001:67) menggunakan istilah kinerja sama dengan prestasi kerja (*actual performance*). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya."

Lebih lanjut As'ad (2001 : 46) menyatakan bahwa:

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Amstrong dalam Sofian (1998:175) "penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan."

Pengukuran kinerja dalam pemerintahan bukanlah suatu aktivitas yang baru. Setiap departemen, satuan kerja, dan unit pelaksanaan tugas, telah diprogram untuk mengumpulkan informasi berupa laporan berkala (triwulan/ semester/tahunan) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Menurut hasil penelitian Lembaga Administrasi Negara, (2000:3) adapun pengukuran kinerja penting sebagai alat manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.

- c. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Berkaitan dengan kinerja karyawan/pegawai dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta Simamora, (1995:328) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu :

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Karakteristik situasi, dalam keadaan ini situasi yang dimaksud adalah lingkungan, organisasi dan sumber daya yang dimiliki. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawannya terhadap produktivitas. Struktur organisasi menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian. Sumber daya yang dimiliki organisasi mempengaruhi frekuensi, kelengkapan dan kecanggihannya.

Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Dalam hal ini analisis pekerjaan haruslah menyertai analisis situasional dan bertindak sebagai hati penjurur terhadap penilaian kinerja dengan membentuk



kriteria terhadap mana individu harus dievaluasi. Penilaian kinerja mestilah berhubungan secara langsung dengan aktivitas-aktivitas yang ada dalam deskripsi pekerjaan. Spesialis sumber daya manusia ataupun para manajer dapat menggunakan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja untuk merancang format penilaian kinerja.

Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi. Sedangkan tujuan khususnya adalah melakukan evaluasi (*evaluation*), merupakan basis bagi evaluasi regular terhadap kinerja anggota-anggota organisasi dan pengembangan (*development*) dengan sistem penilaian kinerja akan memudahkan dilakukannya pengembangan pribadi anggota organisasi.

Sikap para karyawan dan manajer terhadap organisasi. Dalam kondisi ini dilakukan dengan mengkombinasikan baik aspek evaluasi maupun aspek pengembangan. Dalam kaitannya dengan proses penilaian kinerja para karyawan/pegawai, analisis jabatan mempunyai peranan yang penting. Melalui analisis jabatan akan diperoleh informasi dan fakta-fakta yang lengkap mengenai setiap karyawan/pegawai, kedudukan dan pekerjaan atau tugasnya didalam suatu organisasi. Disamping itu, Notoatmodjo, (1998:140-141) analisis jabatan juga mempunyai manfaat lain dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, antara lain :

- a. Pemberian bimbingan kepada para karyawan



- b. Pengenaan sanksi atau tindakan-tindakan disiplin terhadap karyawan secara obyektif, apabila diperlukan.
- c. Penentuan tingkat upah dan gaji serta penghasilan lainnya, serta insentif-insentif.
- d. Promosi, baik promosi kepangkatan maupun promosi jabatan.
- e. Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Pemindahan atau mutasi karyawan, baik didalam unit kerjanya maupun antara unit kerja dalam organisasinya yang bersangkutan. (Notoatmodjo, 1998:140-141).

Dalam organisasi yang sudah maju, fungsi analisis jabatan ini diserahkan kepada suatu unit tersendiri. Unit ini seyogyanya terdiri dari orang-orang yang memang mempunyai kemampuan khusus. Unit kerja ini mempunyai peran yang sangat menentukan, karena hasil analisis jabatan yang aplikasinya sangat penting dan luas, bukan saja pada penilaian prestasi kerja, melainkan sebagai masukan dalam pengembangan sumber daya manusia secara umum.

Menurut Handoko (1999:135) guna mengetahui kinerja pegawai yang diperlukan kegiatan-kegiatan khusus, yaitu:

Pertama, identifikasi dimensi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi, dan kedua, penetapan standar kerja, penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya.

Selanjutnya Dharma, (1992:142) mengemukakan bahwa standar dalam penilaian prestasi kerja mencakup : "1) Kuantitas/jumlah yang harus diselesaikan 2)Kualitas/mutu yang dihasilkan 3) Ketepatan waktu kerja/sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan."

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif *output* mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pengukuran

ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dari suatu kejadian. Menurut Umar (1995:266) variabel kinerja terdiri atas komponen-komponen:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggungjawab
- j. Pemanfaatan waktu

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
- 3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak berbuat kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka diperlukan adanya suatu ukuran atau standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah prestasi kerja telah sesuai dengan keinginan yang diharapkan, sekaligus untuk melihat besarnya penyimpangan yang terjadi dengan membandingkan antara pekerja secara aktual dengan hasil standarnya.

## **6. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi sebagai sumber daya



manusia dan sebagai hasil dari proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi. Pengembangan karyawan sebagai sumber daya manusia dapat dilakukan melalui faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia itu sendiri melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebagai upaya mempersiapkan pegawai agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan menilai hasil kerja pegawai atau kinerja pegawai atas pekerjaan yang menjadi bebannya.

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang. sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Dalam kehidupan organisasi, Notoatmodjo, (1998:132) terdapat asumsi yang mendasari perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja yaitu :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.



Berdasarkan asumsi-asumsi diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah penting dan sangat berpengaruh dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai pada suatu organisasi. Aktivitas ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik (*feedback*) kepada para pegawai tentang kegiatan mereka. Adapun manfaat penilaian kinerja pegawai berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia menurut (Notoatmodjo, 1998:133) berikut :

- a. Peningkatan prestasi kerja
- b. Kesempatan kerja yang adil
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
- d. Penyesuaian kompensasi
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan menurut As'ad (2001:75) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam *human resource planning*
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan atau dalam upaya peningkatan kinerja.

### **C. Kerangka Pemikiran**

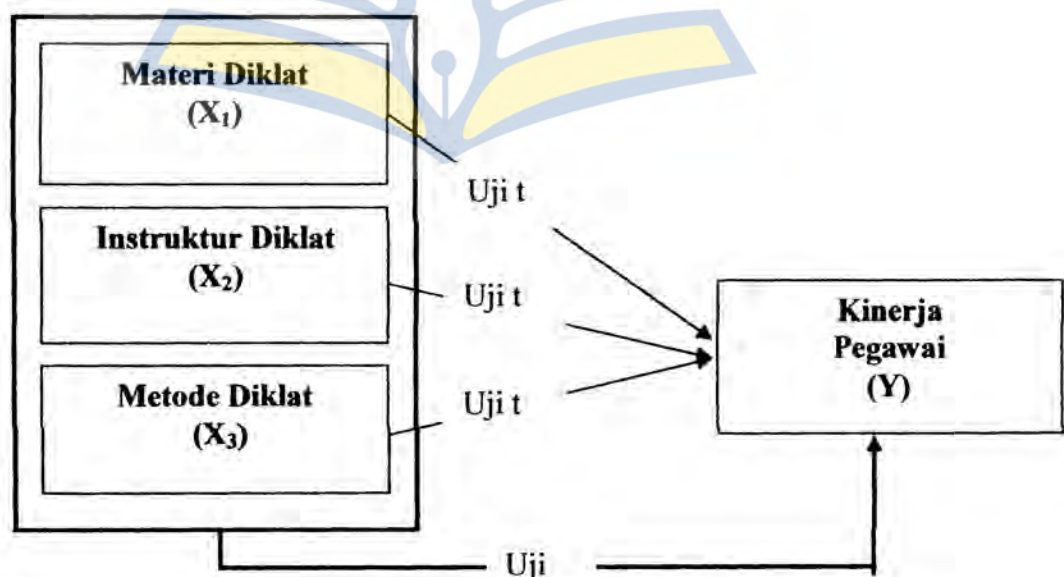
Pengembangan kecakapan kerja pegawai dapat dilaksanakan dengan

berbagai cara dan salah satu di antaranya melalui program pendidikan dan latihan (diklat) yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Maksud diadakannya diklat tersebut adalah untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan, dengan kata lain diklat dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan pelaksanaan diklat itu sendiri ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya materi diklat, instruktur (*trainers*), metode diklat, dan peserta diklat itu sendiri. Manfaat yang dapat diperoleh dari peningkatan kinerja pegawai adalah peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan fasilitas masyarakat, dengan demikian akan tercipta umpan balik tercapainya terwujudnya visi dan misi pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Skema Kerangka Konseptual**



Sumber : Bernadin and Russel dalam Kusprimurdono (1996 : 97)

Berdasarkan analisis tersebut di atas, maka pengaruh dari masing-masing variabel akan mendorong terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, selanjutnya akan memunculkan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik sehingga dari variabel-variabel materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat yang dihayati dalam pelatihan terjadi peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam bentuk variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan menjadi indikator-indikator, kemudian dioperasionalkan menjadi butir-butir pertanyaan, seperti yang disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

| No                         | Variabel           | Definisi Variabel                                                                                     | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Ukuran | Skala    | Item Pertanyaan |
|----------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|-----------------|
| <b>Independen Variabel</b> |                    |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |          |                 |
| 1                          | Materi Diklat (X1) | Materi Pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai Mangkunegara (2001:44) | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ materi sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai</li> <li>❖ Referensi yang digunakan mendukung materi diklat</li> <li>❖ Materi yang disampaikan memberi manfaat dalam tugas</li> <li>❖ Materi mampu meningkatkan pengetahuan</li> <li>❖ Materi yang di sampaikan sesuai</li> </ul> | 1-5    | interval | A1-A5           |



|                   |                        |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |          |        |
|-------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------|--------|
| 2                 | Instruktur Diklat (X2) | Para pelatih /instruktur (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai Mangkuncgara (2001:44)                                     | <p>tupoksi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Menguasai materi yang disampaikan</li> <li>❖ Cakap dalam penyampaian materi</li> <li>❖ mempunyai kualifikasi keahlian dengan materi</li> <li>❖ menarik dan tidak membosankan</li> <li>❖ mempunyai manfaat antara hubungan kerja dengan materi</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1-5 | interval | B1-B5  |
| 3                 | Metode Diklat (X3)     | Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta Mangkuncgara (2001:44)            | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Metode disesuaikan dengan kemampuan peserta</li> <li>❖ metode dapat memotivasi peserta</li> <li>❖ Memiliki fasilitas pengajaran, praktek dan simulasi</li> <li>❖ Lokasi tempat sesuai dengan sasaran dan tujuan diklat</li> <li>❖ Metode diklat memiliki relevansi dengan tujuan dan sasaran diklat</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1-5 | interval | C1-C5  |
| Dependen Variabel |                        |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |          |        |
| 4                 | Kinerja Pegawai (Y)    | Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Siswanto (1987:195). | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cekatan mengatasi kendala dan kesulitan</li> <li>❖ Inovatif mencari dan menggali ide-ide yang lebih baik</li> <li>❖ Menyelesaikan pekerjaan dan menghindari kesalahan</li> <li>❖ Selalu menambah pengetahuan tentang tugas</li> <li>❖ Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target</li> <li>❖ Datang dan pulang kerja tepat waktu</li> <li>❖ Menyadari keberhasilannya ikut mempengaruhi organisasi</li> <li>❖ Saling membantu sesama pegawai</li> <li>❖ Menciptakan dan membina kerjasama dengan sesama</li> <li>❖ Menciptakan dan membina kerjasama dengan atasan, (Simamora 1995:388)</li> </ul> | 1-5 | interval | D1-D10 |

### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat diturunkan suatu hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Materi Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.
- H<sub>2</sub> : Instruktur Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.
- H<sub>3</sub> : Metode Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode *explanatory* yaitu untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial yaitu pengukuran bagaimana pengaruhnya pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis data kuantitatif, dengan menggunakan skala likert.

#### **B. Tempat dan Subyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara. Obyek penelitian berhubungan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Supardi, (1993), sedangkan Arikunto (2003:129) memberikan pengertian populasi sebagai



keseluruhan subyek penelitian.

Sampel adalah bagian dari populasi. Arikunto (2003:104) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel menurut Sudjana dan Rivai (1990:6) adalah bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan unit, nilai, ataupun individu yang menjadi subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara yaitu sebanyak 63 orang, Jadi pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling.

Adapun jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 63 orang yang terdiri dari responden pihak intèren BKPP, dibagi dalam 3 (tiga) kelompok yaitu pimpinan, struktural eselon II, eselon III dan Eselon IV, kelompok jabatan fungsional dan terakhir kelompok staf. Untuk penilaian responden pihak eksteren dipilih 3 (tiga) instansi yaitu Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Adapun jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, sebagai responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**

**Jumlah Responden**

| No. | Responden     | Golongan/Ruang | JLH Responden | Keterangan |
|-----|---------------|----------------|---------------|------------|
| I.  | Pihak Intèren |                |               |            |
| 1.  | Kepala        | IV/c           | 1             | Eselon II  |

|        |                  |       |    |            |
|--------|------------------|-------|----|------------|
| 2.     | Sekretaris       | IV/a  | 1  | Eselon III |
| 3.     | Kepala Bidang    | IV/a  | 5  | Eselon III |
| 4.     | Kasubbid/Kasubag | IV/a  | 1  | Eselon IV  |
|        |                  | III/d | 1  |            |
|        |                  | III/c | 9  |            |
|        |                  | III/b | 2  |            |
| 5.     | Widyaiswara      | IV/d  | 1  | Fungsional |
|        |                  | IV/a  | 2  |            |
| 6.     | Staf             | III/b | 7  | Staf       |
|        |                  | III/a | 13 |            |
|        |                  | II/d  | 5  |            |
|        |                  | II/c  | 6  |            |
|        |                  | II/a  | 8  |            |
|        |                  | I/d   | 1  |            |
| Jumlah |                  |       | 63 |            |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, (diolah) 2013

#### D. Instrumen Penelitian

Menurut Irawan (2004:73) instrument adalah alat untuk mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuiseoner yang mengacu pada variabel bebas dan variabel tergantung. Instrumen penelitian merupakan pengukuran terhadap fenomena sosial dimana peneliti pada prinsipnya akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian secara spesifik terhadap variabel yang akan diteliti.

Setiap pertanyaan/pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Masing-masing tingkat kesetujuan tersebut diberikan rentang berdasarkan skala likert (*Likert Scale*) dengan skor/bobot berkisar antara 1

(satu) sampai dengan 5 (lima). Alternatif pilihan tingkat kesetujuan berdasarkan skor/bobot menurut Skala Likert seperti terlihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Pengukuran Persepsi Responden Tahun , 2012**

| No | Pertanyaan/Pernyataan | Bobot Skor |
|----|-----------------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju         | 5          |
| 2. | Setuju                | 4          |
| 3. | Netral                | 3          |
| 4. | Tidak Setuju          | 2          |
| 5  | Sangat Tidak Setuju   | 1          |

Sumber : Skala Likert *dalam* Riduwan, 2007

Untuk melihat keandalan dan konstistensi instrument kuisisioner yang digunakan perlu dilakukan uji reliabilitas dan validitas sehingga instrument yang digunakan mampu mengumpulkan data dan reliabel sebagai berikut :

### 1.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dinilai handal (*reliabel*) atau tidak. Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan *error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam intrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai suatu stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Sakaran (2006:40).

Tolok ukur reliabilitas suatu kuisisioner adalah *alfa cronbach* yang



diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra (2007:235) menyatakan nilai *cronbach alfa* minimum dapat diterima di atas 0,60. Hal ini berarti suatu kusioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada di atas 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah butir pertanyaan
- $\sigma_i^2$  = varian butir pertanyaan
- $\sigma^2$  = varian skor tes

Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya minimal 0,60 Nurgiyantoro, (2000:312). Adapun perhitungan untuk pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program SPSS for Windaw versi 13,0.

## 2.Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur validitas data yang diperoleh. Suatu skala pengukuran disebut valid apabila ia melakukan apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan. Kuncoro (2003:151). Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakuka dengan mencari nilai korelasi (r) skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan r tabel pada tingkat keyakinan 95%. Suliyanto (2006:149) menyatakan apabila r hitung

> r tabel item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid. Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur (Ancok, 1997:17). Metode yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : korelasi
- X : skor jawaban setiap item
- Y : skor total
- n : jumlah subjek uji coba

### E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data guna mendukung tercapainya tujuan penelitian ini dimulai dari pengumpulan data primer yang disebarkan melalui angket (kuisisioner) dan observasi pada tempat penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode sebagai berikut :

## 1. Pengamatan (observasi)

Pengamatan dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara mulai dari tingkat pimpinan tertinggi, tingkat middle sampai dengan tingkat staf serta melakukan pengamatan secara langsung ke tempat penelitian dengan melihat lebih dekat kegiatan yang dilaksanakan pada badan kepegawain, pendidikan dan pelatihan kabupaten Aceh Utara yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Materi yang diberikan dalam pelaksanaan diklat sudah berorientasi pada sasaran dan tujuan diklat.
- b. Instruktur yang dilibatkan dalam pelaksanaan diklat sudah mempunyai kualifikasi dan profesional.
- c. Metoted – metode yang digunakan sangat bervariasi sehingga tidak menimbulkan kebosanan para peserta diklat, sekaligus dapat dengan mudah menyerap materi yang disampaikan

Disamping itu kedisiplinan para peserta diklat sangat baik sehingga dapat menunjang terhadap kelangsungan diklat itu sendiri.

## 2. Kuisisioner

Kuisisioner (angket) berbentuk daftar pertanyaan tertutup, merupakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan secara terstruktur kepada responden penelitian mulai dari tingkat pimpinan tertinggi, sekretaris, kepala bidang, kepala subbidang, kepala subbagian dan kepada seluruh staf pada Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara .



## **F. Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensial, masing-masing analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah peralatan statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian tanpa melihat keterkaitan variabel-variabel tersebut dengan variabel lain. Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga statistik deskriptif juga dimaksudkan untuk menjawab permasalahan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara. Peralatan statistik yang digunakan adalah rata-rata hitung (*arithmetic mean*).

Data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut, selanjutnya dibobotkan dengan skala likert, cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan responden kepada sejumlah pernyataan atau pertanyaan untuk mendapatkan jawabannya. Kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai atau skor. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup.

### **2. Statistik Inferensial**

Statistik inferensial adalah peralatan statistik yang digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini, statistik inferensial digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan bahwa materi diklat,

instruktur diklat dan metode diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.

Peralatan statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda yang secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Materi diklat

X<sub>2</sub> = Instruktur

X<sub>3</sub> = Metode diklat

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi

e = kesalahan/error term

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi  $R^2$  yaitu untuk mengetahui seberapa besar varians dapat diterangkan oleh ke empat variabel tersebut. Dengan kata lain, koefisien diterminasi adalah untuk mengetahui besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \left[ \frac{n-1}{n-k} \right]$$

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Pratiwi (2010)). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Syarat koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dikatakan kuat atau lemah variasi variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Apabila  $R^2 = 1$  atau semakin dekat dengan 1 (satu), berarti variasi variabel bebas secara serentak (bersama-sama) dianggap kuat untuk menjelaskan variasi perubahan variabel tidak bebas atau dengan kata lain antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.
2. Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati 0 (nol), maka variasi variabel bebas secara serentak berarti lemah untuk menjelaskan variasi perubahan variabel tidak bebas atau dengan kata lain variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F disebut pengujian secara simultan bersama-sama. Pada uji F dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), apabila hasil perhitungan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan menggunakan rumus uji F (Sugiyono, 2003), yaitu :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$



Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$K$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

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

Pengujian melalui uji F adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  atau dengan melihat nilai probabilitas pada derajat signifikan 5%.

