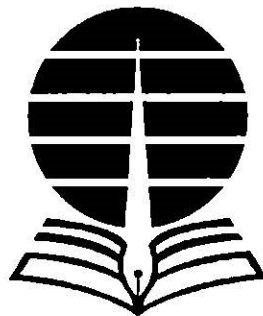


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH METODE PELATIHAN, MATAERI PELATIHAN
DAN KEMAMPUAN TEKNIS TERHADAP KEPUASAN KERJA
KELOMPOK MASYARAKAT PEDULI BENCANA
DI KABUPATEN KETAPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

SUMIRANSYAH

NIM. 500863385

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

**PENGARUH METODE PELATIHAN, MATERI PELATIHAN DAN
KEMAMPUAN TEKNIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KELOMPOK
MASYARAKAT PEDULI BENCANA DI KABUPATEN KETAPANG**

SUMIRANSYAH

(sumiransyahut385@gmail.com)

**Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka**

Kebutuhan akan peran kelompok masyarakat peduli bencana di kabupaten ketapang semakin utama. Bagi kelompok masyarakat peduli bencana di kabupaten ini, pelatihan yang di dalamnya ada metode, materi dan kemampuan teknis yang diharapkan bagi mereka belum dianggap penting, karena kerja mereka bersifat sukarelawan. Seiring dengan itu tuntutan untuk meningkatkan kemampuan teknis semakin tinggi. Perlu dikaji lebih dalam sejauh mana kepuasan kerja mereka terkait dengan faktor metode pelatihan, materi pelatihan, dan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja tersebut.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: 1) Pengaruh signifikan metode pelatihan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; 2) Pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; 3) Pengaruh signifikan metode pelatihan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; 4) Pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; 5) Pengaruh signifikan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya yaitu asosiatif. Populasi sebanyak 90, sampel diambil secara *random sampling* sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian yaitu angket. Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan SPSS.

Penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan metode pelatihan, materi pelatihan terhadap kemampuan teknis secara parsial pada Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; terdapat pengaruh signifikan dan positif metode pelatihan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; tidak terdapat pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap kepuasan kerja, namun menjadi signifikan setelah dimediasi oleh kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang; terdapat pengaruh signifikan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.

Kata Kunci: Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING METHODS, TRAINING MATERIALS AND TECHNICAL ABILITIES TO SATISFACTION OF EMPLOYMENT WORKING GROUP OF COMMUNITIES IN KETAPANG REGENCY

SUMIRANSYAH
(sumiransyahut385@gmail.com)

**Graduate Program
Open University**

The need for the role of disaster-affected community groups in ketapang regency is important. For disaster-affected communities in the district, training in which there are methods, materials and technical skills expected for them has not been considered important, because their work is volunteer. Along with that the demand to improve technical ability is higher. It should be studied more deeply to what extent their job satisfaction is related to the factors of training method, training materials, and technical ability to the job satisfaction.

The purpose of this research is to know: 1) The significant influence of training method on technical capability of Disaster Response Group in Ketapang District; 2) Significant impact of training materials on the technical capacity of Disaster Response Groups in Ketapang District; 3) Significant impact of training methods on job satisfaction of Disaster People Group in Ketapang District; 4) Significant impact of training materials on job satisfaction of Disaster People Group in Ketapang District; 5) Significant influence of technical ability on job satisfaction of Disaster Response Group in Ketapang District. The approach used in this research is a quantitative approach and the type of research is assosiatif. Population of 90, sample taken by random sampling counted 50 people. The research instrument is questionnaire. Data analysis using path analysis (Path Analysis) with the help of SPSS.

This study concludes that there are positive and significant impacts of training methods, training materials on partial technical ability of Disaster Response Groups in Ketapang District; there is a significant and positive influence of training methods on job satisfaction of Community Care Group Disaster in Ketapang District; there is no significant effect of training materials on job satisfaction, but becomes significant after being mediated by the technical capabilities of the Disaster Response Community Group in Ketapang District; there is a significant influence of technical capability on job satisfaction of Community of Disaster Concern Group in Ketapang Regency.