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau apabila probabilitas  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel materi diklat, instruktur, dan metode diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau apabila probabilitas kesalahan  $\geq 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel materi diklat, trainers, dan metode diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (materi diklat, instruktur diklat, dan metode diklat) secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, digunakan Uji t. Uji t digunakan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Kriteria pengujian dinyatakan dengan :

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Keterangan :

$$t_{hitung} = \text{nilai } t_{hitung}$$

$$b_1 = \text{koefisien regresi}$$

$$Se(b_1) = \text{standar deviasi dari } b_1$$

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ).

Sebaliknya apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (probabilitas  $> 0,05$ ) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ).

Untuk mempercepat perhitungan dengan mengurangi potensi terjadinya kesalahan, maka pengolahan data menggunakan alat bantu komputer SPSS For Window versi 13,00.

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam suatu kuesioner. Uji validitas juga digunakan untuk menguji kemampuan pertanyaan dalam kuesioner untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2003), menyatakan “Pengukuran validitas internal menggunakan uji validitas setiap butir pertanyaan dengan cara mengkorelasikan skor item masing-masing variabel dengan skor total masing-masing variabel sehingga akan terlihat butir instrumen yang layak dan tidak layak untuk mengukur penelitian ini”. Koefisien korelasi dikatakan baik atau valid apabila  $r \geq 0,3$ . Menurut Umar (2003), “Jumlah responden untuk uji coba disarankan minimal 30 orang, agar distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva ordinal”.

Instrumen penelitian untuk pengujian validitas setidaknya memerlukan langkah kerja sebagai berikut:

- b. Susun kuesioner yang instrumennya telah diidentifikasi melalui teori, kemudian disebar kepada responden.
- c. Tabulasi data pada program Excel menurut parameter masing-masing variabel.
- d. Kopi data tersebut ke program SPSS, kemudian masing-masing data diberi nama untuk memudahkan mengidentifikasi instrumen per variabel
- e. Lakukan transformasi skor ke rank
- f. Korelasikan setiap item dengan totalnya.



## **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat keandalan dari suatu kuesioner. Reliabilitas diperlukan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian instrumen reliabilitas dapat dilakukan dengan perangkat lunak (*software*) dengan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) for Windows versi 13,00. Pengujian dilakukan dengan mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Ghozali, 2005).

## **5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linier klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal, Gujarati (2009), uji asumsi klasik terdiri dari :

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2003), "Model yang paling baik adalah apabila datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas". Selain menggunakan grafik, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal, dapat juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov Test.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Menurut Ghozali (2005), "Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal". Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Varian Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , artinya terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2011).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan



yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2005), “Untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan cara melihat grafik plot. Menurut Santoso (2001), “Heteroskedastisitas muncul apabila salah satu residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi lainnya.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum BKPP Kabupaten Aceh Utara

##### 1. Deskripsi Umum

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Aceh Utara Nomor 8 Tahun 2000 tanggal 25 Nopember 2000 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP Daerah Kabupaten Aceh Utara, dimana dalam Peraturan Daerah tersebut menyebutkan bahwa BKPP Daerah Kabupaten Aceh Utara merupakan unsur staf Pemerintah Kabupaten dipimpin oleh seorang Kepala BKPP Daerah Kabupaten Aceh Utara yang bertanggungjawab kepada Kepala Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut dalam pasal 3 Peraturan Daerah dimaksud, BKPP Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administratif pada seluruh perangkat daerah dan instansi vertikal.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, maka BKPP Kabupaten Aceh Utara mempunyai fungsi yang tertuang dalam Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2010 :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Kepegawainan, Pendidikan dan Pelatihan dan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah.

- b. Pengoordinasian, penyiapan bahan dan penyusunan petunjuk teknis dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Mengumpulkan bahan, menganalisa penyusunan program dan perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- d. Penyusunan formasi, penerimaan dan perekaman data kepegawaian daerah.
- e. Penyelesaian dan penetapan status hukum pegawai negeri sipil Daerah.
- f. Penyiapan bahan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- g. Penerimaan, pembinaan pegawai, pendayaguna aparatur, pemberhentian dan pension pegawai negeri sipil di daerah.
- h. Pelaksanaan administrasi mutasi pegawai negeri sipil daerah.
- i. Pelayanan teknis administratif kepegawaian kepada seluruh satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Utara.
- j. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah serta pembuatan/penyampaian laporan secara berkala kepada Badan Kepegawaian Negara.
- k. Penyiapan bahan penetapan kebijakan teknis bidang kepegawaian daerah.
- l. Pengoordinasian kegiatan dibidang kesejahteraan kepegawaian daerah.
- m. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepangkatan, kenaikan pangkat, penggajian Pegawai Negeri Sipil, penyelesaian Kartu Pegawai Negeri Sipil (KARPEG) dan Kartu Istri/Suami Pegawai Negeri Sipil (KARIS/KARSU) serta Tabungan Ansuransi Pegawai Negeri Sipil (TASPEN).
- n. Pengoordinasian pembinaan terhadap penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Utara.
- o. Pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan structural dan/atau jabatan fungsional sesuai dengan norma standard an prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
- p. Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan aparatur.
- q. Penyelenggaraan pendidikan pelatihan bagi pegawai Negeri Sipil yang meliputi pendidikan teknis fungsional dan penjurangan.
- r. Pengoordinasian dengan instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dibidang pendidikan teknis fungsional dan pendidikan penjurangan.
- s. Penyampaian informasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dibidang pendidikan teknis fungsional dan penjurangan kepada unit kerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Aceh Utara, dan

- t. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi BKPP Kabupaten Aceh Utara yang tertuang pada pasal 6 Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2010 sebagai berikut:

1. Susunan organisasi badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, terdiri dari:
  - a. Kepala badan;
  - b. Sekretariat
  - c. Bidang perencanaan dan pengembangan
  - d. Bidang mutasi kepegawaian
  - e. Bidang pembinaan, disiplin, penataan dan informasi kepegawaian
  - f. Bidang penjenjangan
  - g. Bidang teknis fungsional
  - h. Unit pelaksanaan teknis badan (UPTB)
  - i. Kelompok jabatan fungsional
2. Sekretariat, terdiri dari:
  - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
  - b. Sub bagian keuangan
  - c. Sub bagian penyusunan program
3. Bidang perencanaan dan pengembangan, terdiri dari:
  - a. Sub bidang perencanaan dan pengembangan
  - b. Sub bidang analisa kebutuhan dan formasi pegawai



4. Bidang mutasi kepegawaian, terdiri dari :
  - a. Sub mutasi kepangkatan dan penggajian
  - b. Sub bidang mutasi, promosi dan pemberhentian pegawai
5. Bidang pembinaan, Disiplin, Penataan dan Informasi kepegawaian, terdiri dari:
  - a. Sub bagian pembinaan dan disiplin pegawai
  - b. Sub bidang penataan dan informasi kepegawaian
6. Bidang penjurangan, terdiri dari:
  - a. Sub bidang penjurangan umum
  - b. Sub bidang penjurangan struktural.
7. Bidang teknis fungsional, terdiri dari:
  - a. Sub bidang teknis fungsional umum
  - b. Sub bidang teknis manajemen pemerintahan.

Untuk lebih jelasnya, populasi Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Tahun 2012, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Data Populasi Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan**  
**dan Pelatihan (BKPP) Tahun 2012**

| No.           | Jabatan          | Golongan/Ruang | Jumlah (Orang) |
|---------------|------------------|----------------|----------------|
| 1.            | Kepala Badan     | IV/b           | 1              |
| 2.            | Sekretaris       | IV/a           | 1              |
| 3.            | Kepala Bidang    | IV/a           | 5              |
| 4.            | Kasubbid/Kasubag | IV/a           | 1              |
|               |                  | III/d          | 1              |
|               |                  | III/c          | 9              |
|               |                  | III/b          | 2              |
| 5.            | Widyaiswara      | IV/d           | 1              |
|               |                  | IV/a           | 2              |
| 6.            | Staf             | III/b          | 7              |
|               |                  | III/a          | 13             |
|               |                  | II/d           | 5              |
|               |                  | II/c           | 6              |
|               |                  | II/a           | 8              |
|               |                  | I/d            | 1              |
| <b>Jumlah</b> |                  |                | <b>63</b>      |

Sumber: BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013 (diolah).

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai secara keseluruhan pada masing-masing bagian di BKPP Kabupaten Aceh Utara 63 orang, yang menduduki Kepala BKPP 1 orang, Sekretaris 1 orang, Kepala Bidang 5 orang, Kepala subbagian sebanyak 13 orang, jabatan widyaiswara 3 orang dan sebagai Staf sebanyak 40 orang, dengan pembagian tugas dilakukan secara merata menurut tugas pokok dan fungsi masing-masing menurut bidang tugas masing-

masing yang diberikan oleh pimpinan masing-masing.

## **2. Karakteristik Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara**

Karakteristik karyawan merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan produktivitas mereka sendiri. Pengertian karakteristik dalam penelitian ini meliputi umur, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga pendapatan dan lain-lain.

Suatu lembaga yang baik menghendaki karyawan berumur produktif, berpengalaman serta mempunyai anggota keluarga yang dapat membantu dalam tugas-tugasnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung, dengan demikian diharapkan dapat memperoleh produktivitas kerja yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang memuaskan semua pihak. Tingkat umur yang relatif muda atau terlalu tua akan menyebabkan prestasi kerja yang dihasilkan menjadi rendah.

Karyawan yang melakukan kegiatan rutin pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, pada dasarnya menghendaki yang berumur pada batas usia produktif, pada kondisi demikian menyebabkan pola pikir dan kemampuan bekerja akan lebih terarah, bahwa umur karyawan akan mempengaruhi kemampuan fisik bekerja dan cara berpikir. Pada umumnya karyawan yang berumur lebih muda dan sehat mempunyai kemampuan fisik serta lebih cepat dalam mengadopsi hal-hal baru dari pada karyawan yang



berumur lebih tua. Hal ini disebabkan karyawan yang produktif mampu menanggung resiko, lebih dinamis sehingga lebih cepat mendapat pengalaman - pengalaman baru yang berguna bagi peningkatan produktivitasnya.

Tingkat pendidikan dan pengalaman karyawan juga perlu diperhatikan. Pendidikan yang ditunjang dengan pengalaman dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Tingkat pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan tugasnya, karena semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien ia dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Tabel 42 sebagai berikut :

**Tabel 42**  
**Karakteristik Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**  
**(BKPP) Kabupaten Aceh Utara, Tahun 2012**

| No       | Uraian                     | Frekuensi | Persentase    |
|----------|----------------------------|-----------|---------------|
| <b>1</b> | <b>Jenis Kelamin</b>       | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. Pria                    | 39        | 69,91         |
|          | b. Wanita                  | 24        | 30,09         |
| <b>2</b> | <b>Umur</b>                | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. < 20 tahun              | 0         | 0,00          |
|          | b. 21-29 Thn               | 16        | 25,39         |
|          | c. 30-49 Thn               | 15        | 23,81         |
|          | d. 40-49 Thn               | 26        | 41,27         |
|          | e. >50 tahun               | 6         | 9,52          |
| <b>3</b> | <b>Status Perkawinan</b>   | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. Kawin                   | 53        | 84,12         |
|          | b. Belum kawin             | 5         | 7,93          |
|          | c. Duda                    | 2         | 3,17          |
|          | d. Janda                   | 3         | 4,76          |
| <b>4</b> | <b>Pendidikan</b>          | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. SLTP Sederajat          | 1         | 1,58          |
|          | b. SLTA/SPK/SMEA/Sederajat | 18        | 28,58         |
|          | c. Akademi                 | 7         | 11,11         |
|          | d. S1                      | 29        | 46,03         |
|          | e. ≥ S2                    | 8         | 12,70         |

|          |                                             |           |               |
|----------|---------------------------------------------|-----------|---------------|
| <b>5</b> | <b>Lamanya Diklat yang pernah diikuti :</b> | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. < 10 jam                                 | 0         | 0,00          |
|          | b. 10- 30 jam                               | 0         | 0,00          |
|          | c. 31- 50 jam                               | 0         | 0,00          |
|          | d. 51- 70 jam                               | 0         | 0,00          |
|          | e. > 71jam                                  | 21        | 33,33         |
| <b>6</b> | <b>Jumlah Tanggungan</b>                    | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. 1-2 Orang                                | 26        | 41,27         |
|          | b. 3-4 Orang                                | 33        | 52,38         |
|          | c. 5-7 Orang                                | 4         | 6,35          |
|          | d. > 8 Orang                                | 0         | 0,00          |
| <b>7</b> | <b>Lama Masa Tugas</b>                      | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. < 1 tahun                                | 2         | 3,17          |
|          | b. 2-5 Tahun                                | 9         | 14,28         |
|          | c. 6-10 tahun                               | 23        | 36,50         |
|          | d. 11-20 Tahun                              | 18        | 28,57         |
|          | e. >21 Tahun                                | 11        | 17,46         |
| <b>8</b> | <b>Pendapatan</b>                           | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. ≤ 1000.000,-/bulan                       | 0         | 0,00          |
|          | b. 1.100.000 - 1.400.999/bulan              | 3         | 4,76          |
|          | c. 1.500.000 - 1.999.999/bulan              | 8         | 12,69         |
|          | d. 2.000.000 - 2.999.999/bulan              | 30        | 47,62         |
|          | e. ≥ 4.000.000/bulan                        | 22        | 34,91         |
| <b>9</b> | <b>Fasilitas Dinas</b>                      | <b>63</b> | <b>100,00</b> |
|          | a. Jemputan Bus Umum/mobil dinas            | 0         | 0,00          |
|          | b. Kendaraan Dinas Roda 2                   | 10        | 23,81         |
|          | c. Kendaraan Dinas Roda 4                   | 3         | 6,35          |
|          | d. Rumah Dinas                              | 0         | -             |
|          | e. Tunjangan Lainnya selain a,b,c dan d     | 0         | -             |

Sumber : Data Primer,2013 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara paling rendah adalah SLTP atau sederajat yaitu sebanyak 1 orang atau 1,58 % dan pendidikan tertinggi adalah S-2 sebanyak 8 orang atau 12, 70% sedangkan pendidikan pegawai BKPP yang paling banyak adalah pada jenjang strata satu atau S1 yaitu sebanyak 29 orang atau 46,03%, telah mengikuti pendidikan baik formal ataupun tidak formal tentang bidang

tugasnya selama rata-rata 71 jam bagi yang memangku jabatan struktural. Jumlah tanggungan keluarga 3-4 orang dan telah bertugas 6-10 tahun dengan demikian para pegawai BKPP khususnya pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama akan mudah mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Jumlah pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara yang telah mengikuti diklat berdasarkan jenis diklat, diklat khusus dan diklat teknis dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti**  
**Diklat PIM IV dan PIM III Tahun,2012**

| No | Nama                 | Pangkat/<br>Gol/Ruang      | Jabatan                                   | Tingkat<br>Diklat |
|----|----------------------|----------------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 1. | Chairuniza, ST       | Penata Muda<br>TK I. III/b | Kasubbid Pengembangan                     | IV                |
| 2. | Suryani, SE          | Penata Muda<br>TK I. III/b | Kasubbag penyusunan Program               | IV                |
| 3. | Sri Arininggsih. SH  | Penata Muda<br>TK.I, III/b | Kasubbag Kepangkatan dan Penggajian       | IV                |
| 4. | Mukhtar              | Penata Muda<br>TK.I, III/b | Kasubbid Dokumentasi                      | IV                |
| 5. | Razali, S.Sos        | Penata<br>III/c            | Kasubdin Litbang                          | IV                |
| 6. | Cut Zulinda, S.Sos   | Penata<br>TK.I, III/d      | Kasubbid Disiplin PNS                     | III               |
| 7. | Salmiati, SE         | Penata<br>III/d            | Kasubbag Keuangan                         | III               |
| 8. | Dra. Sulmawati, M.Si | Penata, III/c              | Kasubbid Pengembangan Sumber Daya Manusia | III               |
| 9. | Dra. Nurmalia        | Penata, TK I<br>III/d      | Kasubbid Fungsional                       | III               |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013 (diolah)



Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui, pegawai yang mengikuti Diklat PIM IV berjumlah 5 orang, dan yang mengikuti Diklat PIM III berjumlah 4 orang. Peserta Diklat PIM Tingkat IV dan III diikuti oleh Kasubbag dan kasubbid.

**Tabel.4.4**  
**Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti Diklat Teknis Tahun 2009-2010**

| No  | Nama                   | Pangkat/<br>Gol/Ruang   | Jabatan                                            | Diklat                                                                       |
|-----|------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Drs. Huasini           | Penata III/c            | Kasubbid mutasi, promosi dan pemberhentian pegawai | 1. Diklat pengelolaan keuangan daerah<br>2. Diklat pengadaan barang dan jasa |
| 2.  | T. Murad, S.Sos        | Pembina, III/a          | Kabid Mutasi kepegawaian                           | 1. Diklat pengadaan barang dan jasa<br>2. Diklat teknis jabatan fungsional   |
| 3.  | Adlisyah, S.Sos        | Penata TK.I, III/d      | Kabid diklat teknis fungsional                     | Diklat pengadaan barang dan jasa                                             |
| 4.  | Zulfikar, S.Sos        | Penata Muda TK.I, III/b | Kasubbid teknis manajemen pemerintahan             | Diklat teknis penilaian angka kredit instruktur                              |
| 5.  | Drs. Zakaria yahya, MM | Pembina, IV/a           | Sekretaris BKPP                                    | 1. Pengadaan barang dan jasa<br>2. TOT Diklat teknis                         |
| 6.  | Hayaton nufus          | Pengatur TK.I, II/d     | Staff                                              | Diklat pemegang barang                                                       |
| 7.  | Ebit wahyudi           | CPNS, II/c              | Staff                                              | Diklat pengadaan barang dan jasa                                             |
| 8.  | Ir. Kaharuddin         | Pembina, IV/a           | Kabag TU                                           | Diklat pengadaan barang dan jasa                                             |
| 9.  | Dra. Nurmalia          | Penata, TK I III/d      | Kasubbid Disiplin                                  | Diklat pengadaan barang dan jasa                                             |
| 10. | Ismuhadi, MM           | Pembina, IV/a           | Kabid Diklat Penjenjangan                          | Diklat pengadaan barang dan jasa                                             |
| 11. | Dra.Sulmawati          | Penata, III/c           | Kasubbid pengembangan daya aparatur                | Diklat teknis PAK Guru                                                       |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui, pegawai yang mengikuti Diklat Teknis berjumlah 11 orang, adapun jenis Diklat Teknis yang ikuti berbagai bidang; 1) Diklat pengelolaan keuangan daerah, 2) Diklat pengadaan barang dan jasa, 3) Diklat teknis jabatan fungsional, 4) Diklat pengadaan barang dan jasa, 5) Diklat teknis penilaian angka kredit instruktur, 6) TOT Diklat teknis, 7) Diklat teknis PAK Guru. Peserta Diklat TEKNIS diikuti oleh Kasubbag, Kasubbid, dan Staf.