Keywords: Training Method, Training Material, Job Satisfaction

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kemampuan Teknis Terhadap Kepuasan Kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Di Kabupaten Ketapang" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Ketapang,.....Desember 2017

METERAI
TEMPEL

2D863AEF839468658

6000
ENAM RIBU RUPIAH

(SUMIRANSYAH)

NIM. 500863385

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kemampuan Teknis Terhadap Kepuasan Kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang

Penyusun TAPM:

Nama : Sumiransyah

NIM : 500863385

Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui:

Pembimbing II



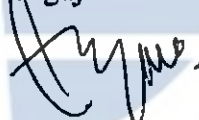
Dr. Rhini Fatmhasari, M.Sc
NIP. 197306192002122002

Pembimbing I



Dr. M. Irfani Hendri, SE.MSi
NIP. 197506081998021001

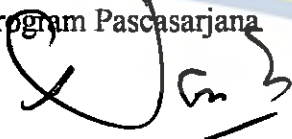
Penguji Ahli



Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D
NIP. 060803020

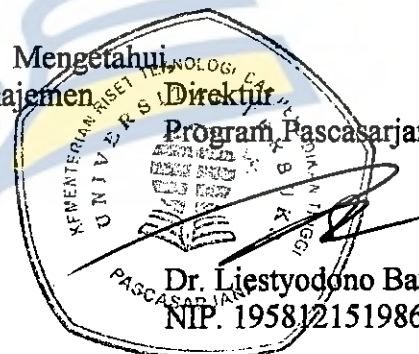
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE., MSc
NIP. 197811112005011001

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 195812151986011009

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

PENGESAHAN

Nama : Sumiransyah
NIM : 500863385
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kemampuan Teknis Terhadap Kepuasan Kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang

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

Hari/Tanggal : Sabtu/20 Januari 2018
Waktu : 14.30 - 16.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji
Dr. Tati Rajati, M.M
NIP. 195908241986022001

Penguji Ahli
Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D
NIP. 060803020

Pembimbing I
Dr. M. Irfani Hendri, SE.M.Si
NIP. 197506081998021001

Pembimbing II
Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc
NIP. 197306192002122002

.....
.....
.....
.....

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TPM) ini. Peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu "Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kemampuan Teknis Terhadap Kepuasan Kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang".

Penelitian ini sebagai prasyarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membimbing dan mengarahkan pada kesempurnaan penelitian ini, yaitu kepada:

1. Dr. Liestyodono B., M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Dr. Tati Rajati, selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
3. Dr. M. Irfani Hendri, SE.M.Si, selaku Pembimbing I TAPM peneliti.
4. Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc., selaku Pembimbing II TAPM peneliti.
5. Para Dosen Program Pascasarjana Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
6. Drs. H. Gusti Indra Kusuma, S.Si., selaku Kepala BPBD Kabupaten Ketapang.
7. Semua anggota Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Kabupaten Ketapang yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

8. Kepada kedua Orang Tua yang telah memberikan bimbingan moril maupun memberikan do'a kepada peneliti.
9. Kepada rekan-rekan kuliah angkatan I program pascasarjana UT UPBJJ Pontianak Kabupaten Ketapang, yang telah solid sama-sama berjuang menuntut ilmu di Universitas Terbuka.

Penelitian ini tentunya perlu penyempurnaan lagi, karena adanya keterbatasan-keterbatasan dari peneliti. Saran dan masukan dari berbagai pihak sangat diharapkan, agar penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca yang budimana sekaligus bagi dunia penelitian. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih.

Ketapang, Desember 2017
Peneliti,

Sumiransyah
NIM: 500863385

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sumiransyah
NIM : 500863385
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Ketapang/24 Juni 1969

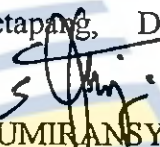
Riwayat Pendidikan :

1. Lulus SD di Ketapang pada tahun 1980
2. Lulus MTs Negeri di Ketapang pada tahun 1983
3. Lulus STM Usaba di Ketapang pada tahun 1986
4. Lulus DIII di STIA-LAN Bandung pada tahun 2001
4. Lulus S1 di UPB Pontianak pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 1990 s/d tahun 2010 sebagai staf di DPU Kabupaten Ketapang.
2. Tahun 2011 s/d tahun 2012 sebagai Kasi Rehabilitasi dan Rekonstruksi di BPBD Kabupaten Ketapang.
3. Tahun 2013 s/d tahun 2016 sebagai Kasi Penataan Ruang di DPU Kabupaten Ketapang.
4. Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kasi Pencegahan dan Kesiapsiagaan BPBD Kabupaten Ketapang.