**Tabel. 4.5**  
**Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti**  
**Diklat Prajabatan Tahun 2009-2010**

| No  | Nama           | Pangkat/ Gol/Ruang | Ket |
|-----|----------------|--------------------|-----|
| 1.  | Faisal         | CPNS, II/a         |     |
| 2.  | Jamaluddin     | CPNS, II/a         |     |
| 3.  | Ita Muskita    | CPNS, II/a         |     |
| 4.  | Murniatai      | CPNS, II/a         |     |
| 5.  | Edi Sahputra   | CPNS, II/a         |     |
| 6.  | Ida Rahmi, SH  | CPNS, III/a        |     |
| 7.  | Zulmiyati, Amd | CPNS, II/c         |     |
| 8.  | Taufik, A.Md   | CPNS, II/c         |     |
| 9.  | Mutia Rahmi    | CPNS, II/a         |     |
| 10. | Romi Syahputra | CPNS, II/a         |     |
| 11. | Samdani        | CPNS, II/a         |     |
| 12. | Sri Wahyuni    | CPNS, II/a         |     |
| 13. | Jalaluddin     | CPNS, I/d          |     |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui, pegawai yang mengikuti Diklat PRAJABATAN berjumlah 13 orang. Peserta Diklat PRAJABATAN diikuti oleh CPNS Golongan III/a, II/a, II/c, dan I/d.

**Tabel. 4.6**  
**Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara Yang mengikuti Diklat**  
**Fungsional Tahun 2009**

| No | Nama                         | Pangkat/<br>Gol/Ruang | Jabatan     | Diklat            |
|----|------------------------------|-----------------------|-------------|-------------------|
| 1. | Drs. S.A Murthada Sastra     | IV/d                  | Widyaisuara | Widyaiswara Utama |
| 2. | Dra. Suraiyani ABA Aminy, MM | IV/a                  | Wiyaisuara  | Widyaiswara Muda  |
| 3. | Dra. Rosnidar, M.Pd          | IV/a                  | Widyaisuara | Widyaiswara Muda  |

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Utara, 2013 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui, pegawai yang mengikuti Diklat Widyaiswara berjumlah 3 orang. adapun yang mengikuti Diklat Widyaiswara Utama 1 orang, dan Diklat Widyaiswara Muda 2 orang.

### **B. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

Intrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus diuji validitas dan realibilitas terlebih dahulu sehingga dapat diketahui bahwa intrumen tersebut akan menghasilkan data yang valid dan sahih. Pada penelitian ini pengukuran validitas dan reliabilitas intrumen diuji pada 63 responden dengan derajat signifikan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ).

#### **1) Hasil Uji Validitas**

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu variabel dikatakan valid apabila skor variabel berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, dalam hal ini teknik korelasi yang digunakan *Pearson Product Moment* dengan keputusan hasil uji bila diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau variabel dinyatakan



valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

| Variabel                                  | Butir            | Nilai Korelasi | r <sub>tabel</sub> | Keterangan         |
|-------------------------------------------|------------------|----------------|--------------------|--------------------|
| Materi<br>Diklat<br>(X <sub>1</sub> )     | X <sub>1.1</sub> | 0,6458         | 0,249              | Valid              |
|                                           | X <sub>1.2</sub> | 0,3195         |                    | Valid              |
|                                           | X <sub>1.3</sub> | 0,2194         |                    | Valid              |
|                                           | X <sub>1.4</sub> | 0,1521         |                    | Valid              |
|                                           | X <sub>1.5</sub> | 0,7208         |                    | Valid              |
| Instruktur<br>Diklat<br>(X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub> | 0,6154         | 0,249              | Valid              |
|                                           | X <sub>2.2</sub> | 0,2212         |                    | Valid              |
|                                           | X <sub>2.3</sub> | 0,1607         |                    | Valid              |
|                                           | X <sub>2.4</sub> | -0,0865        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | X <sub>2.5</sub> | 0,7180         |                    | Valid              |
| Metode<br>Diklat<br>(X <sub>3</sub> )     | X <sub>3.1</sub> | 0,6333         | 0,249              | Valid              |
|                                           | X <sub>3.2</sub> | 0,3377         |                    | Valid              |
|                                           | X <sub>3.3</sub> | -0,1355        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | X <sub>3.4</sub> | -0,0578        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | X <sub>3.5</sub> | 0,6877         |                    | Valid              |
| Kinerja<br>Pegawai<br>(Y)                 | Y <sub>1</sub>   | 0,6458         | 0,249              | Valid              |
|                                           | Y <sub>2</sub>   | 0,3903         |                    | Valid              |
|                                           | Y <sub>3</sub>   | -0,0253        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | Y <sub>4</sub>   | -0,0649        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | Y <sub>5</sub>   | 0,6989         |                    | Valid              |
|                                           | Y <sub>6</sub>   | 0,6055         |                    | Valid              |
|                                           | Y <sub>7</sub>   | 0,4211         |                    | Valid              |
|                                           | Y <sub>8</sub>   | -0,0253        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | Y <sub>9</sub>   | -0,0361        |                    | <i>Tidak Valid</i> |
|                                           | Y <sub>10</sub>  | 0,6926         |                    | Valid              |

Sumber: Data Primer, (diolah) 2013

Hasil uji validitas pada tabel 4.7 di atas, memperlihatkan bahwa terdapat 7 (tujuh) butir pertanyaan/pernyataan yang tidak valid (X<sub>2.4</sub>, X<sub>3.3</sub>, X<sub>3.4</sub>, Y<sub>3</sub>, Y<sub>4</sub>, Y<sub>8</sub>, dan Y<sub>9</sub>) dimana nilai korelasinya lebih kecil dari nilai korelasi tabel, maka ke 7 (tujuh) butir pertanyaan tersebut tidak digunakan lagi diganti dengan pertanyaan yang lain dalam daftar pertanyaan (kuisisioner).

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk butir-butir yang sudah valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000:312). Hasil pengujian reliabilitas diperlihatkan tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                            | Butir            | Koefisien Reliabilitas Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|------------------------------|------------|
| Materi Diklat (X <sub>1</sub> )     | X <sub>1.1</sub> | 0,7951                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>1.2</sub> | 0,8079                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>1.3</sub> | 0,8126                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>1.4</sub> | 0,8142                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>1.5</sub> | 0,7846                       | Reliabel   |
| Instruktur Diklat (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub> | 0,7958                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>2.2</sub> | 0,8121                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>2.3</sub> | 0,8148                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>2.4</sub> | 0,8227                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>2.5</sub> | 0,7847                       | Reliabel   |
| Metode Diklat (X <sub>3</sub> )     | X <sub>3.1</sub> | 0,7956                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>3.2</sub> | 0,8068                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>3.3</sub> | 0,8256                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>3.4</sub> | 0,8211                       | Reliabel   |
|                                     | X <sub>3.5</sub> | 0,7868                       | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)                 | Y <sub>1</sub>   | 0,7951                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>2</sub>   | 0,8047                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>3</sub>   | 0,8208                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>4</sub>   | 0,8219                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>5</sub>   | 0,7861                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>6</sub>   | 0,7962                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>7</sub>   | 0,8035                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>8</sub>   | 0,8208                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>9</sub>   | 0,8201                       | Reliabel   |
|                                     | Y <sub>10</sub>  | 0,7865                       | Reliabel   |

Sumber: Data Primer (diolah), 2013

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas butir pada masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,6 sehingga butir pertanyaan yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **C. Deskripsi Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Deskripsi variabel penelitian merupakan uraian tentang sebaran jawaban hasil penyebaran kuesioner sehingga dapat diketahui tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan.

##### **a. Materi Diklat ( $X_1$ )**

Skor materi diklat merupakan persepsi responden tentang pemilihan materi dalam pelaksanaan diklat yang diukur dengan indikator kesesuaian materi diklat dan manfaat materi diklat. Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan materi diklat disajikan pada Tabel 4.9 berikut:



**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Materi Diklat ( $X_1$ )**

| Butir            | Katagori/Skor |     |        |      |        |      |               |      | Jumlah |     |
|------------------|---------------|-----|--------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|
|                  | Tidak Setuju  |     | Netral |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      |        |     |
|                  | f             | %   | f      | %    | f      | %    | f             | %    | f      | %   |
| X <sub>1.1</sub> | -             | -   | 3      | 4,8  | 26     | 41,3 | 34            | 54   | 63     | 100 |
| X <sub>1.2</sub> | 2             | 3,2 | 10     | 15,9 | 24     | 38,1 | 27            | 42,9 | 63     | 100 |
| X <sub>1.3</sub> | 1             | 1,6 | 12     | 19,0 | 25     | 39,7 | 25            | 39,7 | 63     | 100 |
| X <sub>1.4</sub> | 1             | 1,6 | 13     | 20,6 | 39     | 61,9 | 10            | 15,9 | 63     | 100 |
| X <sub>1.5</sub> | -             | -   | 20     | 31,7 | 8      | 12,7 | 35            | 55,6 | 63     | 100 |
| Mean             | 42,0635       |     |        |      |        |      |               |      |        |     |
| Median           | 42,7407       |     |        |      |        |      |               |      |        |     |
| Stdev            | 4,0635        |     |        |      |        |      |               |      |        |     |
| Modus            | 42,0          |     |        |      |        |      |               |      |        |     |
| Min              | 32,0          |     |        |      |        |      |               |      |        |     |
| Max              | 48,0          |     |        |      |        |      |               |      |        |     |

Sumber: Data Primer (2013) diolah

Keterangan :

X<sub>1.1</sub> = Kesesuaian materi diklat dengan sasaran diklat

X<sub>1.2</sub> = Kelengkapan bahan/referensi yang mendukung materi diklat

X<sub>1.3</sub> = Kesesuaian materi

X<sub>1.4</sub> = Manfaat terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab

X<sub>1.5</sub> = Manfaat terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab

Berdasarkan frekuensi tanggapan responden tentang materi diklat untuk indikator kesesuaian materi diklat dengan sasaran diklat dapat diketahui sebanyak 3 responden (4,8 %) menyatakan netral artinya ketiga responden ini tidak memberikan respon setuju atau sangat setuju bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan sasaran dilaksanakannya diklat, selanjutnya 26 responden (41,3 %) menyatakan setuju, dan 34 responden (54,0%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap materi diklat yang selama ini diikuti telah sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai dari dil-

aksanakannya diklat. Pada dasarnya dilaksanakannya diklat karena adanya tujuan atau sasaran tertentu yang ingin dicapai, sehingga pemilihan materi diklat akan mendasarkan pada tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dalam hal ini materi diklat yang selama ini dilaksanakan di lingkungan BKPP Kabupaten Aceh Utara berdasarkan penilaian responden telah sesuai dengan sasaran diklat.

Tanggapan responden tentang kelengkapan bahan/referensi materi yang mendukung materi diklat, terdapat 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju bahwa bahan/referensi sudah lengkap, 10 responden (15,9 %) menyatakan netral, 24 responden (38,1 %) menyatakan setuju, dan 27 responden (42,9 %) menyatakan sangat setuju. Ternyata sebagian besar responden setuju bahwa pelaksanaan diklat telah dilengkapi bahan/referensi materi yang mendukung materi diklat, dengan demikian pegawai yang mengikuti diklat dapat menambah pengetahuan serta dapat melengkapi materi yang disampaikan oleh instruktur diklat.

Berdasarkan tanggapan terhadap kedua butir pertanyaan tentang kesesuaian materi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sebanyak 1 responden (1,6%) menganggap materi diklat tidak setuju sesuai dengan tujuan diklat, 12 responden (19,0) netral menganggap materi diklat sesuai dengan tujuan diklat, 25 responden (39,8) menyatakan setuju dan 25 responden (39,7%) menganggap bahwa materi diklat sangat sesuai dengan tujuan diklat.

Tanggapan responden bahwa diklat bermanfaat terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab, sebanyak 1 responden (1,6 %) menyatakan tidak setuju, 12 responden (19,3 %) menyatakan netral, 24 responden (38,1 %) menyatakan setuju dan 27 responden (42,9 %) meny-

takan sangat setuju. Berarti sebagian besar responden menganggap bahwa diklat yang dilaksanakan akan bermanfaat bagi peningkatan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan tujuan diadakannya diklat pada umumnya adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bidang pekerjaannya, berdasarkan variasi jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa diklat bermanfaat terhadap peningkatan kemampuan pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kesesuaian materi serta manfaat diklat dapat diketahui sebanyak 20 responden (31,7 %) netral terhadap materi diklat yang selama ini diikuti, 8 responden (12,7 %) setuju terhadap materi diklat, serta 35 responden (55,6 %) sangat setuju terhadap materi diklat. Jika dilihat dari deskriptif statistik diperoleh nilai mean 4,06 dengan deviasi standar 4,06 sedangkan median 4,74 adapun modus adalah 42,0 jadi dapat dikatakan mayoritas responden menganggap materi yang diberikan telah sesuai dengan tujuan diklat. Pendidikan dan latihan merupakan proses penyampaian materi kepada peserta diklat berkaitan dengan bidang pekerjaan, jadi materi merupakan unsur penting yang akan menentukan keberhasilan diklat, tujuan diklat berupa peningkatan kemampuan peserta diklat dapat tercapai jika materi yang diberikan dalam diklat memang benar-benar dibutuhkan, dan bersifat *up to date*.

#### **b. Instruktur (X2)**

Skor instruktur diklat merupakan persepsi responden tentang instruktur yang menyampaikan materi kepada peserta diklat diukur dengan indikator kemampuan instruktur, dan kualifikasi instruktur. Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan trainers disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:



Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Instruktur ( $X_2$ )

| Butir            | Katagori/Skor |      |        |      |               |      | Jumlah |     |
|------------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|
|                  | Netral        |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | f      | %   |
|                  | f             | %    | F      | %    | f             | %    |        |     |
| X <sub>2.1</sub> | 4             | 6,3  | 25     | 39,7 | 34            | 54,0 | 63     | 100 |
| X <sub>2.2</sub> | 11            | 17,5 | 23     | 36,5 | 29            | 46,0 | 63     | 100 |
| X <sub>2.3</sub> | 12            | 19,0 | 26     | 41,3 | 25            | 39,7 | 63     | 100 |
| X <sub>2.4</sub> | 14            | 22,2 | 39     | 61,9 | 10            | 15,9 | 63     | 100 |
| X <sub>2.5</sub> | 20            | 31,7 | 8      | 12,7 | 35            | 55,6 | 63     | 100 |
| Mean             | 42,28         |      |        |      |               |      |        |     |
| Median           | 42,68         |      |        |      |               |      |        |     |
| Stdev            | 3,51          |      |        |      |               |      |        |     |
| Modus            | 42,0          |      |        |      |               |      |        |     |
| Min              | 36,0          |      |        |      |               |      |        |     |
| Max              | 48,0          |      |        |      |               |      |        |     |

Sumber: Data Primer (2013) diolah

Keterangan :

- X<sub>2.1</sub> = Menguasai materi yang disampaikan,  
 X<sub>2.2</sub> = Cakap dalam penyampaian materi,  
 X<sub>2.3</sub> = Menarik dalam penyampaian materi dilat,  
 X<sub>2.4</sub> = Mempunyai kualifikasi keahlian dengan materi diklat,  
 X<sub>2.5</sub> = Mempunyai manfaat antara hubungan kerja dengan materi diklat.

Berdasarkan frekuensi tanggapan responden tentang trainers (instruktur) diklat untuk indikator kemampuan instruktur dengan cara menguasai materi diklat yang disampaikan dapat diketahui sebanyak 4 responden (6,3 %) menyatakan netral bahwa insruktur diklat benar-benar menguasai materi diklat yang dilaksanakan, selanjutnya 25 responden (39,7 %) menyatakan setuju, 34 responden (54,0%) menyatakan sangat setuju. Ternyata instruktur diklat hampir semuanya menguasai materi diklat yang dilaksanakan, hal ini ditunjukkan sebagian besar responden menganggap instruktur kurang menguasai, dan sebagian besar lagi menyatakan menguasai materi disampaikan dalam diklat.

Tanggapan responden tentang instruktur telah memiliki pengetahuan dan memiliki kecakapan dalam menyampaikan materi diklat, sebanyak 11 responden (17,5 %) menyatakan netral, 23 responden (36,5 %) menyatakan setuju, dan 29 responden (46,0 %) menyatakan sangat setuju. Sejalan dengan penguasaan instruktur terhadap materi diklat, ternyata masih terdapat instruktur yang kurang memiliki pengetahuan luas yang relevan dengan materi diklat, hal ini didukung dari masih 11 responden (17,5 %) yang netral artinya responden ragu-ragu memberikan argumentasinya terhadap kekurangan kemampuan dan kecakapan instruktur dalam memberikan materi diklat artinya bahwa instruktur kurang memiliki pengetahuan yang luas tentang materi diklat, akan tetapi walaupun demikian sebagian besar responden setuju bahwa instruktur telah memiliki pengetahuan yang luas tentang materi diklat.

Berdasarkan tanggapan terhadap ketiga butir pertanyaan tentang kesesuaian materi diklat yang disampaikan dengan tugas peserta diklat, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sebanyak 12 responden (19,0 %) menyatakan netral ,artinya bahwa responden menganggap kesesuaian materi diklat masih kurang, 26 responden (41,3 %) menyatakan setuju bararti bahwa responden menganggap instruktur memiliki cukup kemampuan dalam menyusun dan menyampaikan materi diklat yang sesuai dengan sasaran diklat, 25 responden (39,7 %) menyatakan sangat setuju dan menganggap instruktur sangat mampu menyessunn materi diklat dengan tujuan diklat yang ingin dicapai. Oleh karena itu dalam rangka menjamin keberhasilan pelaksanaan diklat sesuai dengan tujuannya harus diperhatikan juga bagaimana kemampuan instruktur dalam menyusun mate-

ri diklat, hal ini tentu harus pula didukung oleh pengetahuan instruktur terutama berkaitan dengan materi yang disampaikan dalam diklat.

Tanggapan responden bahwa instruktur diklat memiliki kualifikasi yang sesuai dengan materi dan tujuan diklat, sebanyak 14 responden (22,2 %) menyatakan netral, 39 responden (61,9 %) menyatakan setuju, dan hanya 10 responden (15,9 %) yang menyatakan sangat setuju. Berarti sebagian besar responden menganggap masih kurang sesuai kualifikasi yang dimiliki instruktur dengan materi dan tujuan pelaksanaan diklat.

Tanggapan responden bahwa instruktur dapat mempunyai manfaat antara hubungan kerja dengan materi diklat, terdapat sebanyak 20 responden (31,7 %) menyatakan netral, 8 responden (12,7 %) menyatakan setuju, dan 35 responden (55,6 %) menyatakan sangat setuju. Berarti sebagian besar responden menganggap instruktur dapat mempunyai manfaat antara hubungan kerja dengan materi diklat, walaupun relatif banyak responden yang menganggap instruktur masih kurang mampu instruktur dapat mempunyai manfaat antara hubungan kerja dengan materi diklat. Hal ini disebabkan dalam suatu diklat ada instruktur yang hanya menguasai teori-teori yang berkaitan dengan materi diklat tetapi kurang menguasai aplikasinya, dan sebaliknya instruktur seorang praktisi tetapi kurang menguasai teori yang berkaitan dengan materi yang disampaikan.

Jika dilihat dari deskriptif statistik diperoleh nilai mean 42,46 dengan deviasi standar 3,51 sedangkan median 42,68 adapun modus adalah 42,0 jadi dapat dikatakan mayoritas responden menganggap instruktur menguasai materi, dapat menyesuaikan materi, mempunyai kualifikasi dan mempunyai



mafaat antara materi dengan hubungan kerja sehingga sasaran dan tujuan diklat tercapai dengan baik. Pendidikan dan latihan merupakan proses penyampaian materi kepada peserta diklat berkaitan dengan bidang pekerjaan, jadi penyampaian materi atau instruktur memegang peranan penting dan akan ikut menentukan keberhasilan terhadap sasaran dan tujuan diklat.