Ketapang, Desember 2017


(SUMIRANSYAH)
NIM. 500863385

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN TAPM	iv
PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
1. Metode Pelatihan	11
a. Definisi Metode Pelatihan	11
b. Faktor-faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Memilih Metode Pelatihan	12
c. Jenis-Jenis Metode Pelatihan	15
d. Pengaruh Metode Pelatihan	24
e. Indikator Metode Pelatihan	25
2. Materi Pelatihan	25
a. Pengertian Materi Pelatihan	25
b. Materi yang Efektif dalam Pelatihan	27
c. Prinsip-prinsip Pengembangan Materi Pelatihan	33
d. Pengaruh Materi Pelatihan	36
e. Indikator Materi Pelatihan	37
3. Kemampuan Teknis	37
a. Definisi Kemampuan Teknis	37
b. Jenis-Jenis Kemampuan Teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana	39
c. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Teknis	42
d. Kemampuan Teknis Sebagai Variabel Mediasi	43
4. Kepuasan Kerja	43
a. Definisi Kepuasan Kerja	43
b. Teori Kepuasan Kerja	46
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	47

d. Indikator Kepuasan Kerja	50
e. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja	51
B. Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Pemikiran	55
D. Operasionalisasi Variabel	58
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	60
B. Populasi dan Sampel	60
C. Instrumen Penelitian	61
D. Prosedur Pengumpulan Data	61
E. Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	68
B. Hasil Penelitian	71
C. Pembahasan	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR BAGAN

	Halaman
1. Gambar 1.1 Perubahan Titik Bencana di Kabupaten Ketapang Tahun 2015-2017	4
2. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	57
3. Gambar 4.1 Scatterplot Model	81
5. Gambar 4.2 Gambar Skema Hasil Analisis Path	89



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Frekuensi Titik Bencana di Kabupaten Ketapang	3
2. Tabel 1.2 Jumlah Personel Kelompok Masyarakat Peduli Bencana & Rata-rata Aktif	6
3. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	52
4. Tabel 2.2 Operasionalisasi variabel	58
5. Tabel 4.1 Data Inventarisasi Kejadian Bencana di Kabupaten Ketapang	70
6. Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	72
7. Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	73
8. Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Metode Pelatihan	74
9. Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Materi Pelatihan	75
10. Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Kemampuan Teknis	76
11. Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	78
12. Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test	79
13. Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	80
14. Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonialitas	82
15. Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi	83
16. Tabel 4.12 Hasil Analisis of Varian	84
17. Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	85
18. Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi	86
19. Tabel 4.15 Hasil Analisis of Varian	87
20. Tabel 4.16 Koefisien Determinasi	88

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Instrumen Penelitian
2. Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah
3. Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS
4. Lampiran 4 Perbaikan TAPM



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bencana merupakan peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam dan/atau faktor non-alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Untuk menanggulangi bencana di Indonesia, pemerintah telah melibatkan masyarakat melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana Pasal 26 dan Pasal 27, juga dalam Perka BNPB Nomor 11 Tahun 2014. Dikatakan dengan jelas bahwa masyarakat merupakan salah satu elemen utama dalam penanggulangan bencana, selain Pemerintah dan Dunia Usaha. Sementara itu, yang dimaksud masyarakat yaitu sebagai individu maupun kelompok masyarakat yang terstruktur.

Kelompok masyarakat dibentuk oleh kepala desa dengan berkoordinasi bersama dengan BPBD. Tujuan bagi masyarakat adalah membantu BPBD dalam menanggulangi bencana, dalam hal ini masyarakat melibatkan diri dalam peran-peran langsung menanggulangi bencana berdasarkan arahan-arahan dari BPBD.