### c. Metode Diklat ( $X_3$ )

Metode diklat merupakan metode belajar mengajar yang digunakan dalam pemberian diklat kepada pegawai diukur dengan indikator metode yang digunakan, dan kelengkapan fasilitas. Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan metode diklat disajikan pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Metode Diklat ( $X_3$ )**

| Butir     | Katagori/Skor |      |        |      |               |      | Jumlah |     |
|-----------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|
|           | Netral        |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | f      | %   |
|           | f             | %    | F      | %    | F             | %    |        |     |
| $X_{3.1}$ | 3             | 4,8  | 25     | 39,7 | 35            | 55,6 | 63     | 100 |
| $X_{3.2}$ | 4             | 6,3  | 23     | 36,5 | 36            | 57,1 | 63     | 100 |
| $X_{3.3}$ | 6             | 9,5  | 25     | 39,7 | 32            | 50,8 | 63     | 100 |
| $X_{3.4}$ | 10            | 15,9 | 41     | 65,1 | 12            | 19,0 | 63     | 100 |
| $X_{3.5}$ | 19            | 30,2 | 8      | 12,7 | 36            | 57,1 | 63     | 100 |
| Mean      | 43,46         |      |        |      |               |      |        |     |
| Median    | 43,70         |      |        |      |               |      |        |     |
| Stdev     | 2,87          |      |        |      |               |      |        |     |
| Modus     | 42            |      |        |      |               |      |        |     |
| Min       | 12            |      |        |      |               |      |        |     |
| Max       | 36            |      |        |      |               |      |        |     |

Sumber: Data Primer (2013) diolah

Keterangan :

$X_{3.1}$  = Metode diklat disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat,

$X_{3.2}$  = Metode diklat dapat memotivasi peserta diklat,

$X_{3.3}$  = Memiliki fasilitas pengajaran, praktek dan simulasi,

$X_{3,4}$  = Lokasi tempat sesuai dengan sasaran dan tujuan diklat

$X_{3,5}$  = Metode diklat memiliki relevansi dengan tujuan dan sasaran diklat.

Berdasarkan frekuensi tanggapan responden tentang metode diklat untuk indikator metode yang digunakan dapat diketahui sebanyak 3 responden (4,8 %) menyatakan netral bahwa metode belajar mengajar dalam diklat disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat, selanjutnya 25 responden (39,7 %) menyatakan setuju, 35 responden (55,6 %). Jadi sebagian besar responden setuju bahwa metode yang digunakan disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat, artinya setiap diklat memiliki metode yang berbeda disesuaikan dengan tujuan dan peserta diklat itu sendiri.

Tanggapan responden tentang metode diklat dapat memotivasi peserta diklat, sebanyak 4 responden (6,3 %) menyatakan netral, 23 responden (36,5 %) menyatakan setuju, 36 responden (57,1 %) menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menganggap bahwa metode diklat dapat memotivasi peserta diklat.

Berdasarkan tanggapan terhadap ketiga butir pertanyaan tentang metode diklat, bahwa memiliki fasilitas pengajaran, praktek dan simulasi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sebanyak 6 responden (9,5 %) menyatakan netral, 25 responden (39,7 %) menyatakan setuju, dan 32 responden (50,8 %) menyatakan sangat setuju, dimana responden menganggap metode diklat bahwa memiliki fasilitas pengajaran, praktek dan simulasi, masih tepat. Oleh karena itu dalam rangka menjamin keberhasilan pelaksanaan diklat harus diperhatikan kesesuaian metode serta keanekaragaman metode yang digunakan sesuai dengan materi yang

akan disampaikan dalam diklat, dengan demikian materi akan lebih mudah diserap oleh peserta diklat.

Tanggapan responden bahwa lokasi dan tempat diadakannya diklat sesuai dengan materi dan tujuan diadakannya diklat, sebanyak 10 responden (15,9 %) menyatakan netral, 41 responden (65,1 %) menyatakan setuju dan 12 responden (19,0 %) yang menyatakan sangat setuju. Berarti sebagian besar responden menganggap bahwa pemilihan lokasi dan tempat diadakannya diklat disesuaikan dengan materi dan tujuan diklat.

Tanggapan responden tentang metode diklat memiliki relevansi dengan tujuan dan sasaran diklat, sebanyak 19 responden (30,2 %) menyatakan netral bahwa metode diklat memiliki relevansi dengan tujuan dan sasaran diklat, 8 responden (12,7 %) menyatakan setuju, 36 responden (57,1 %) menyatakan sangatsetuju. Berarti sebagian besar responden menganggap bahwa metode diklat memiliki relevansi dengan tujuan dan sasaran diklat

Jika dilihat dari statistik diperoleh nilai mean 43,46 dengan deviasi standar 2,87 sedangkan median 43,70 adapun modus adalah 42, jadi dapat dikatakan mayoritas responden menganggap pemilihan metode diklat sudah tepat. Jadi dalam pelaksanaan diklat pemilihan metode diklat harus selalu disesuaikan dengan materi dan tujuan dari diadakannya diklat, atau suatu diklat akan memiliki metode yang berbeda dengan diklat berikutnya, dan dalam hal ini ternyata metode diklat yang digunakan selama ini dianggap sudah tepat oleh sebagian besar responden.



#### d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai para pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan indikator inisiatif, kualitas hasil kerja, pencapaian target, kedisiplinan, tanggung jawab, dan hubungan kerja sama. Variasi penilaian atasan (interen) BKPP dan pihak luar (ekteren) BKPP dari 3 (tiga) instansi terkait terhadap kinerja pegawai disajikan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12.**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)**

| Butir           | Katagori/Skor |      |        |      |               |      | Jumlah |     |
|-----------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|
|                 | Netral        |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | f      | %   |
|                 | f             | %    | f      | %    | f             | %    |        |     |
| Y <sub>1</sub>  | 3             | 4,8  | 26     | 41,3 | 34            | 54   | 63     | 100 |
| Y <sub>2</sub>  | 4             | 6,3  | 25     | 39,7 | 34            | 54   | 63     | 100 |
| Y <sub>3</sub>  | 5             | 7,9  | 27     | 42,9 | 31            | 49,2 | 63     | 100 |
| Y <sub>4</sub>  | 12            | 19,0 | 39     | 61,9 | 12            | 19,0 | 63     | 100 |
| Y <sub>5</sub>  | 19            | 30,2 | 8      | 12,7 | 36            | 57,1 | 63     | 100 |
| Y <sub>6</sub>  | 4             | 6,3  | 26     | 41,3 | 33            | 52,4 | 63     | 100 |
| Y <sub>7</sub>  | 4             | 6,3  | 26     | 41,3 | 33            | 52,4 | 63     | 100 |
| Y <sub>8</sub>  | 5             | 7,9  | 27     | 42,9 | 31            | 49,2 | 63     | 100 |
| Y <sub>9</sub>  | 11            | 17,5 | 42     | 66,7 | 10            | 15,9 | 63     | 100 |
| Y <sub>10</sub> | 19            | 30,2 | 9      | 14,3 | 35            | 55,6 | 63     | 100 |
| Mean            | 43,22         |      |        |      |               |      |        |     |
| Median          | 43,26         |      |        |      |               |      |        |     |
| Stdev           | 2,97          |      |        |      |               |      |        |     |
| Modus           | 42            |      |        |      |               |      |        |     |
| Min             | 36            |      |        |      |               |      |        |     |
| Max             | 48            |      |        |      |               |      |        |     |

Sumber: Data Primer (2013) diolah

Keterangan :

- Y<sub>1</sub> = Cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan  
 Y<sub>2</sub> = Inovatif mencari dan menggali ide-ide yang lebih baik  
 Y<sub>3</sub> = Menyelesaikan pekerjaan dan menghindari kesalahan  
 Y<sub>4</sub> = Selalu menambah pengetahuan tentang tugas  
 Y<sub>5</sub> = Tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik  
 Y<sub>6</sub> = Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target  
 Y<sub>7</sub> = Menyadari keberhasilannya ikut mempengaruhi organisasi

- $Y_8$  = Saling membantu sesama pegawai  
 $Y_9$  = Menciptakan dan membina kerjasama dengan sesama  
 $Y_{1.0}$  = Menciptakan dan membina kerjasama dengan atasan

Berdasarkan frekuensi penilaian responden terhadap kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Aceh Utara dapat diketahui sebanyak 3 orang responden (4,8 %) menyatakan netral bahwa pegawai selalu cekatan dalam mengatasi setiap kendala atau kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan, selanjutnya 26 responden (41,3 %) menyatakan setuju, 34 responden (54,0 %) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan persepsi tersebut ternyata sebagian besar pegawai cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun demikian tetapi masih banyak pegawai yang kurang cekatan dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi, hal ini disebabkan setiap menghadapi kesulitan pegawai biasanya langsung mengkonsultasikan kepada atasan.

Tanggapan penilaian responden bahwa pegawai selalu inovatif mencari dan berupaya atau menggali ide-ide tentang pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, sebanyak 4 responden (6,3 %) menyatakan netral, 25 responden (39,7%) menyatakan setuju, 34 responden (54,0 %) menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menganggap bahwa pegawai selalu inovatif dan berupaya untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, walaupun masih terdapat pegawai yang puas dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari, dan tidak berusaha mencari cara agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan tanggapan terhadap kedua butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan bahwa inisiatif pegawai di BKPP Kabupaten Aceh Utara berdasarkan

penilaian dapat dikatakan baik. Masih adanya pegawai yang memiliki inisiatif yang kurang sebenarnya lebih disebabkan karena kebiasaan pegawai untuk mengkonsultasikan terlebih dahulu segala permasalahan yang dihadapi kepada atasan, baik masalah yang relatif ringan maupun yang berat, belum tumbuh inisiatif dalam diri pegawai tersebut untuk mengatasi sendiri permasalahan yang timbul dan apabila tidak dapat dipecahkan baru dikonsultasikan kepada atasan.

Penilaian dari responden bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan berusaha tidak melakukan kesalahan dapat diketahui sebanyak 5 responden (7,9 %) menyatakan netral bahwa pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, selanjutnya 27 responden (42,9 %) menyatakan setuju, 31 responden (49,2 %) menyatakan sangat setuju. Ternyata sebagian besar pegawai telah berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

Tanggapan responden bahwa pegawai selalu berusaha menambah keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, terdapat 12 responden (19,0 %) menyatakan netral, 39 responden (61,9 %) menyatakan setuju, 12 responden (19,0 %) menyatakan sangat setuju, berarti sebagian besar responden menganggap bahwa pegawai berusaha menambah keahlian dan pengetahuannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju disebabkan karena masih banyak pegawai yang kurang menyadari tentang pentingnya kualitas hasil pekerjaan, dimana seolah-olah pegawai hanya dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan, tetapi kualitas hasil kerjanya kurang diperhatikan.



Berdasarkan tanggapan responden pada kedua butir tersebut di atas dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Aceh Utara, harus diperhatikan pula bagaimana kualitas hasil kerja pegawai, atau pegawai tidak hanya dituntut mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam suatu waktu tertentu, tetapi dituntut pula untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas hasil kerja yang baik.

Tanggapan responden bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, terdapat 19 responden (30,2 %) menyatakan netral, 8 responden (12,7 %) menyatakan setuju, 36 responden (57,1 %) menyatakan sangat setuju, berarti sebagian besar responden menganggap bahwa pekerjaan yang ditargetkan dapat dipenuhi atau dapat diselesaikan oleh sebagian besar pegawai.

Tanggapan responden tentang pegawai selalu datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, terdapat 4 responden (6,3 %) menyatakan netral, 26 responden (41,3 %) menyatakan setuju, 33 responden (52,4 %) menyatakan sangat setuju, ternyata masih relatif banyak pegawai yang kedisiplinannya masih kurang, dimana pegawai sering terlambat atau bahkan pulang kerja sebelum waktu yang telah ditetapkan.

Tanggapan responden tentang pegawai menyadari bahwa keberhasilan pekerjaan akan menentukan keberhasilan organisasi, terdapat 4 responden (6,3 %) menyatakan netral, 26 responden (41,3 %) menyatakan setuju, 33 responden (52,4 %) menyatakan sangat setuju, ternyata sebagian besar pegawai telah menyadari bahwa hasil pekerjaannya akan menentukan keberhasilan organisasi secara kese-

luruhan, sehingga memiliki tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya penilaian responden bahwa pegawai memiliki kesadaran untuk saling membantu di antara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat 5 responden (7,9 %) menyatakan netral, 27 responden (42,9 %) menyatakan setuju, 31 responden (49,2 %) menyatakan sangat setuju, ternyata sebagian besar pegawai telah memiliki kesadaran untuk saling membantu di antara sesama pegawai demi keberhasilan pekerjaan secara keseluruhan, terdapat kesadaran bahwa suksesnya pekerjaan tidak dapat dilepaskan dari koordinasi yang baik di antara rekan kerja yang saling terkait.

Tanggapan responden tentang pegawai dapat menciptakan dan membina hubungan kerja sama yang baik dengan sesama pegawai, terdapat 11 responden (17,5 %) menyatakan netral, 42 responden (66,7 %) menyatakan setuju, dan 10 responden (15,9 %) menyatakan sangat setuju, ternyata sebagian besar pegawai mampu menciptakan dan membina hubungan kerja sama yang baik dengan sesama pegawai, hal ini tentunya akan ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya penilaian responden bahwa pegawai mampu menciptakan dan membina hubungan kerja sama yang baik dengan atasan, terdapat 19 responden (30,2 %) menyatakan netral, 9 responden (14,3 %) menyatakan setuju, 35 responden (55,6 %) menyatakan sangat setuju, bahwa ternyata sebagian besar pegawai juga mampu membina hubungan kerja sama yang baik dengana atasannya. Berdasarkan hasil penilaian terhadap dua butir pertanyaan di atas dapat

diketahui bahwa umumnya pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara menurut penilaian responden sangat mampu untuk menciptakan maupun membina kerjasama baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Jika dilihat dari statistik diperoleh nilai mean 43,22 dengan deviasi standar 2,97 sedangkan median 43,26 adapun modus adalah 42, jadi dapat dikatakan secara keseluruhan sebagian besar pegawai di BKPP Kabupaten Aceh Utara telah memiliki kinerja yang sudah baik, hal ini terutama didukung oleh tingginya inisiatif karyawan, pencapaian target, tanggung jawab, dan hubungan kerja sama yang baik antar karyawan maupun dengan atasan.

## **2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi beberapa asumsi klasik. Asumsi klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan penaksir yang tidak bias, terpenuhinya asumsi dasar maka penaksiran koefisien yang diperoleh tidak bias, sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi mengakibatkan penaksiran koefisiennya menjadi bias yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah.

### **a. Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, model regresi mengasumsikan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*



dari hasil analisis regresi, jika nilai VIF  $> 5$  maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999:286). Hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4. 13.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel Bebas | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|----------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                | Tolerance               | VIF   |                                 |
| X1             | 0,326                   | 3,064 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| X2             | 0,400                   | 2,449 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| X3             | 0,332                   | 3,014 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Sumber: Data Primer (2013) diolah

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF  $< 5$ , hal ini menunjukkan bahwa di antara variabel bebas tidak terdapat hubungan yang sempurna, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

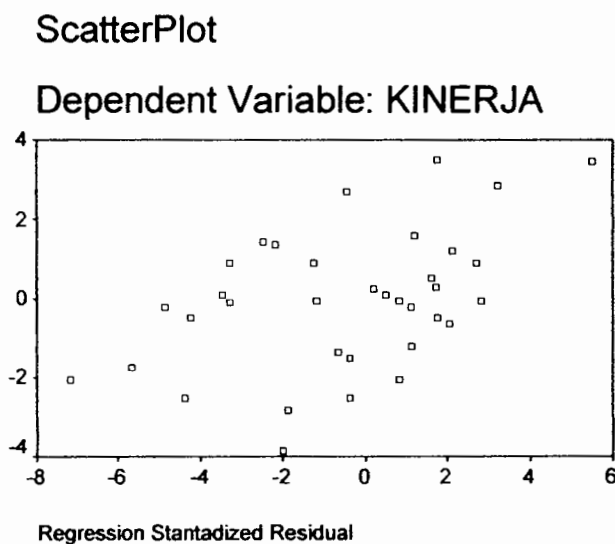
#### **b. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari diagram *scatter plot* yang terlihat dari output SPSS. Apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas

maupun di bawah angka nol pada sumbu vertical menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan grafik (*Scatterplot*), dimana apabila sebaran data membentuk pola tertentu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Gambar 4.1**  
**Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)**



Sumber : Output SPSS versi 13 ; Diagram Scaterplot

Berdasarkan *Scatterplot* di atas ternyata sebaran data tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### c. Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan

pengganggu pada periode t-1. Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*date time series*) atau korelasi antara tempat berdekatan apabila (*cross sectional*). Uji Autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai Durbin Watson, seperti terlihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary

|       | R      | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | Durbin-Watson |
|-------|--------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| Model |        |          |                   |                            | R Square Change   |               |
| 1     | 0,915a | 0,838    | 0,830             | 1,2259                     | 0,838             | 2,222         |

Sumber : Output SPSS versi 13 ; Model Summary

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson pada Model Summary adalah sebesar 2,222 oleh karena  $2,222 > 1,21$  , maka hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Salah satu pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah menggunakan uji Statistik Durbin-Watson (Algifari, 2000:89), seperti terlihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :



**Tabel 4.15**  
**Uji Statistik Durbin-Watson**

| <b>Durbin-Watson Test Hasil Perhitungan</b> | <b>Klasifikasi</b>     |
|---------------------------------------------|------------------------|
| < 1,08                                      | Ada Autokorelasi       |
| 1,08-1,66                                   | Tanpa kesimpulan       |
| 1,66-2,34                                   | Tidak ada autokorelasi |
| 2,34-2,92                                   | Tanpa Kesimpulan       |
| > 2,92                                      | Ada Autokorelasi       |

Sumber : Output SPSS versi 13 ; Uji Statistik Durbin-Watson Test

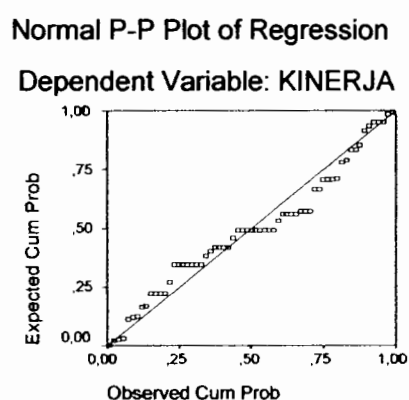
Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan SPSS diperoleh bahwa nilai DW sebesar 2,222. Berdasarkan Tabel autokorelasi Durbin-Watson Test, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

#### **d. Normalitas (Kenormalan Nilai Residual)**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan melihat bentuk grafik secara visual. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P Plot. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal uji normalitas data dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov Test*, dengan ketentuan bila signifikan hitung  $> 0,05$  data distribusi normal demikian sebaliknya bila

signifikan  $< 0,05$  data tidak berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar grafik 4.2 berikut :

**Gambar 4.2**  
**Pengujian Normalitas Model Regresi**



Sumber : Output SPSS versi 13 ; Normal P-P Plot of Kinerja

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran data searah mengikuti garis diagonal tersebut.

**Tabel 4.16**  
**Pengujian Normalitas Model Regresi**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | MTRDILAT | INTRDLAT | MTDDKLAT | KINERJA |
|----------------------------------|----------------|----------|----------|----------|---------|
| N                                |                | 63       | 63       | 63       | 63      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 42,0635  | 42,2857  | 43,4603  | 43,2222 |
|                                  | Std. Deviation | 4,0635   | 3,5169   | 2,8783   | 2,9700  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,208     | ,182     | ,179     | ,152    |
|                                  | Positive       | ,127     | ,174     | ,109     | ,152    |
|                                  | Negative       | -,208    | -,182    | -,179    | -,143   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1,651    | 1,444    | 1,421    | 1,204   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,009     | ,031     | ,035     | ,110    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS versi 13 ; One Sample Kolmogrov Smirnov Test

Untuk menentukan data dengan uji statistic non – parametrik Kolmogrov-Smirnov, nilai signifikasi harus diatas 0,05 atau 5% (Imam Ghozali, 2005). Pengujian terhadap normalitas residual dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, mempunyai nilai kolmogrov-smirnov lebih besar dari nilai signifikansi. Hal ini berarti hipotesis diterima dan data residual terdistribusi normal.

#### D. Pembahasan

##### 1. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh antara materi diklat, trainers, dan metode diklat terhadap kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Aceh Utara disajikan pada Tabel 4. 17 berikut:

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi**

| Variabel Bebas                               | B     | T       | Prob. | Keterangan |
|----------------------------------------------|-------|---------|-------|------------|
| Materi Diklat ( $X_1$ )                      | 0,245 | 3,652   | 0,001 | Signifikan |
| Instruktur Diklat ( $X_2$ )                  | 0,177 | 2,528   | 0,014 | Signifikan |
| Metode Diklat ( $X_3$ )                      | 0,465 | 4,953   | 0,000 | Signifikan |
| Konstanta                                    | 5,223 | 2,157   | 0,035 | Signifikan |
| <b>Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y)</b> |       |         |       |            |
| Multiple R                                   | =     | 0,915a  |       |            |
| Adjusted R <sup>2</sup>                      | =     | 0,838   |       |            |
| F                                            | =     | 101,633 |       |            |
| Prob.                                        | =     | 0,000   |       |            |
| F <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 0,05$ )       | =     | 2,52    |       |            |
| t <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 0,05$ )       | =     | 1,669   |       |            |

Sumber: Data Primer diolah



Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel 4.16 di atas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,223 + 0,245 X_1 + 0,177 X_2 + 0,465 X_3$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,223 menyatakan, bahwa jika tidak ada dilakukan perbaikan materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) yang dilakukan pada Pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara dianggap konstan, maka kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara sebesar 5,223 pada satuan skala likert, atau kinerja pegawai sudah sangat memuaskan.
- b. Koefisien regresi materi diklat ( $X_1$ ) sebesar 0,245, artinya setiap 100 % terjadi perubahan dalam variabel materi diklat, maka akan terjadi perubahan peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara sebesar 24,50 persen, dengan asumsi variabel instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi instruktur diklat ( $X_2$ ) sebesar 0,177, artinya setiap 100 % terjadi perubahan dalam variabel instruktur diklat, maka akan terjadi perubahan peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara sebesar 17,70 persen, dengan asumsi variabel materi diklat ( $X_1$ ), dan metode diklat ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi metode diklat ( $X_3$ ) sebesar 0,465 artinya setiap 100 % terjadi perubahan dalam variabel metode diklat, maka akan terjadi perubahan peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara

sebesar 24,50 persen, dengan asumsi variabel materi diklat ( $X_1$ ) dan instruktur diklat ( $X_2$ ) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa dari ketiga variable yang diteliti semuanya memberikan kontribusi yang positif dan dominant terhadap peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen yaitu materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan antara materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil Uji F pada Tabel 4.18 Kriteria pengujiannya apabila nilai p value  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 458,220        | 3  | 152,740     | 101,633 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 88,669         | 59 | 1,503       |         |                   |
|       | Total      | 546,889        | 62 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), MTDDKLAT, INTRDLAT, MTRDILAT

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS versi 13 ; Hasil Uji Simultan ANNOVA

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.18 diperoleh bahwa  $F_{hitung} = 101,633$  dengan nilai  $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$ , sedangkan  $F_{Tabel} = 2,52$  sehingga  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1, H_2, H_3$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan antara materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

#### **b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis secara parsial yaitu menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan Uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, sehingga dapat dibandingkan variabel mana yang berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1). Pengaruh Materi Diklat Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial pengaruh materi diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $t_{hitung} = 3,652$  sedangkan nilai pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  nilai, diperoleh  $t_{tabel} = 1,669$  berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,001 karena nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara materi diklat terhadap kinerja pegawai, dengan meningkatnya kualitas materi diklat maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.



## **2). Pengaruh Instruktur Diklat Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial pengaruh instruktur diklat ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $t_{hitung} = 2,528$  sedangkan nilai pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  nilai, diperoleh  $t_{tabel} = 1,669$  berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,001 karena nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara instruktur diklat terhadap kinerja pegawai, dengan meningkatnya kualitas instruktur diklat maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

## **3) Pengaruh Metode Diklat Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial pengaruh metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $t_{hitung} = 4,953$  sedangkan nilai pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  nilai, diperoleh  $t_{tabel} = 1,669$  berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,001 karena nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara metode diklat terhadap kinerja pegawai, dengan meningkatnya kualitas metode diklat maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

### **c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar prosentase variabel independen materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan

metode diklat ( $X_3$ ) secara bersama-sama menerangkan variasi variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil pengujian koefisien regresi menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,838 atau 83,80 %. Jadi dapat dikatakan bahwa 83,80 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 16,20 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penjelasan mengenai jawaban dari hipotesis tentang pengaruh simultan antara materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Terima hipotesis jika  $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$  : terdapat pengaruh secara simultan antara materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

Tolak hipotesis jika  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  : tidak terdapat pengaruh secara simultan antara materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) dari hasil uji  $F$ , diperoleh  $F_{hitung} = 101,633$  sedangkan  $F_{Tabel} = 2,52$  berarti  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  dengan nilai probabilitas =  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan  $H_1, H_2, H_3$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan antara materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara yang signifikan dan

berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh  $R^2$  sebesar 0,838 yang berarti bahwa kontribusi materi diklat ( $X_1$ ), instruktur diklat ( $X_2$ ) dan metode diklat ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara sebesar 83,80 %, Sedangkan sisanya sebesar 16,20 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penjelasan mengenai jawaban dari hipotesis secara parsial tentang pengaruh antara materi diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut:

Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$  : artinya terdapat pengaruh secara parsial antara materi diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara. Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  : artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara materi diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

Hasil analisis regresi secara parsial dengan uji t diperoleh probabilitas untuk variabel materi diklat ( $X_1$ ) sebesar 0,001 nilai probabilitas tersebut masih di bawah level signifikansi 0,05 dengan nilai  $t_{hitung} = 3,652$  sedangkan  $t_{Tabel} = 1,669$  berarti  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  materi diklat ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima.

Materi diklat pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara. Materi pendidikan dan pelatihan serta pengembangannya harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai daripada diklat itu sendiri. Mangkunegara (2001:44). Hasil penelitian ini ini



sejalan dengan tujuan pemerintah yaitu secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk maksud tersebut sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (PNS) yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil yang dimaksudkan di atas, diperlukan Diklat yang mengarah pada a). Peningkatan semangat dan pengabdian yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air dan b). Peningkatan kompetensi teknis, manajerial atau kepemimpinan, peningkatan efisiensi, efektifitas, kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Lebih jauh dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3, dijelaskan bahwa Diklat bertujuan agar:

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan dedikasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dasar kebijakan Diklat dalam peraturan pemerintah adalah:

- a. Diklat merupakan bagian integral dan sistem pembinaan PNS,
- b. Diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier PNS,
- c. Sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi,
- d. Diklat diarahkan untuk menyiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jab-

atan yang ditentukan dalam kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Diklat aparatur pemerintah ini meliputi dua fungsi yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Program pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah dipersiapkan oleh pemerintah pusat. Dalam konteks ini Lembaga Administrasi Negara (LAN) memainkan peranan yang sangat penting didalam menyiapkan program-program pelatihan di tingkat nasional serta melakukan supervisi, bersama kementerian-kementerian terkait yang relevan terutama Diklatpim Tingkat III.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Simamora (1995:29), yang menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu: a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, d) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Siagian (1996) menyebutkan manfaat diadakannya program diklat menjadi dua, adalah:

a. Manfaat bagi perusahaan atau instansi yaitu untuk : 1). Peningkatan produktivi-



tas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh, 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif, 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan seluruh pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer, 4) Meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi, 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif, 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya. 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.

- b. Manfaat bagi para pegawai, yaitu untuk : 1) Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik, 2) Meningkatkan kemampuan para pekerja me-

nyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi, 4) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, 5) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, prustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, 6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual, 7) Meningkatnya kepuasan kerja, 8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, 9) Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri, dan 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Mengacu pada pendapat seluruh para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan program diklat adalah bermanfaat untuk individu dan juga bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karena peningkatan kualitas pegawai bermanfaat juga kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penjelasan mengenai jawaban dari hipotesis secara parsial tentang pengaruh antara instruktur diklat ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut:

Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$  : artinya terdapat pengaruh secara parsial antara instruktur diklat ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara. Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  : artinya tidak terdapat pengaruh

secara parsial antara instruktur diklat ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

Dari hasil analisis regresi secara parsial dengan uji t diperoleh probabilitas untuk variabel instruktur diklat ( $X_2$ ) sebesar 0,014 nilai probabilitas tersebut masih di bawah level signifikansi 0,05 dengan nilai  $t_{hitung} = 2,528$  sedangkan  $t_{Tabel} = 1,669$  berarti  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  instruktur diklat ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Notoatmodjo (1998) menyatakan bahwa dalam proses diklat faktor pelatih atau pengajar merupakan perangkat lunak yang harus diperhatikan. Peneliti lainnya yang mendukung penelitian ini Simamora (1995), pelatih bisa diambil dari luar perusahaan, atau dari dalam perusahaan sendiri. Pelatih dari luar memberikan keunggulan-keunggulan tertentu yaitu a). mereka memiliki keahlian karena tingkat pengalaman yang lanjut dengan berbagai organisasi, b) mereka kemungkinan besar mengetahui teknik-teknik dan informasi paling mutakhir dalam bidangnya, c) mereka dapat lebih objektif dalam menganalisis situasi.

Kelemahannya pelatih dari luar mungkin tidak memiliki pengetahuan yang mendalam tentang organisasi, struktur sehingga memiliki kesulitan untuk tetap mengetahui permasalahan-permasalahan organisasi karena kunjungan mereka yang tidak teratur ke perusahaan. Sementara Pelatih dari dalam perusahaan sendiri



menawarkan keunggulan dalam kelemahan yang berbeda. Keunggulannya antara lain: a) Mengetahui organisasi beserta berbagai permasalahannya, b) Mengenali partisipan dan dapat menggunakan hubungan yang ada dengan mereka, c) Sering kali memiliki pengetahuan yang mutakhir, d) Dengan biaya tidak dibutuhkan terlalu tinggi,

Kelemahan pelatih dari dalam perusahaan sendiri adalah menjadi tidak objektif terhadap masalah yang ada, bisa berakibat terhadap tanggungjawab yang lebih menekan. Simamora (1995:41) memberikan solusi agar pelatih berjalan bisa efektif, maka harus dapat : a) Memotivasi peserta pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya, b) Secara jelas menggambarkan keahlian-keahlian yang diinginkan, c) Memberikan peserta pelatihan berpartisipasi aktif, d) Menyediakan suatu kesempatan praktik, e) Menyediakan umpan balik yang tepat, f) Menyediakan beberapa alat untuk penguatan pada saat peserta belajar, g) Mendorong transfer positif dari pelatihan kesekerjaan.

Sementara itu ketentuan mengenai pelatih pada Diklat bagi aparatur pemerintah yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pokok-Pokok Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS menyebutkan bahwa tenaga kediklatan terdiri dari widyaswara, pengelola lembaga diklat pemerintah dan tenaga kediklatan lainnya. Tenaga kediklatan lainnya adalah pejabat atau seseorang yang bukan widyaswara, bukan pengelola lembaga diklat pemerintah, tetapi karena keahliannya, kemampuan atau kedudukannya diikutsertakan dalam

kegiatan pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan.

Penjelasan mengenai jawaban dari hipotesis secara parsial tentang pengaruh antara metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut:

Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$  : artinya terdapat pengaruh secara parsial antara metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara. Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  : artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara metode diklat ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara.

Hasil analisis regresi secara parsial dengan uji t diperoleh probabilitas untuk variabel metode diklat ( $X_3$ ) sebesar 0,000 nilai probabilitas tersebut masih di bawah level signifikansi 0,05 dengan nilai  $t_{hitung} = 4,953$  sedangkan  $t_{Tabel} = 1,669$  berarti  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  metode diklat ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung Sikula *dalam* Munandar (2001:21) mengemukakan metode diklat, yaitu :

a) Metode latihan atau training terdiri dari lima cara:

- 1). *On The Job*, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada pe-

serta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar,

- 2). *Vestibule*, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan,
- 3). *Demonstration and example*, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, video dsb,
- 4). *Simulation*, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja,
- 5). *Appreniceship*, yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b) *Classroom Methods*, yang terdiri dari:

- 1) *Lecture* (ceramah), metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat



dan mempersiapkannya,

- 2) *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya,
- 3) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan,
- 4) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya,
- 5) *Rol Playing*, metode ini dilakkan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu,
- 6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima in-

formasi dan memberi informasi,

- 7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat para ahli diatas, maka hakekat dari pelaksanaan program diklat adalah suatu upaya pengembangan SDM melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal, untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, serta mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk peningkatan profesional, mencapai kinerja yang baik, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih bermanfaat, memenuhi persyaratan perencanaan SDM, mengurangi jumlah kecelakaan kerja, dan membantu pegawai dalam peningkatan serta pengembangan pribadi mereka.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dalam suatu proses belajar baik secara formal maupun informal adalah untuk meningkatkan, kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, keterampilan, dan pengabdian. Maka peranan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme aparatur yang terencana dan berkesinambungan.

Menurut Sarwono, (1993:75). alasan utama perlunya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah adalah: a) Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung sosial

ekonomi, b) Perluasan fungsi-fungsi pemerintah yang harus dilaksanakan, c) Kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga aparatur yang cukup ahli.

Selanjutnya Sarwono, (1993:75) dalam Diklat kuliah administrasi kepegawaian disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan aparatur berorientasi pada: a) Pelaksanaan program pembangunan, b) Pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan, c) Peningkatan produktivitas kerja, d) Peningkatan kemampuan dan dedikasi dan motivasi aparatur.

Selain itu peranan pendidikan dan pelatihan yang diberikan identik dengan tujuan yang melekat pada pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Instruksi Presiden Nomor 34 Tahun 1972 menyatakan bahwa, tujuan pendidikan dan pelatihan, adalah: a) Membina, memelihara, meningkatkan dedikasi aparatur sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, b) Meningkatkan mutu aparatur agar lebih mampu dan tinggi motivasinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya secara berdaya guna dan berhasil guna, c) Membina aparatur agar menjadi aparatur yang mampu mencerdaskan kehidupan bangsa untuk mencapai tujuan nasional.

Sedangkan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan adalah: a) Mengusahakan perbaikan sikap dan kepribadian aparatur negara serta dedikasinya sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang sedang maupun yang akan dijabatnya, b) Meletakkan dasar bagi terwujudnya sistem penghargaan berdasarkan kinerja dan

pengembangan kinerja paratur negara, c) Membina kesatuan berpikir dan kesatuan bahasa dikalangan aparatur negara dalam rangka terwujudnya kesatuan gerak yang meliputi pembinaan kerja sama, d) Meletakkan usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan aparatur negara yang meliputi perkembangan peningkatan dan pemeliharaan keterampilan, e) Mengembangkan dan membina motivasi dalam melaksanakan pembangunan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas disimpulkan peranan pendidikan dan pelatihan dalam menunjang kinerja aparatur pemerintah adalah terletak pada orientasi kepemimpinan, produktivitas, kerja sama, serta kemampuan dedikasi, dan motivasi kerja dari aparatur yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan terhadap pengaruh pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh utara, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara materi diklat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawai, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, dengan nilai signifikansi uji materi diklat terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,001 < 5 \%$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara instruktur diklat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawai, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, dengan nilai signifikansi uji instruktur diklat terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,014 < 5 \%$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara metode diklat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawai, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, dengan nilai signifikansi uji metode diklat terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 < 5 \%$ .

## **B. Saran**

Bersdasarkan kesimpulan tersebut diatas, disusun sejumlah saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Aceh Utara, diharapkan penyelenggara untuk memperhatikan materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat dalam melakukan diklat kepada para pegawai sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
2. Pimpinan pada BKPP Kabupaten Aceh Utara hendaknya lebih memotivasi para pegawai dilingkungannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya karena pencapaian kinerja bukan semata-mata penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan saja tetapi juga untuk penilaian kinerja organisasi secara menyeluruh.
3. Pimpinan pada BKPP Kabupaten Aceh Utara perlu memberikan penghargaan dan insentif (tunjangan khusus) yang diperuntukkan kepada pegawai yang mempunyai kinerja terbaik khususnya untuk memberikan motivasi bagi pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kepada instansi terkait dapat bekerjasama dengan lembaga/perguruan tinggi untuk membimbing/mengarahkan dan lebih memfokuskan pembinaan pada pendidikan dan pelatihan sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga dalam praktek dan penyajiannya jauh lebih baik, dapat dipercaya oleh masyarakat dan pemangku kepetingan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. 1986. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi:Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta :BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ancok, Djameludin. (1997). *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*, Yogyakarta. cetakan Pertama, Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- As'ad M. (2001). *Psiskologi Industri dan sosial*, Edisi Keenam, Edisi Keempat, Yogyakarta ,Penerbit Liberty.
- Bacal, R. 2000. *Evaluasi Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Cushway, B. 2003. *Human Resources Management*. Jakarta: Elex Kompetindo.
- Dharma, A. (1992). *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali.
- Gibson, James L, Ivansevich John M, & Donnelly, James H.(1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Satu, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Handoko, Hani. (1999). *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Cetakan Kedua, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ilham. M. (1998). *Motivasi dan Pelatihan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Perusahaan Rokok PT. HM. Sampoerna Tbk Malang)*. Tesis. Malang, Program Pascasarjana UNIBRAW.
- Jones, J. J., dan Walters, D. L. (2009). *Human Resource Management in Education (Manajemen SDM dalam Pendidikan)*. Yogyakarta: Q-Media.

- Kusprimurdo, S. (1996). *Problems of Government Human Resources Management in Indonesia*. State Administration Staff Collage (Diklat SPAMEN Angkatan I-F), Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara. 2003. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia Buku I Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara. 2008. *AKIP dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara. 2008. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta; Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara. 2008. *Membangun Pemerintahan yang Baik*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lujen, U.N. (2000). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja aparatur (Studi pada Sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat II Malang). *Tesis Program Pascasarjana*. Malang, UNIBRAW.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mc. Kenna, Eugene and Beeh, Nic. (1995). *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International (UK) Ltd. Terjemahan Toto Budi Santoso .(2001). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Andi Offset.
- Nimran, Umar. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan Kedua, Jakarta, Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Nurgiyantoro, Burhan. (2000). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan*



*Jabatan Pegawai Negeri Sipil* (online). (<http://www.depdagri.go.id>, diakses 3 April 2009).