Melihat sifat bencana yang berdampak bagi terganggunya keamanan, kenyamanan dan keselamatan masyarakat, dan bersifat krusial untuk segera diatasi, maka bencana yang muncul harus ditanggulangi secara tanggap oleh masyarakat bekerja sama dengan pemerintah. Bagi pemerintah, untuk

memberdayakan masyarakat maka masyarakat dilibatkan berperan serta dalam penanggulangan bencana.

Kewaspadaan terhadap bencana alam ini sangat diperlukan karena dampak yang disebabkan oleh bencana alam sangat besar dalam berbagai sektor kehidupan. Bencana-bencana tersebut bisa terjadi beraneka ragam seperti: banjir, tanah longsor, cuaca ekstrim/angin puting beliung, gempa, tsunami, kebakaran, kekeringan, epidemi dan wabah penyakit, gelombang ekstrim/abrasi, kegagalan teknologi dan konflik sosial, dan lain sebagainya.

Untuk kabupaten Ketapang sendiri, bencana harus ditangani secara terpadu dan berkesinambungan, oleh karena itu, peran kelompok masyarakat penanggulangan bencana yang terorganisasi, dengan dibekali kemampuan-kemampuan teknis yang mumpuni, secara aktif kelompok masyarakat peduli bencana ini mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah.

Untuk saat ini telah membentuk 3 kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten Ketapang, yaitu:

1. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Kuala Satong, dibentuk berdasarkan SK Kepala Desa Kuala Satong No. 19 Tahun 2016.
2. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Sungai Besar, dibentuk berdasarkan SK Kepala Desa Sungai Besar No. 21 Tahun 2016.
3. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Sungai Pelang, dibentuk berdasarkan SK Kepala Desa Sungai Pelang No. 32 Tahun 2016.

Kepuasan kerja kelompok masyarakat peduli bencana sangat diperlukan agar mereka bekerja secara sukarela dengan lebih baik. Pada kenyataannya

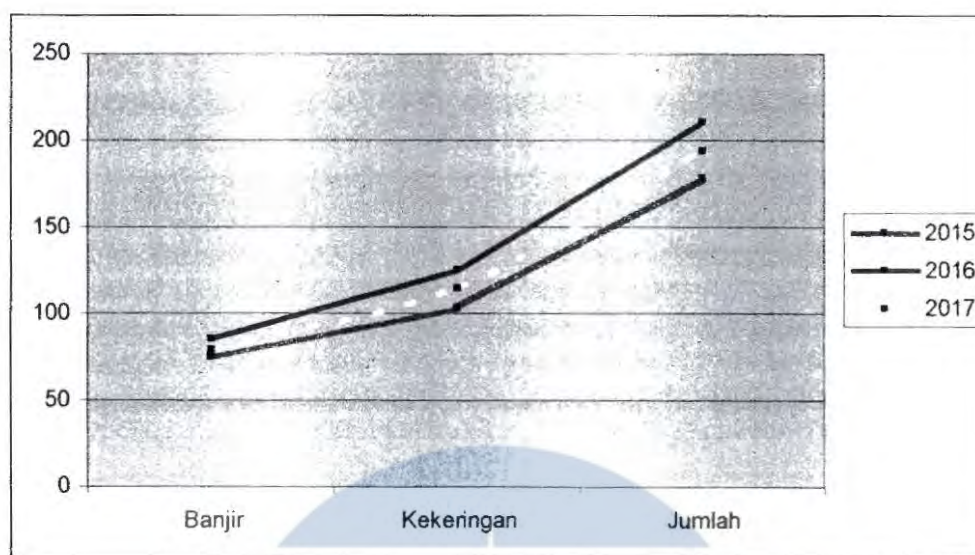
kepuasan ini akan terlihat dari keberhasilan penanganan bencana di daerah tertentu. Semakin berkurangnya bencana yang dapat diatasi maka semakin puas mereka bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, bahwa dalam kurun waktu 2015 sampai 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Frekuensi Titik Bencana di Kabupaten Ketapang