- Prahoto. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Prastoto. (2003). Analisis Faktor-faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Kota Pasuruan, *Tesis*, Program Pascasarjana. Malang, Universitas Merdeka.
- Prasetya Irawan. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Riduwan. (2007). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2003). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit STIE YKPN.
- Swasto, B. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Sangarimbun dan Effendy, (1995). *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekretariat Jenderal Departemen Agama. (2003). *Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Departemen Agama*. Jakarta: Departemen Agama.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Kedua, Bandung, Sinar Baru.
- Stoner, James AF, Freeman F. Edward and Gilbert Jr, Daniel R, (1995). *Management*, Alihbahasa Alexander Sindoro (1996), *Manajemen*, Siman & Schuster (Asia) Pte, Ltd.

- Subiyanto, Ibnu (2000). *Metodelogi Penelitian*. Yoyakarta. UPP.AMP.YKPN
- Sumodiningrat, G.(1999). *Ekonometrika Pengantar*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sudjana. (1996). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, Arif . (2004). *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sumodiningrat, Gunawan.(1999). *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta: BPFE
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 19.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Thoha, M. 1995. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Tjokroamidjojo. 1993. *Profesionalisme Aparatur Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian* (online). (<http://www.depdagri.go.id>, diakses 3 April 2009).
- Umar, H. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi (2000) *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan ke 2, Jakarta, Rineka Cipta.
- Zuchdi, D. 2002. *Humanisasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Diposkan oleh IMAM GUNAWAN di 04.24

## Lampiran - Lampiran

### KUISIONER PENELITIAN (I)

Tentang

#### **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Badan Kepengawain, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara.**

#### **Petunjuk Pengisian :**

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda cek list (✓) pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat pada kolom yang tersedia.
2. Apabila alternatif jawaban pertama dianggap keliru/salah, maka dipersilahkan memperbaiki dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang salah dan kemudian memberikan tanda cek list (✓) pada alternatif jawaban yang bapak/ibu pilih kembali.
3. Setiap pertanyaan hanya satu jawaban yang diberikan.

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Bagian : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Pendidikan terakhir : .....
4. Diklat yang pernah diikuti :
  - a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. ....
  - e. ....

## II. DAFTAR PERTANYAAN

### A. Materi Diklat

1. Pada setiap diklat yang selama ini bapak/ibu ikuti, materi yang disampaikan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai dari dilaksanakannya diklat
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
2. Diklat yang selama ini bapak/ibu ikuti, telah dilengkapi dengan bahan/referensi materi yang mendukung materi diklat
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
3. Diklat yang selama ini dilaksanakan memiliki manfaat terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
4. Materi diklat yang selama ini dilaksanakan memiliki manfaat terhadap peningkatan pengetahuan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
5. Manfaat terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju



**B. Instruktur (Traineer) Diklat**

6. Instruktur diklat yang selama ini bapak/ibu ikuti benar-benar menguasai materi diklat yang dilaksanakan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
7. Selain itu instruktur diklat juga memiliki pengetahuan luas dan memiliki kecakapan dalam menyampaikan materi kepada peserta diklat
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
8. Instruktur diklat telah memiliki kualifikasi atau bidang keahlian yang sesuai dengan materi dan tujuan diklat yang diadakan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
9. Instruktur dapat menyampaikan materi diklat dengan lancar dan menarik sehingga membuat diklat yang diikuti tidak membosankan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
10. Mempunyai manfaat antara hubungan kerja dengan materi diklat
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju

**C. Metode Diklat**

10. Metode belajar mengajar yang digunakan dalam diklat selalu disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
11. Aneka ragam metode yang digunakan oleh instruktur dalam pelaksanaan diklat dapat memotivasi peserta diklat untuk mengikuti diklat secara serius.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
12. Diklat yang dilaksanakan telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti fasilitas pengajaran, praktek, dan simulasi
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
14. Lokasi dan tempat diadakannya diklat sesuai dengan materi dan tujuan diadakannya diklat
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
15. Metode diklat memiliki relevansi dengan tujuan dan sasaran diklat.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju

**D. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK ATASAN**

1. Pegawai selalu cekatan dalam mengatasi setiap kendala atau kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
2. Pegawai selalu berupaya mencari upaya atau menggali ide-ide tentang pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
3. Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan berusaha tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
4. Pegawai selalu berusaha menambah keahlian dan pengetahuannya yang berkaitan dengan pekerjaannya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
5. Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju

6. Pegawai selalu datang kerja tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
7. Pegawai menyadari bahwa keberhasilan pekerjaan akan ikut menentukan keberhasilan organisasi, sehingga memiliki tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
8. Pegawai memiliki kesadaran untuk saling membantu di antara sesama pegawai dalam penyelesaian pekerjaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
9. Pegawai dapat menciptakan dan membina hubungan kerja sama yang baik dengan sesama pegawai
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju
  
10. Pegawai dapat menciptakan dan membina hubungan kerja sama yang baik dengan atasan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat Tidak setuju



## Lembaran Obsirvasi ( II )

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

Nomer Responden :

Tanggal pengumpulan data :

| no | pernyataan                                                                                  | Jawaban |       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|
|    |                                                                                             | ya      | Tidak |
| 1  | Materi Diklat                                                                               |         |       |
|    | Materi Diklat sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan diklat.                                |         |       |
| 2  | Instruktur Diklat                                                                           |         |       |
|    | Instruktur Diklat sudah profesional dalam menyampaikan materi diklat.                       |         |       |
| 3  | Metode Diklat                                                                               |         |       |
|    | Metode yang digunakan dapat memudahkan peserta untuk memahami diklat.                       |         |       |
| 4  | Kinerja Pegawai                                                                             |         |       |
|    | Pelayanan/pengurusan terhadap administrasi kepegawain sudah berjalan sebagai mana mestinya. |         |       |

## Reliability ( III )

### RELIABILITY ANALYSIS- SCALE (ALPHA)

N of Cases = 63,0

| Statistics for Scale                  | Mean     | Variance | Std Dev | N of Variables |
|---------------------------------------|----------|----------|---------|----------------|
|                                       | 107,1270 | 57,4352  | 7,5786  | 25             |
| Item Means<br>Max/Min                 | Mean     | Minimum  | Maximum | Range          |
| 1,1498                                | 4,2851   | 3,9206   | 4,5079  | ,5873          |
| Variance                              |          |          |         |                |
| ,0370                                 |          |          |         |                |
| Item Variances<br>Max/Min             | Mean     | Minimum  | Maximum | Range          |
| 2,4508                                | ,5052    | ,3385    | ,8295   | ,4910          |
| Variance                              |          |          |         |                |
| ,0333                                 |          |          |         |                |
| Inter-item<br>Covariances<br>Max/Min  | Mean     | Minimum  | Maximum | Range          |
| 4,1367                                | ,0747    | -,1966   | ,8134   | 1,0100         |
| Variance                              |          |          |         | -              |
| ,0382                                 |          |          |         |                |
| Inter-item<br>Correlations<br>Max/Min | Mean     | Minimum  | Maximum | Range          |
| 3,0720                                | ,1351    | -,3255   | 1,0000  | 1,3255         |
| Variance                              |          |          |         | -              |
| ,1290                                 |          |          |         |                |

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S - S C A L E ( A L P H A )

## Item-total Statistics

| Alpha<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Squared<br>Multiple<br>Correlation |
|-----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------|
| MTRDLAT1<br>,7951           | 102,6349                            | 51,5904                                 | ,6458                                      | .                                  |
| MTRDLAT2<br>,8079           | 102,9206                            | 52,9130                                 | ,3195                                      | .                                  |
| MTRDLAT3<br>,8126           | 102,9524                            | 54,2396                                 | ,2194                                      | .                                  |
| MTRDLAT4<br>,8142           | 103,2063                            | 55,5212                                 | ,1521                                      | .                                  |
| MTRDLAT5<br>,7846           | 102,8889                            | 47,5520                                 | ,7208                                      | .                                  |
| ISTDLAT1<br>,7958           | 102,6508                            | 51,5858                                 | ,6154                                      | .                                  |
| ISTDLAT2<br>,8121           | 102,8413                            | 54,4260                                 | ,2212                                      | .                                  |
| ISTDLAT3<br>,8148           | 102,9206                            | 55,1065                                 | ,1607                                      | .                                  |
| ISTDLAT4<br>,8227           | 103,1905                            | 57,8664                                 | -,0865                                     | .                                  |
| ISTDLAT5<br>,7847           | 102,8889                            | 47,5842                                 | ,7180                                      | .                                  |
| MTDDLAT1<br>,7956           | 102,6190                            | 51,6912                                 | ,6333                                      | .                                  |
| MTDDLAT2<br>,8068           | 102,6190                            | 53,9816                                 | ,3377                                      | .                                  |
| MTDDLAT3<br>,8256           | 102,7143                            | 58,3687                                 | -,1355                                     | .                                  |
| MTDDLAT4<br>,8211           | 103,0952                            | 57,6037                                 | -,0578                                     | .                                  |
| MTDDLAT5<br>,7868           | 102,8571                            | 48,0276                                 | ,6877                                      | .                                  |
| KNRJA1<br>,7951             | 102,6349                            | 51,5904                                 | ,6458                                      | .                                  |
| KNRJA2<br>,8047             | 102,6508                            | 53,5212                                 | ,3903                                      | .                                  |
| KNRJA3<br>,8208             | 102,7143                            | 57,2719                                 | -,0253                                     | .                                  |
| KNRJA4<br>,8219             | 103,1270                            | 57,6610                                 | -,0649                                     | .                                  |
| KNRJA5<br>,7861             | 102,8571                            | 47,8986                                 | ,6989                                      | .                                  |

|                  |          |         |        |   |
|------------------|----------|---------|--------|---|
| KNRJA6<br>,7962  | 102,6667 | 51,6774 | ,6055  | . |
| KNRJA7<br>,8035  | 102,6667 | 53,2581 | ,4211  | . |
| KNRJA8<br>,8208  | 102,7143 | 57,2719 | -,0253 | . |
| KNRJA9<br>,8201  | 103,1429 | 57,4147 | -,0361 | . |
| KNRJA10<br>,7865 | 102,8730 | 48,0159 | ,6926  | . |

## Analysis of Variance

| Source of Variation<br>Prob.     | Sum of Sq. | DF   | Mean Square | F |
|----------------------------------|------------|------|-------------|---|
| Between People                   | 142,4394   | 62   | 2,2974      |   |
| Within People                    | 696,5600   | 1512 | ,4607       |   |
| Between Measures<br>5,4219 ,0000 | 56,0152    | 24   | 2,3340      |   |
| Residual                         | 640,5448   | 1488 | ,4305       |   |
| Nonadditivity<br>17,9397 ,0000   | 7,6356     | 1    | 7,6356      |   |
| Balance                          | 632,9091   | 1487 | ,4256       |   |
| Total                            | 838,9994   | 1574 | ,5330       |   |
| Grand Mean                       | 4,2851     |      |             |   |



## Regression (IV)

### Descriptive Statistics

|          | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------|---------|----------------|----|
| KINERJA  | 43,2222 | 2,9700         | 63 |
| MTRDILAT | 42,0635 | 4,0635         | 63 |
| INTRDLAT | 42,2857 | 3,5169         | 63 |
| MTDDKLAT | 43,4603 | 2,8783         | 63 |

### Correlations

|                     |          | KINERJA | MTRDILAT | INTRDLAT | MTDDKLAT |
|---------------------|----------|---------|----------|----------|----------|
| Pearson Correlation | KINERJA  | 1,000   | ,843     | ,784     | ,867     |
|                     | MTRDILAT | ,843    | 1,000    | ,735     | ,786     |
|                     | INTRDLAT | ,784    | ,735     | 1,000    | ,729     |
|                     | MTDDKLAT | ,867    | ,786     | ,729     | 1,000    |
| Sig. (1-tailed)     | KINERJA  | ,       | ,000     | ,000     | ,000     |
|                     | MTRDILAT | ,000    | ,        | ,000     | ,000     |
|                     | INTRDLAT | ,000    | ,000     | ,        | ,000     |
|                     | MTDDKLAT | ,000    | ,000     | ,000     | ,        |
| N                   | KINERJA  | 63      | 63       | 63       | 63       |
|                     | MTRDILAT | 63      | 63       | 63       | 63       |
|                     | INTRDLAT | 63      | 63       | 63       | 63       |
|                     | MTDDKLAT | 63      | 63       | 63       | 63       |

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered                  | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | MTDDKLAT,<br>INTRDLAT,<br>MTRDILAT | .                 | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

### Model Summary<sup>a</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Durbin-Watson |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               | Sig. F Change |
| 1     | ,915 <sup>a</sup> | ,838     | ,830              | 1,2259                     | ,838              | 101,633  | 3   | 59  | ,000          | 2,222         |

a. Predictors: (Constant), MTDDKLAT, INTRDLAT, MTRDILAT

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 458,220        | 3  | 152,740     | 101,633 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 88,669         | 59 | 1,503       |         |                   |
|       | Total      | 546,889        | 62 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), MTDDKLAT, INTRDLAT, MTRDILAT

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95% Confidence Interval for B |             | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|--|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                   | Upper Bound | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |  |
| 1     | (Constant) | 5,223                       | 2,421      |                           | 2,157 | ,035 | ,378                          | 10,068      |              |         |      |                         |       |  |
|       | MTRDILAT   | ,245                        | ,067       | ,335                      | 3,652 | ,001 | ,111                          | ,379        | ,843         | ,429    | ,191 | ,326                    | 3,064 |  |
|       | INTRDLAT   | ,177                        | ,070       | ,210                      | 2,528 | ,014 | ,037                          | ,317        | ,784         | ,313    | ,133 | ,400                    | 2,499 |  |
|       | MTDDKLAT   | ,465                        | ,094       | ,451                      | 4,953 | ,000 | ,277                          | ,653        | ,867         | ,542    | ,260 | ,332                    | 3,014 |  |

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

| Model |              |          | MTDDKLAT   | INTRDLAT   | MTRDILAT   |
|-------|--------------|----------|------------|------------|------------|
| 1     | Correlations | MTDDKLAT | 1,000      | -,362      | -,540      |
|       |              | INTRDLAT | -,362      | 1,000      | -,381      |
|       |              | MTRDILAT | -,540      | -,381      | 1,000      |
|       | Covariances  | MTDDKLAT | 8,818E-03  | -2,378E-03 | -3,399E-03 |
|       |              | INTRDLAT | -2,378E-03 | 4,898E-03  | -1,789E-03 |
|       |              | MTRDILAT | -3,399E-03 | -1,789E-03 | 4,499E-03  |

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |          |          |          |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------|----------|----------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | MTRDILAT | INTRDLAT | MTDDKLAT |
| 1     | 1         | 3,992      | 1,000           | ,00                  | ,00      | ,00      | ,00      |
|       | 2         | 4,754E-03  | 28,979          | ,53                  | ,21      | ,03      | ,00      |
|       | 3         | 2,015E-03  | 44,514          | ,05                  | ,41      | ,91      | ,01      |
|       | 4         | 1,057E-03  | 61,468          | ,42                  | ,38      | ,06      | ,99      |

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

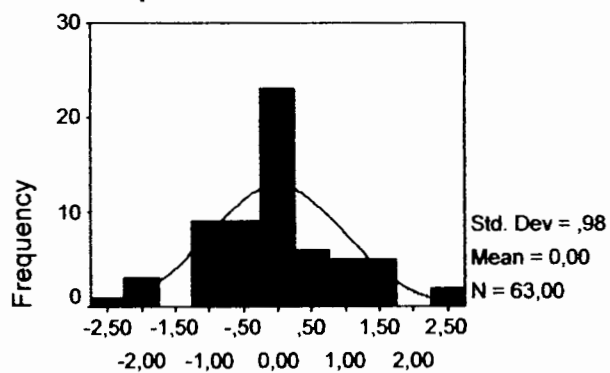
|                                   | Minimum | Maximum | Mean      | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|---------|---------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 37,1548 | 47,7989 | 43,2222   | 2,7186         | 63 |
| Std. Predicted Value              | -2,232  | 1,683   | ,000      | 1,000          | 63 |
| Standard Error of Predicted Value | ,1666   | ,5217   | ,2936     | 9,684E-02      | 63 |
| Adjusted Predicted Value          | 37,3389 | 47,7852 | 43,2090   | 2,7167         | 63 |
| Residual                          | -3,3658 | 3,0712  | 7,895E-16 | 1,1959         | 63 |
| Std. Residual                     | -2,746  | 2,505   | ,000      | ,976           | 63 |
| Stud. Residual                    | -2,988  | 2,618   | ,005      | 1,022          | 63 |
| Deleted Residual                  | -3,9861 | 3,3535  | 1,321E-02 | 1,3139         | 63 |
| Stud. Deleted Residual            | -3,216  | 2,761   | ,006      | 1,051          | 63 |
| Mahal. Distance                   | ,160    | 10,244  | 2,952     | 2,617          | 63 |
| Cook's Distance                   | ,000    | ,411    | ,026      | ,063           | 63 |
| Centered Leverage Value           | ,003    | ,165    | ,048      | ,042           | 63 |