No.	Tahun	Bencana Banjir	Bencana Kekeringan	Jumlah
1.	2015	75	103	178
2.	2016	85	125	210
3.	2017	79	115	194
		239	343	582

Sumber: BPBD Kabupaten Ketapang, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa bencana banjir maupun kekeringan terjadi kenaikan dari tahun 2015 sampai 2016, kemudian dari tahun 2016 sampai 2017 mengalami penurunan. Secara keseluruhan jumlah bencana dari tahun 2015 sebanyak 178 menjadi 210 pada tahun 2016 akan menimbulkan ketidakpuasan. Perubahan pada bencana dari tahun 2016 sampai 2017 mengalami penurunan dari 210 menjadi 194 titik bencana, ini dapat menggambarkan kepuasan kerja mereka, mereka semakin menyakini kemampuannya dalam menangani bencana alam di kabupaten Ketapang. Untuk mencapai tingkat bencana yang sekecil mungkin maka diperlukan faktor pendorong meningkatnya kemampuan kelompok masyarakat peduli bencana alam yang kemudian dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Untuk memperjelas Tabel 1.1 berikut disajikan grafik bencana sesuai data tersebut:



Grafik 1.1
Perubahan Titik Bencana di Kabupaten Ketapang
Tahun 2015 sampai 2017

Pada grafik terlihat titik bencana tertinggi pada tahun 2016 dan paling rendah pada tahun 2015, pada tahun 2017 terjadi penurunan walaupun masih frekuensinya masih di atas tahun 2015. Ini fakta perlunya kerja keras dari kelompok masyarakat peduli bencana dalam membantu mengurangi jumlah bencana yang ada di kabupaten Ketapang. Semakin rendah nilainya menggambarkan semakin besar kepuasan kerja yang didapat oleh mereka.

Kelompok masyarakat peduli bencana mengemban tugas berat yang perlu dibekali oleh kemampuan-kemampuan tertentu. Untuk itu, dilakukan program pelatihan bagi kelompok masyarakat peduli bencana yang telah dibentuk. Pelatihan ini dilakukan secara berkesinambungan, baik yang diadakan langsung oleh BPBD Kabupaten Ketapang maupun pelatihan-pelatihan di tingkat provinsi atau pusat.

Pelatihan ini memiliki tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia, agar secara umum kelompok masyarakat ini memiliki keahlian dalam penanganan bencana. Pelatihan ini sangat penting dan mendukung keberhasilan bagi mereka. Dengan pelatihan tentunya diharapkan ada keberhasilan yang secara langsung dapat dimanfaatkan oleh masyarakat yang tergabung di dalamnya, oleh karena itu, pelatihan ini harus benar-benar dapat menunjang peningkatan kompetensi bagi mereka. Menurut Rivai (2014:173) faktor-faktor yang menunjang pelatihan ke arah keberhasilan, antara lain: materi, metode, instruktur, tujuan, lingkungan penunjang dan peserta.

Hal yang perlu diperhatikan dalam materi pelatihan yaitu kesesuaian dengan kompetensi yang dimiliki oleh para peserta pelatihan, tentunya ini sangat sulit ditentukan jika kompetensi peserta tidak diketahui sebelumnya, biasanya dilakukan seleksi atau penyesuaian. Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Organisasi membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah untuk dipahami peserta latihan.

Selain materi pelatihan, hal penting harus diperhatikan adalah metode pelatihan. Metode pelatihan sangat tergantung pada materi yang akan disampaikan. Tidak semua metode dapat diterapkan sesuai dengan materi yang disiapkan. Metode ini merupakan cara instruktur menyampaikan materi pelatihan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pada kenyataannya pelatihan bagi pengembangan kelompok masyarakat peduli bencana belum tentu berjalan sesuai dengan harapannya. Terkait dengan

kemampuan individu kelompok masyarakat peduli bencana, hal yang paling penting diharapkan pada praktek di lapangan adalah kemampuan teknis. Menurut hasil penelitian Endayani, *et al* (2015) materi pelatihan, dan metode pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan.

Kemampuan teknis kelompok masyarakat peduli bencana terlihat langsung dalam kegiatan dan perannya di masyarakat. Misalnya penanggulangan kebakaran hutan, penanggulangan banjir, dan lainnya. Tanpa kemampuan teknis yang memadai maka penanggulangan bencana menjadi kurang efektif.

Menurut data yang diperoleh peneliti dari BPBD Kabupaten Ketapang memiliki, bahwa kelompok masyarakat peduli bencana dibentuk secara sukarela atau tidak diberi gaji. Padahal menurut Pangabea (2016:5.88) kepuasan kerja dapat dilihat pada gaji yang diterima. Ini berarti bahwa terjadi permasalahan (*gap*) antara apa yang seharusnya diterima mereka dengan apa yang dikerjakan oleh mereka. Kenyataan ini secara tidak langsung memperlihatkan kepuasan kerja tidak berdasarkan kompensasi yang di dapat. Hal ini dapat dilihat pada indikator peran aktif mereka dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh BPBD Kabupaten Ketapang. Sebagian besar mereka tetap aktif walaupun tidak diberi gaji.

Tabel 1.2
Jumlah Personel Kelompok Masyarakat Peduli Bencana & Rata-rata yang aktif

No.	Kelompok Masyarakat Peduli Bencana	Jumlah Personel	Jumlah Rata-rata aktif pelatihan	Jumlah personel yang masih aktif kerja
1.	Desa Sungai Besar	30 orang	19 orang	20 orang
2.	Desa Pelang	30 orang	17 orang	25 orang
3.	Desa Kuala Satong	30 orang	14 orang	15 orang
	Jumlah	90 orang	50 orang	60 orang

Sumber: BPBD Ketapang, 2017

Melihat data tersebut maka terdapat masalah kinerja kelompok masyarakat peduli Bencana. Selain itu, dari 90 orang, yang aktif ikut pelatihan rata-rata 50 orang, dan yang masih aktif terlibat dalam kegiatan ada 60 orang. Artinya jumlah yang mengikuti pelatihan lebih kecil dari yang aktif, ini berarti para individu masyarakat yang masuk dalam kelompok masyarakat peduli bencana belum menganggap pentingnya pelatihan bagi mereka. Mereka belum tentu menganggap bahwa dengan ikutnya pelatihan akan mendapatkan pengetahuan atau kemampuan yang lebih baik dalam penanggulangan bencana. Atau diduga materi maupun metode dalam pelatihan belum tepat sesuai dengan komponen peserta. Kemudian, dari total yang tercantum dalam SK sebanyak 90 orang, yang aktif kerja hanya 60 orang. Ini menandakan adanya kepuasan kerja yang rendah. Padahal pelatihan berdasarkan hasil penelitian, seperti hasil penelitian Stefanus (2013), Andri (2011), Eko, *et al* (2013), Nabilah, *et al* (2017), Imran, *et al* (2013), Angela, G. (2014), menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kebutuhan akan peran dari kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten Ketapang sangat diperlukan segera, karena permasalahan-permasalahan:

1. Tuntutan untuk meningkatkan peran kelompok masyarakat peduli bencana belum sepenuhnya diikuti dengan pelatihan bagi seluruh anggota. Satu sisi, sifat bencana yang terjadi secara tak terduga sementara pelatihan yang diikuti oleh anggota memiliki waktu-waktu tertentu tergantung adanya penyelenggara latihan.

2. Penanganan maupun pengurangan resiko banjir di Kabupaten Ketapang sampai saat ini belum terselesaikan. Masalah banjir di Kabupaten Ketapang menjadi masalah yang terus berulang setiap tahun. Program pembangunan tanggul pemecah ombak tidak efektif.
3. Pengurangan resiko kebakaran hutan belum sepenuhnya diatasi secara produktif. Pada musim kemarau pelayanan publik akan pengurangan resiko kebakaran hutan belum terselesaikan. Masyarakat masih mengeluh mengenai akumulasi asap yang mengganggu kesehatan. Masalah kebakaran hutan di Kabupaten Ketapang menjadi masalah yang terus berulang setiap tahun. Hal ini menjadi gambaran bahwa belum profesionalnya BPBD Kabupaten Ketapang.

Pelatihan efektif dan berkesinambungan memerlukan dana yang tidak sedikit, sementara anggaran BPBD Kabupaten Ketapang masih terbatas. Paling tidak, materi dan metode yang tepat seharusnya menyadari para anggota kelompok masyarakat peduli bencana akan pentingnya pelatihan sehingga kepuasan kerja mereka lebih tinggi. Namun kenyataan bahwa mereka tidak diberi gaji, dan kondisi pekerjaan yang berat perlu dilihat kembali agar kepuasan kerja mereka lebih meningkat.

Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu:
"Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kemampuan Teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Terhadap Kepuasan Kerja di Daerah Kabupaten Ketapang".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka rumusan penelitian ini adalah

1. Apakah metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang?
2. Apakah materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang?
3. Apakah metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang?
4. Apakah materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang?
5. Apakah kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar

1. Pengaruh signifikan metode pelatihan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
2. Pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
3. Pengaruh signifikan metode pelatihan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
4. Pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.

5. Pengaruh signifikan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan wacana atau literatur dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan pada aspek materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan teknis, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ketapang, diharapkan penelitian ini menjadi bahan evaluasi dalam merencanakan pendidikan dan pelatihan bagi para anggota kelompok masyarakat peduli bencana dan juga dapat menjadi referensi praktis dalam menilai keterkaitan pelatihan bagi kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menjadi pembelajaran berharga sekaligus praktik ilmiah dalam upaya mengembangkan kemampuan peneliti mempraktikkan tradisi ilmiah dalam pekerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Metode Pelatihan

a. Definisi Metode Pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan metode adalah cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki. Metode merupakan teknik yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Keberhasilan suatu program diklat tak luput dari penggunaan metode-metode yang tepat.

Metode dalam pembelajaran menurut Slameto (2010:65) adalah suatu cara atau jalan yang harus dilalui dalam pembelajaran. Metode pembelajaran dalam pelatihan mempengaruhi proses belajar. Metode yang kurang tepat dipilih akan berdampak tidak efektifnya proses pembelajaran. Menurut Sagala (2011:201) bahwa metode yang dipilih dalam kegiatan mengajar berkaitan dengan tujuan belajar yang ingin dicapai.

Sementara menurut Nata (2011:176) metode dapat diartikan sebagai cara-cara atau langkah-langkah yang digunakan dalam menyampaikan sesuatu gagasan, pemikiran atau wawasan yang disusun secara sistematis dan terencana serta didasarkan pada teori, konsep dan prinsip tertentu yang terdapat dalam berbagai disiplin ilmu terkait. Kedudukan metode diklat sangat strategis mendukung keberhasilan pengajaran.

Metode pelatihan juga didefinisikan sebagai cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia, dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan. Menurut Wibowo (2016:370) "pelatihan sendiri merupakan investasi organisasi yang bersifat penting dalam sumber daya manusia, karena melibatkan pengetahuan dan keterampilan yang segera akan berpengaruh bagi pekerjaan para karyawan".

Menurut Kurniawati (2015:6.16) pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan adalah cara atau tahapan atau langkah-langkah yang digunakan instruktur atau pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan kepada para peserta pelatihan. Metode yang digunakan dalam pelatihan dapat berbeda-beda dari instruktur satu dengan instruktur lain, atau dari materi satu terhadap materi lainnya.

b. Faktor-Faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Memilih Metode Pelatihan

Menurut Sagala (2011:168) metode dalam pendidikan banyak ditentukan oleh tujuan yang dirumuskan oleh instruktur. Unsur-unsur dalam metode pengajaran adalah (Sagala, 2011:168):

- 1) Uraian tentang apa yang akan dipelajari;
- 2) Diskusi dan pertukaran pikiran;

- 3) Kegiatan-kegiatan yang menggunakan berbagai alat instruksional, laboratorium, dan lainnya;
- 4) Kegiatan-kegiatan dalam lingkungan sekitar tempat pembelajaran;
- 5) Kegiatan-