a. Dependent Variable: KINERJA

## Charts

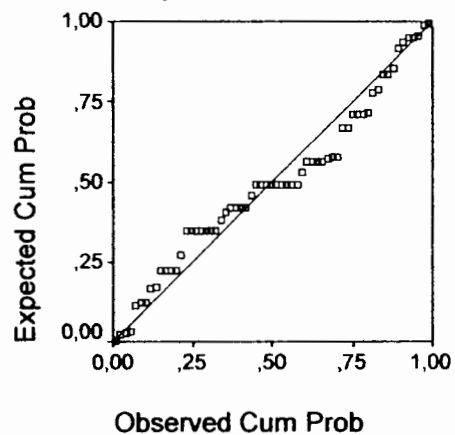
## Histogram

Dependent Variable: KINERJA



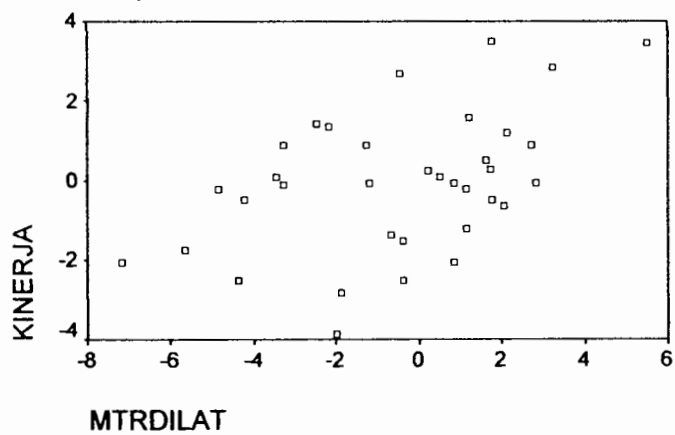
## Normal P-P Plot of Regress

Dependent Variable: KINER



## Partial Regression Plot

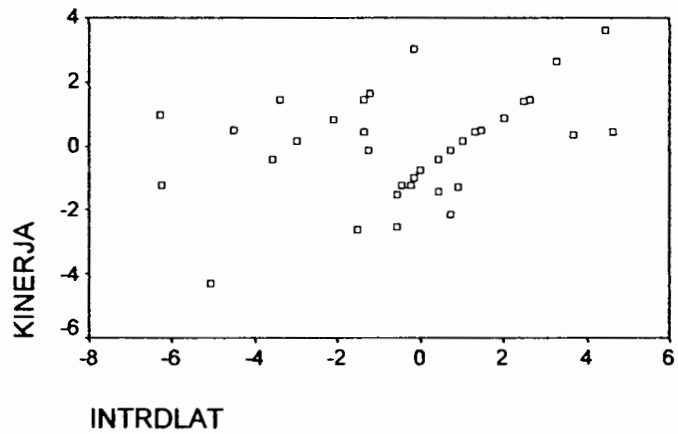
Dependent Variable: KINERJA





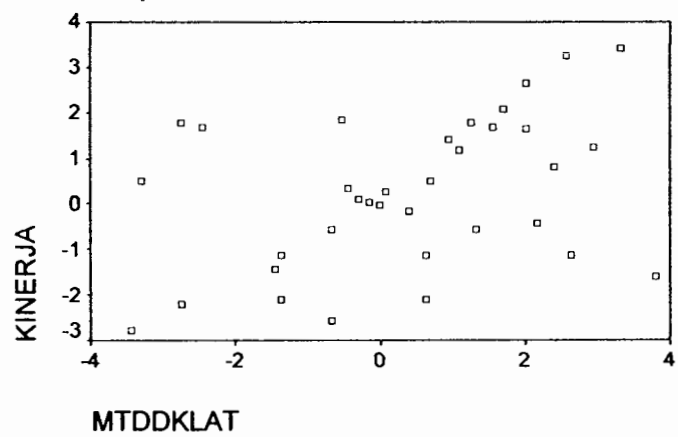
## Partial Regression Plot

Dependent Variable: KINERJA



## Partial Regression Plot

Dependent Variable: KINERJA



## NPar Tests

Descriptive Statistics

|          | N  | Mean   | Std. Deviation | Minimum | Maximum | Percentiles |               |        |
|----------|----|--------|----------------|---------|---------|-------------|---------------|--------|
|          |    |        |                |         |         | 25th        | 50th (Median) | 75th   |
| MTRDLAT1 | 63 | 4,4921 | ,5922          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| MTRDLAT2 | 63 | 4,2063 | ,8262          | 2,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 5,0000 |
| MTRDLAT3 | 63 | 4,1746 | ,7939          | 2,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 5,0000 |
| MTRDLAT4 | 63 | 3,9206 | ,6550          | 2,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 4,0000 |
| MTRDLAT5 | 63 | 4,2381 | ,9108          | 3,00    | 5,00    | 3,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| MTDDLAT1 | 63 | 4,5079 | ,5922          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| MTDDLAT2 | 63 | 4,5079 | ,6189          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| MTDDLAT3 | 63 | 4,4127 | ,6632          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| MTDDLAT4 | 63 | 4,0317 | ,5948          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 4,0000 |
| MTDDLAT5 | 63 | 4,2698 | ,9017          | 3,00    | 5,00    | 3,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| ISTDLAT1 | 63 | 4,4762 | ,6185          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| ISTDLAT2 | 63 | 4,2857 | ,7498          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 5,0000 |
| ISTDLAT3 | 63 | 4,2063 | ,7440          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 5,0000 |
| ISTDLAT4 | 63 | 3,9365 | ,6189          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 4,0000 |
| ISTDLAT5 | 63 | 4,2381 | ,9108          | 3,00    | 5,00    | 3,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| KNRJA1   | 63 | 4,4921 | ,5922          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| KNRJA2   | 63 | 4,4762 | ,6185          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| KNRJA3   | 63 | 4,4127 | ,6384          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 5,0000 |
| KNRJA4   | 63 | 4,0000 | ,6222          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 4,0000 |
| KNRJA5   | 63 | 4,2698 | ,9017          | 3,00    | 5,00    | 3,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| KNRJA6   | 63 | 4,4603 | ,6176          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| KNRJA7   | 63 | 4,4603 | ,6176          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 5,0000        | 5,0000 |
| KNRJA8   | 63 | 4,4127 | ,6384          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 5,0000 |
| KNRJA9   | 63 | 3,9841 | ,5818          | 3,00    | 5,00    | 4,0000      | 4,0000        | 4,0000 |
| KNRJA10  | 63 | 4,2540 | ,8975          | 3,00    | 5,00    | 3,0000      | 5,0000        | 5,0000 |

## Frequencies

Descriptive Statistics

|          | N  | Mean    | Std. Deviation | Minimum | Maximum | Percentiles |               |         |
|----------|----|---------|----------------|---------|---------|-------------|---------------|---------|
|          |    |         |                |         |         | 25th        | 50th (Median) | 75th    |
| MTRDILAT | 63 | 42,0635 | 4,0635         | 32,00   | 48,00   | 38,0000     | 42,0000       | 46,0000 |
| INTRDLAT | 63 | 42,2857 | 3,5169         | 36,00   | 48,00   | 38,0000     | 42,0000       | 46,0000 |
| MTDDKLAT | 63 | 43,4603 | 2,8783         | 36,00   | 48,00   | 42,0000     | 44,0000       | 46,0000 |
| KINERJA  | 63 | 43,2222 | 2,9700         | 36,00   | 48,00   | 42,0000     | 44,0000       | 46,0000 |

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | MTRDILAT | INTRDLAT | MTDDKLAT | KINERJA |
|----------------------------------|----------------|----------|----------|----------|---------|
| N                                |                | 63       | 63       | 63       | 63      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 42,0635  | 42,2857  | 43,4603  | 43,2222 |
|                                  | Std. Deviation | 4,0635   | 3,5169   | 2,8783   | 2,9700  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,208     | ,182     | ,179     | ,152    |
|                                  | Positive       | ,127     | ,174     | ,109     | ,152    |
|                                  | Negative       | -,208    | -,182    | -,179    | -,143   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1,651    | 1,444    | 1,421    | 1,204   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,009     | ,031     | ,035     | ,110    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Frequency Table

#### KR1

|       |      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00 | 39        | 61,9    | 61,9          | 61,9               |
|       | 2,00 | 24        | 38,1    | 38,1          | 100,0              |
| Total |      | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### KR2

|       |      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00 | 12        | 19,0    | 19,0          | 19,0               |
|       | 3,00 | 32        | 50,8    | 50,8          | 69,8               |
|       | 4,00 | 15        | 23,8    | 23,8          | 93,7               |
|       | 5,00 | 4         | 6,3     | 6,3           | 100,0              |
| Total |      | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### KR3

|       |      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00 | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 4,00 | 61        | 96,8    | 96,8          | 98,4               |
|       | 5,00 | 1         | 1,6     | 1,6           | 100,0              |
| Total |      | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## KR4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 2,00  | 29        | 46,0    | 46,0          | 47,6               |
|       | 3,00  | 16        | 25,4    | 25,4          | 73,0               |
|       | 4,00  | 2         | 3,2     | 3,2           | 76,2               |
|       | 5,00  | 15        | 23,8    | 23,8          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## KR5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 2,00  | 17        | 27,0    | 27,0          | 28,6               |
|       | 3,00  | 7         | 11,1    | 11,1          | 39,7               |
|       | 4,00  | 30        | 47,6    | 47,6          | 87,3               |
|       | 5,00  | 8         | 12,7    | 12,7          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## KR6

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 2,00  | 11        | 17,5    | 17,5          | 19,0               |
|       | 3,00  | 13        | 20,6    | 20,6          | 39,7               |
|       | 4,00  | 16        | 25,4    | 25,4          | 65,1               |
|       | 5,00  | 22        | 34,9    | 34,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## KR7

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 2,00  | 11        | 17,5    | 17,5          | 19,0               |
|       | 3,00  | 13        | 20,6    | 20,6          | 39,7               |
|       | 4,00  | 16        | 25,4    | 25,4          | 65,1               |
|       | 5,00  | 22        | 34,9    | 34,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |



**KR8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 2,00  | 11        | 17,5    | 17,5          | 19,0               |
|       | 3,00  | 13        | 20,6    | 20,6          | 39,7               |
|       | 4,00  | 16        | 25,4    | 25,4          | 65,1               |
|       | 5,00  | 22        | 34,9    | 34,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KR9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 2,00  | 11        | 17,5    | 17,5          | 19,0               |
|       | 3,00  | 13        | 20,6    | 20,6          | 39,7               |
|       | 4,00  | 16        | 25,4    | 25,4          | 65,1               |
|       | 5,00  | 22        | 34,9    | 34,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**PL1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 33        | 52,4    | 52,4          | 52,4               |
|       | 3,00  | 24        | 38,1    | 38,1          | 90,5               |
|       | 4,00  | 6         | 9,5     | 9,5           | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**PL2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 39,7               |
|       | 3,00  | 29        | 46,0    | 46,0          | 85,7               |
|       | 4,00  | 8         | 12,7    | 12,7          | 98,4               |
|       | 5,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## PL3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 9         | 14,3    | 14,3          | 14,3               |
|       | 3,00  | 27        | 42,9    | 42,9          | 57,1               |
|       | 4,00  | 24        | 38,1    | 38,1          | 95,2               |
|       | 5,00  | 3         | 4,8     | 4,8           | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## PL4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 41        | 65,1    | 65,1          | 65,1               |
|       | 3,00  | 16        | 25,4    | 25,4          | 90,5               |
|       | 4,00  | 6         | 9,5     | 9,5           | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## PL5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 37        | 58,7    | 58,7          | 58,7               |
|       | 3,00  | 22        | 34,9    | 34,9          | 93,7               |
|       | 4,00  | 2         | 3,2     | 3,2           | 96,8               |
|       | 5,00  | 2         | 3,2     | 3,2           | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

## PL6

|       |      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00 | 63        | 100,0   | 100,0         | 100,0              |

## MTRDLAT1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 3         | 4,8     | 4,8           | 4,8                |
|       | 4,00  | 26        | 41,3    | 41,3          | 46,0               |
|       | 5,00  | 34        | 54,0    | 54,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTRDLAT2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 3,2     | 3,2           | 3,2                |
|       | 3,00  | 10        | 15,9    | 15,9          | 19,0               |
|       | 4,00  | 24        | 38,1    | 38,1          | 57,1               |
|       | 5,00  | 27        | 42,9    | 42,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTRDLAT3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 3,00  | 12        | 19,0    | 19,0          | 20,6               |
|       | 4,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 60,3               |
|       | 5,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTRDLAT4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 3,00  | 13        | 20,6    | 20,6          | 22,2               |
|       | 4,00  | 39        | 61,9    | 61,9          | 84,1               |
|       | 5,00  | 10        | 15,9    | 15,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTRDLAT5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 20        | 31,7    | 31,7          | 31,7               |
|       | 4,00  | 8         | 12,7    | 12,7          | 44,4               |
|       | 5,00  | 35        | 55,6    | 55,6          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**ISTDLAT1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 4         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | 4,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 46,0               |
|       | 5,00  | 34        | 54,0    | 54,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**ISTDLAT2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 11        | 17,5    | 17,5          | 17,5               |
|       | 4,00  | 23        | 36,5    | 36,5          | 54,0               |
|       | 5,00  | 29        | 46,0    | 46,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**ISTDLAT3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 12        | 19,0    | 19,0          | 19,0               |
|       | 4,00  | 26        | 41,3    | 41,3          | 60,3               |
|       | 5,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**ISTDLAT4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 14        | 22,2    | 22,2          | 22,2               |
|       | 4,00  | 39        | 61,9    | 61,9          | 84,1               |
|       | 5,00  | 10        | 15,9    | 15,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**ISTDLAT5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 20        | 31,7    | 31,7          | 31,7               |
|       | 4,00  | 8         | 12,7    | 12,7          | 44,4               |
|       | 5,00  | 35        | 55,6    | 55,6          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTDDLAT1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 3         | 4,8     | 4,8           | 4,8                |
|       | 4,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 44,4               |
|       | 5,00  | 35        | 55,6    | 55,6          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |



**MTDDLAT2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 4         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | 4,00  | 23        | 36,5    | 36,5          | 42,9               |
|       | 5,00  | 36        | 57,1    | 57,1          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTDDLAT3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 6         | 9,5     | 9,5           | 9,5                |
|       | 4,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 49,2               |
|       | 5,00  | 32        | 50,8    | 50,8          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTDDLAT4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 10        | 15,9    | 15,9          | 15,9               |
|       | 4,00  | 41        | 65,1    | 65,1          | 81,0               |
|       | 5,00  | 12        | 19,0    | 19,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**MTDDLAT5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 19        | 30,2    | 30,2          | 30,2               |
|       | 4,00  | 8         | 12,7    | 12,7          | 42,9               |
|       | 5,00  | 36        | 57,1    | 57,1          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 3         | 4,8     | 4,8           | 4,8                |
|       | 4,00  | 26        | 41,3    | 41,3          | 46,0               |
|       | 5,00  | 34        | 54,0    | 54,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 4         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | 4,00  | 25        | 39,7    | 39,7          | 46,0               |
|       | 5,00  | 34        | 54,0    | 54,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 5         | 7,9     | 7,9           | 7,9                |
|       | 4,00  | 27        | 42,9    | 42,9          | 50,8               |
|       | 5,00  | 31        | 49,2    | 49,2          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 12        | 19,0    | 19,0          | 19,0               |
|       | 4,00  | 39        | 61,9    | 61,9          | 81,0               |
|       | 5,00  | 12        | 19,0    | 19,0          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 19        | 30,2    | 30,2          | 30,2               |
|       | 4,00  | 8         | 12,7    | 12,7          | 42,9               |
|       | 5,00  | 36        | 57,1    | 57,1          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 4         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | 4,00  | 26        | 41,3    | 41,3          | 47,6               |
|       | 5,00  | 33        | 52,4    | 52,4          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 4         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | 4,00  | 26        | 41,3    | 41,3          | 47,6               |
|       | 5,00  | 33        | 52,4    | 52,4          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 5         | 7,9     | 7,9           | 7,9                |
|       | 4,00  | 27        | 42,9    | 42,9          | 50,8               |
|       | 5,00  | 31        | 49,2    | 49,2          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 11        | 17,5    | 17,5          | 17,5               |
|       | 4,00  | 42        | 66,7    | 66,7          | 84,1               |
|       | 5,00  | 10        | 15,9    | 15,9          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

**KNRJA10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3,00  | 19        | 30,2    | 30,2          | 30,2               |
|       | 4,00  | 9         | 14,3    | 14,3          | 44,4               |
|       | 5,00  | 35        | 55,6    | 55,6          | 100,0              |
|       | Total | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

# Titik Persentase Distribusi t

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452  | 2.44479  | 2.73328  | 3.35634   |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224  | 2.44115  | 2.72839  | 3.34793   |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011  | 2.43772  | 2.72381  | 3.34005   |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809  | 2.43449  | 2.71948  | 3.33262   |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619  | 2.43145  | 2.71541  | 3.32563   |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439  | 2.42857  | 2.71156  | 3.31903   |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269  | 2.42584  | 2.70791  | 3.31279   |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108  | 2.42326  | 2.70446  | 3.30688   |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr<br>df | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|          | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 41       | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42       | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43       | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44       | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45       | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46       | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47       | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48       | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49       | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50       | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51       | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52       | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53       | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54       | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55       | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56       | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57       | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58       | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59       | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60       | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61       | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62       | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63       | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64       | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65       | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66       | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67       | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68       | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69       | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70       | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71       | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72       | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73       | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74       | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75       | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76       | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77       | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78       | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79       | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80       | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 81      | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82      | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83      | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84      | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85      | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86      | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87      | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88      | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89      | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90      | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91      | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92      | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93      | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94      | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95      | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96      | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97      | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98      | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99      | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100     | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101     | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102     | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103     | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104     | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105     | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106     | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107     | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108     | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109     | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110     | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111     | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112     | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113     | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114     | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115     | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116     | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117     | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118     | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119     | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120     | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 121     | 0.67652 | 1.28859 | 1.65754 | 1.97976 | 2.35756 | 2.61707 | 3.15895 |
| 122     | 0.67651 | 1.28853 | 1.65744 | 1.97960 | 2.35730 | 2.61673 | 3.15838 |
| 123     | 0.67649 | 1.28847 | 1.65734 | 1.97944 | 2.35705 | 2.61639 | 3.15781 |
| 124     | 0.67647 | 1.28842 | 1.65723 | 1.97928 | 2.35680 | 2.61606 | 3.15726 |
| 125     | 0.67646 | 1.28836 | 1.65714 | 1.97912 | 2.35655 | 2.61573 | 3.15671 |
| 126     | 0.67644 | 1.28831 | 1.65704 | 1.97897 | 2.35631 | 2.61541 | 3.15617 |
| 127     | 0.67643 | 1.28825 | 1.65694 | 1.97882 | 2.35607 | 2.61510 | 3.15565 |
| 128     | 0.67641 | 1.28820 | 1.65685 | 1.97867 | 2.35583 | 2.61478 | 3.15512 |
| 129     | 0.67640 | 1.28815 | 1.65675 | 1.97852 | 2.35560 | 2.61448 | 3.15461 |
| 130     | 0.67638 | 1.28810 | 1.65666 | 1.97838 | 2.35537 | 2.61418 | 3.15411 |
| 131     | 0.67637 | 1.28805 | 1.65657 | 1.97824 | 2.35515 | 2.61388 | 3.15361 |
| 132     | 0.67635 | 1.28800 | 1.65648 | 1.97810 | 2.35493 | 2.61359 | 3.15312 |
| 133     | 0.67634 | 1.28795 | 1.65639 | 1.97796 | 2.35471 | 2.61330 | 3.15264 |
| 134     | 0.67633 | 1.28790 | 1.65630 | 1.97783 | 2.35450 | 2.61302 | 3.15217 |
| 135     | 0.67631 | 1.28785 | 1.65622 | 1.97769 | 2.35429 | 2.61274 | 3.15170 |
| 136     | 0.67630 | 1.28781 | 1.65613 | 1.97756 | 2.35408 | 2.61246 | 3.15124 |
| 137     | 0.67628 | 1.28776 | 1.65605 | 1.97743 | 2.35387 | 2.61219 | 3.15079 |
| 138     | 0.67627 | 1.28772 | 1.65597 | 1.97730 | 2.35367 | 2.61193 | 3.15034 |
| 139     | 0.67626 | 1.28767 | 1.65589 | 1.97718 | 2.35347 | 2.61166 | 3.14990 |
| 140     | 0.67625 | 1.28763 | 1.65581 | 1.97705 | 2.35328 | 2.61140 | 3.14947 |
| 141     | 0.67623 | 1.28758 | 1.65573 | 1.97693 | 2.35309 | 2.61115 | 3.14904 |
| 142     | 0.67622 | 1.28754 | 1.65566 | 1.97681 | 2.35289 | 2.61090 | 3.14862 |
| 143     | 0.67621 | 1.28750 | 1.65558 | 1.97669 | 2.35271 | 2.61065 | 3.14820 |
| 144     | 0.67620 | 1.28746 | 1.65550 | 1.97658 | 2.35252 | 2.61040 | 3.14779 |
| 145     | 0.67619 | 1.28742 | 1.65543 | 1.97646 | 2.35234 | 2.61016 | 3.14739 |
| 146     | 0.67617 | 1.28738 | 1.65536 | 1.97635 | 2.35216 | 2.60992 | 3.14699 |
| 147     | 0.67616 | 1.28734 | 1.65529 | 1.97623 | 2.35198 | 2.60969 | 3.14660 |
| 148     | 0.67615 | 1.28730 | 1.65521 | 1.97612 | 2.35181 | 2.60946 | 3.14621 |
| 149     | 0.67614 | 1.28726 | 1.65514 | 1.97601 | 2.35163 | 2.60923 | 3.14583 |
| 150     | 0.67613 | 1.28722 | 1.65508 | 1.97591 | 2.35146 | 2.60900 | 3.14545 |
| 151     | 0.67612 | 1.28718 | 1.65501 | 1.97580 | 2.35130 | 2.60878 | 3.14508 |
| 152     | 0.67611 | 1.28715 | 1.65494 | 1.97569 | 2.35113 | 2.60856 | 3.14471 |
| 153     | 0.67610 | 1.28711 | 1.65487 | 1.97559 | 2.35097 | 2.60834 | 3.14435 |
| 154     | 0.67609 | 1.28707 | 1.65481 | 1.97549 | 2.35081 | 2.60813 | 3.14400 |
| 155     | 0.67608 | 1.28704 | 1.65474 | 1.97539 | 2.35065 | 2.60792 | 3.14364 |
| 156     | 0.67607 | 1.28700 | 1.65468 | 1.97529 | 2.35049 | 2.60771 | 3.14330 |
| 157     | 0.67606 | 1.28697 | 1.65462 | 1.97519 | 2.35033 | 2.60751 | 3.14295 |
| 158     | 0.67605 | 1.28693 | 1.65455 | 1.97509 | 2.35018 | 2.60730 | 3.14261 |
| 159     | 0.67604 | 1.28690 | 1.65449 | 1.97500 | 2.35003 | 2.60710 | 3.14228 |
| 160     | 0.67603 | 1.28687 | 1.65443 | 1.97490 | 2.34988 | 2.60691 | 3.14195 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



## Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 161     | 0.67602 | 1.28683 | 1.65437 | 1.97481 | 2.34973 | 2.60671 | 3.14162 |
| 162     | 0.67601 | 1.28680 | 1.65431 | 1.97472 | 2.34959 | 2.60652 | 3.14130 |
| 163     | 0.67600 | 1.28677 | 1.65426 | 1.97462 | 2.34944 | 2.60633 | 3.14098 |
| 164     | 0.67599 | 1.28673 | 1.65420 | 1.97453 | 2.34930 | 2.60614 | 3.14067 |
| 165     | 0.67598 | 1.28670 | 1.65414 | 1.97445 | 2.34916 | 2.60595 | 3.14036 |
| 166     | 0.67597 | 1.28667 | 1.65408 | 1.97436 | 2.34902 | 2.60577 | 3.14005 |
| 167     | 0.67596 | 1.28664 | 1.65403 | 1.97427 | 2.34888 | 2.60559 | 3.13975 |
| 168     | 0.67595 | 1.28661 | 1.65397 | 1.97419 | 2.34875 | 2.60541 | 3.13945 |
| 169     | 0.67594 | 1.28658 | 1.65392 | 1.97410 | 2.34862 | 2.60523 | 3.13915 |
| 170     | 0.67594 | 1.28655 | 1.65387 | 1.97402 | 2.34848 | 2.60506 | 3.13886 |
| 171     | 0.67593 | 1.28652 | 1.65381 | 1.97393 | 2.34835 | 2.60489 | 3.13857 |
| 172     | 0.67592 | 1.28649 | 1.65376 | 1.97385 | 2.34822 | 2.60471 | 3.13829 |
| 173     | 0.67591 | 1.28646 | 1.65371 | 1.97377 | 2.34810 | 2.60455 | 3.13801 |
| 174     | 0.67590 | 1.28644 | 1.65366 | 1.97369 | 2.34797 | 2.60438 | 3.13773 |
| 175     | 0.67589 | 1.28641 | 1.65361 | 1.97361 | 2.34784 | 2.60421 | 3.13745 |
| 176     | 0.67589 | 1.28638 | 1.65356 | 1.97353 | 2.34772 | 2.60405 | 3.13718 |
| 177     | 0.67588 | 1.28635 | 1.65351 | 1.97346 | 2.34760 | 2.60389 | 3.13691 |
| 178     | 0.67587 | 1.28633 | 1.65346 | 1.97338 | 2.34748 | 2.60373 | 3.13665 |
| 179     | 0.67586 | 1.28630 | 1.65341 | 1.97331 | 2.34736 | 2.60357 | 3.13638 |
| 180     | 0.67586 | 1.28627 | 1.65336 | 1.97323 | 2.34724 | 2.60342 | 3.13612 |
| 181     | 0.67585 | 1.28625 | 1.65332 | 1.97316 | 2.34713 | 2.60326 | 3.13587 |
| 182     | 0.67584 | 1.28622 | 1.65327 | 1.97308 | 2.34701 | 2.60311 | 3.13561 |
| 183     | 0.67583 | 1.28619 | 1.65322 | 1.97301 | 2.34690 | 2.60296 | 3.13536 |
| 184     | 0.67583 | 1.28617 | 1.65318 | 1.97294 | 2.34678 | 2.60281 | 3.13511 |
| 185     | 0.67582 | 1.28614 | 1.65313 | 1.97287 | 2.34667 | 2.60267 | 3.13487 |
| 186     | 0.67581 | 1.28612 | 1.65309 | 1.97280 | 2.34656 | 2.60252 | 3.13463 |
| 187     | 0.67580 | 1.28610 | 1.65304 | 1.97273 | 2.34645 | 2.60238 | 3.13438 |
| 188     | 0.67580 | 1.28607 | 1.65300 | 1.97266 | 2.34635 | 2.60223 | 3.13415 |
| 189     | 0.67579 | 1.28605 | 1.65296 | 1.97260 | 2.34624 | 2.60209 | 3.13391 |
| 190     | 0.67578 | 1.28602 | 1.65291 | 1.97253 | 2.34613 | 2.60195 | 3.13368 |
| 191     | 0.67578 | 1.28600 | 1.65287 | 1.97246 | 2.34603 | 2.60181 | 3.13345 |
| 192     | 0.67577 | 1.28598 | 1.65283 | 1.97240 | 2.34593 | 2.60168 | 3.13322 |
| 193     | 0.67576 | 1.28595 | 1.65279 | 1.97233 | 2.34582 | 2.60154 | 3.13299 |
| 194     | 0.67576 | 1.28593 | 1.65275 | 1.97227 | 2.34572 | 2.60141 | 3.13277 |
| 195     | 0.67575 | 1.28591 | 1.65271 | 1.97220 | 2.34562 | 2.60128 | 3.13255 |
| 196     | 0.67574 | 1.28589 | 1.65267 | 1.97214 | 2.34552 | 2.60115 | 3.13233 |
| 197     | 0.67574 | 1.28586 | 1.65263 | 1.97208 | 2.34543 | 2.60102 | 3.13212 |
| 198     | 0.67573 | 1.28584 | 1.65259 | 1.97202 | 2.34533 | 2.60089 | 3.13190 |
| 199     | 0.67572 | 1.28582 | 1.65255 | 1.97196 | 2.34523 | 2.60076 | 3.13169 |
| 200     | 0.67572 | 1.28580 | 1.65251 | 1.97190 | 2.34514 | 2.60063 | 3.13148 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

# Titik Persentase Distribusi t

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
|    |    | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  |    | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  |    | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  |    | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  |    | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  |    | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  |    | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  |    | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  |    | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  |    | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 |    | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 |    | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 |    | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 |    | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 |    | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 |    | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 |    | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 |    | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 |    | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 |    | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 |    | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 |    | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 |    | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 |    | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 |    | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 |    | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 |    | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 |    | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 |    | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 |    | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 |    | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 |    | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 |    | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 |    | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452  | 2.44479  | 2.73328  | 3.35634   |
| 34 |    | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224  | 2.44115  | 2.72839  | 3.34793   |
| 35 |    | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011  | 2.43772  | 2.72381  | 3.34005   |
| 36 |    | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809  | 2.43449  | 2.71948  | 3.33262   |
| 37 |    | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619  | 2.43145  | 2.71541  | 3.32563   |
| 38 |    | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439  | 2.42857  | 2.71156  | 3.31903   |
| 39 |    | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269  | 2.42584  | 2.70791  | 3.31279   |
| 40 |    | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108  | 2.42326  | 2.70446  | 3.30688   |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 41      | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42      | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43      | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44      | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45      | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46      | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47      | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48      | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49      | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50      | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51      | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52      | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53      | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54      | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55      | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56      | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57      | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58      | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59      | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60      | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61      | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62      | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63      | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64      | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65      | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66      | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67      | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68      | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69      | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70      | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71      | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72      | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73      | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74      | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75      | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76      | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77      | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78      | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79      | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80      | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 81      | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82      | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83      | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84      | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85      | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86      | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87      | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88      | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89      | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90      | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91      | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92      | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93      | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94      | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95      | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96      | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97      | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98      | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99      | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100     | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101     | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102     | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103     | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104     | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105     | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106     | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107     | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108     | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109     | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110     | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111     | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112     | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113     | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114     | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115     | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116     | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117     | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118     | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119     | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120     | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 121     | 0.67652 | 1.28859 | 1.65754 | 1.97976 | 2.35756 | 2.61707 | 3.15895 |
| 122     | 0.67651 | 1.28853 | 1.65744 | 1.97960 | 2.35730 | 2.61673 | 3.15838 |
| 123     | 0.67649 | 1.28847 | 1.65734 | 1.97944 | 2.35705 | 2.61639 | 3.15781 |
| 124     | 0.67647 | 1.28842 | 1.65723 | 1.97928 | 2.35680 | 2.61606 | 3.15726 |
| 125     | 0.67646 | 1.28836 | 1.65714 | 1.97912 | 2.35655 | 2.61573 | 3.15671 |
| 126     | 0.67644 | 1.28831 | 1.65704 | 1.97897 | 2.35631 | 2.61541 | 3.15617 |
| 127     | 0.67643 | 1.28825 | 1.65694 | 1.97882 | 2.35607 | 2.61510 | 3.15565 |
| 128     | 0.67641 | 1.28820 | 1.65685 | 1.97867 | 2.35583 | 2.61478 | 3.15512 |
| 129     | 0.67640 | 1.28815 | 1.65675 | 1.97852 | 2.35560 | 2.61448 | 3.15461 |
| 130     | 0.67638 | 1.28810 | 1.65666 | 1.97838 | 2.35537 | 2.61418 | 3.15411 |
| 131     | 0.67637 | 1.28805 | 1.65657 | 1.97824 | 2.35515 | 2.61388 | 3.15361 |
| 132     | 0.67635 | 1.28800 | 1.65648 | 1.97810 | 2.35493 | 2.61359 | 3.15312 |
| 133     | 0.67634 | 1.28795 | 1.65639 | 1.97796 | 2.35471 | 2.61330 | 3.15264 |
| 134     | 0.67633 | 1.28790 | 1.65630 | 1.97783 | 2.35450 | 2.61302 | 3.15217 |
| 135     | 0.67631 | 1.28785 | 1.65622 | 1.97769 | 2.35429 | 2.61274 | 3.15170 |
| 136     | 0.67630 | 1.28781 | 1.65613 | 1.97756 | 2.35408 | 2.61246 | 3.15124 |
| 137     | 0.67628 | 1.28776 | 1.65605 | 1.97743 | 2.35387 | 2.61219 | 3.15079 |
| 138     | 0.67627 | 1.28772 | 1.65597 | 1.97730 | 2.35367 | 2.61193 | 3.15034 |
| 139     | 0.67626 | 1.28767 | 1.65589 | 1.97718 | 2.35347 | 2.61166 | 3.14990 |
| 140     | 0.67625 | 1.28763 | 1.65581 | 1.97705 | 2.35328 | 2.61140 | 3.14947 |
| 141     | 0.67623 | 1.28758 | 1.65573 | 1.97693 | 2.35309 | 2.61115 | 3.14904 |
| 142     | 0.67622 | 1.28754 | 1.65566 | 1.97681 | 2.35289 | 2.61090 | 3.14862 |
| 143     | 0.67621 | 1.28750 | 1.65558 | 1.97669 | 2.35271 | 2.61065 | 3.14820 |
| 144     | 0.67620 | 1.28746 | 1.65550 | 1.97658 | 2.35252 | 2.61040 | 3.14779 |
| 145     | 0.67619 | 1.28742 | 1.65543 | 1.97646 | 2.35234 | 2.61016 | 3.14739 |
| 146     | 0.67617 | 1.28738 | 1.65536 | 1.97635 | 2.35216 | 2.60992 | 3.14699 |
| 147     | 0.67616 | 1.28734 | 1.65529 | 1.97623 | 2.35198 | 2.60969 | 3.14660 |
| 148     | 0.67615 | 1.28730 | 1.65521 | 1.97612 | 2.35181 | 2.60946 | 3.14621 |
| 149     | 0.67614 | 1.28726 | 1.65514 | 1.97601 | 2.35163 | 2.60923 | 3.14583 |
| 150     | 0.67613 | 1.28722 | 1.65508 | 1.97591 | 2.35146 | 2.60900 | 3.14545 |
| 151     | 0.67612 | 1.28718 | 1.65501 | 1.97580 | 2.35130 | 2.60878 | 3.14508 |
| 152     | 0.67611 | 1.28715 | 1.65494 | 1.97569 | 2.35113 | 2.60856 | 3.14471 |
| 153     | 0.67610 | 1.28711 | 1.65487 | 1.97559 | 2.35097 | 2.60834 | 3.14435 |
| 154     | 0.67609 | 1.28707 | 1.65481 | 1.97549 | 2.35081 | 2.60813 | 3.14400 |
| 155     | 0.67608 | 1.28704 | 1.65474 | 1.97539 | 2.35065 | 2.60792 | 3.14364 |
| 156     | 0.67607 | 1.28700 | 1.65468 | 1.97529 | 2.35049 | 2.60771 | 3.14330 |
| 157     | 0.67606 | 1.28697 | 1.65462 | 1.97519 | 2.35033 | 2.60751 | 3.14295 |
| 158     | 0.67605 | 1.28693 | 1.65455 | 1.97509 | 2.35018 | 2.60730 | 3.14261 |
| 159     | 0.67604 | 1.28690 | 1.65449 | 1.97500 | 2.35003 | 2.60710 | 3.14228 |
| 160     | 0.67603 | 1.28687 | 1.65443 | 1.97490 | 2.34988 | 2.60691 | 3.14195 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 161     | 0.67602 | 1.28683 | 1.65437 | 1.97481 | 2.34973 | 2.60671 | 3.14162 |
| 162     | 0.67601 | 1.28680 | 1.65431 | 1.97472 | 2.34959 | 2.60652 | 3.14130 |
| 163     | 0.67600 | 1.28677 | 1.65426 | 1.97462 | 2.34944 | 2.60633 | 3.14098 |
| 164     | 0.67599 | 1.28673 | 1.65420 | 1.97453 | 2.34930 | 2.60614 | 3.14067 |
| 165     | 0.67598 | 1.28670 | 1.65414 | 1.97445 | 2.34916 | 2.60595 | 3.14036 |
| 166     | 0.67597 | 1.28667 | 1.65408 | 1.97436 | 2.34902 | 2.60577 | 3.14005 |
| 167     | 0.67596 | 1.28664 | 1.65403 | 1.97427 | 2.34888 | 2.60559 | 3.13975 |
| 168     | 0.67595 | 1.28661 | 1.65397 | 1.97419 | 2.34875 | 2.60541 | 3.13945 |
| 169     | 0.67594 | 1.28658 | 1.65392 | 1.97410 | 2.34862 | 2.60523 | 3.13915 |
| 170     | 0.67594 | 1.28655 | 1.65387 | 1.97402 | 2.34848 | 2.60506 | 3.13886 |
| 171     | 0.67593 | 1.28652 | 1.65381 | 1.97393 | 2.34835 | 2.60489 | 3.13857 |
| 172     | 0.67592 | 1.28649 | 1.65376 | 1.97385 | 2.34822 | 2.60471 | 3.13829 |
| 173     | 0.67591 | 1.28646 | 1.65371 | 1.97377 | 2.34810 | 2.60455 | 3.13801 |
| 174     | 0.67590 | 1.28644 | 1.65366 | 1.97369 | 2.34797 | 2.60438 | 3.13773 |
| 175     | 0.67589 | 1.28641 | 1.65361 | 1.97361 | 2.34784 | 2.60421 | 3.13745 |
| 176     | 0.67589 | 1.28638 | 1.65356 | 1.97353 | 2.34772 | 2.60405 | 3.13718 |
| 177     | 0.67588 | 1.28635 | 1.65351 | 1.97346 | 2.34760 | 2.60389 | 3.13691 |
| 178     | 0.67587 | 1.28633 | 1.65346 | 1.97338 | 2.34748 | 2.60373 | 3.13665 |
| 179     | 0.67586 | 1.28630 | 1.65341 | 1.97331 | 2.34736 | 2.60357 | 3.13638 |
| 180     | 0.67586 | 1.28627 | 1.65336 | 1.97323 | 2.34724 | 2.60342 | 3.13612 |
| 181     | 0.67585 | 1.28625 | 1.65332 | 1.97316 | 2.34713 | 2.60326 | 3.13587 |
| 182     | 0.67584 | 1.28622 | 1.65327 | 1.97308 | 2.34701 | 2.60311 | 3.13561 |
| 183     | 0.67583 | 1.28619 | 1.65322 | 1.97301 | 2.34690 | 2.60296 | 3.13536 |
| 184     | 0.67583 | 1.28617 | 1.65318 | 1.97294 | 2.34678 | 2.60281 | 3.13511 |
| 185     | 0.67582 | 1.28614 | 1.65313 | 1.97287 | 2.34667 | 2.60267 | 3.13487 |
| 186     | 0.67581 | 1.28612 | 1.65309 | 1.97280 | 2.34656 | 2.60252 | 3.13463 |
| 187     | 0.67580 | 1.28610 | 1.65304 | 1.97273 | 2.34645 | 2.60238 | 3.13438 |
| 188     | 0.67580 | 1.28607 | 1.65300 | 1.97266 | 2.34635 | 2.60223 | 3.13415 |
| 189     | 0.67579 | 1.28605 | 1.65296 | 1.97260 | 2.34624 | 2.60209 | 3.13391 |
| 190     | 0.67578 | 1.28602 | 1.65291 | 1.97253 | 2.34613 | 2.60195 | 3.13368 |
| 191     | 0.67578 | 1.28600 | 1.65287 | 1.97246 | 2.34603 | 2.60181 | 3.13345 |
| 192     | 0.67577 | 1.28598 | 1.65283 | 1.97240 | 2.34593 | 2.60168 | 3.13322 |
| 193     | 0.67576 | 1.28595 | 1.65279 | 1.97233 | 2.34582 | 2.60154 | 3.13299 |
| 194     | 0.67576 | 1.28593 | 1.65275 | 1.97227 | 2.34572 | 2.60141 | 3.13277 |
| 195     | 0.67575 | 1.28591 | 1.65271 | 1.97220 | 2.34562 | 2.60128 | 3.13255 |
| 196     | 0.67574 | 1.28589 | 1.65267 | 1.97214 | 2.34552 | 2.60115 | 3.13233 |
| 197     | 0.67574 | 1.28586 | 1.65263 | 1.97208 | 2.34543 | 2.60102 | 3.13212 |
| 198     | 0.67573 | 1.28584 | 1.65259 | 1.97202 | 2.34533 | 2.60089 | 3.13190 |
| 199     | 0.67572 | 1.28582 | 1.65255 | 1.97196 | 2.34523 | 2.60076 | 3.13169 |
| 200     | 0.67572 | 1.28580 | 1.65251 | 1.97190 | 2.34514 | 2.60063 | 3.13148 |

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung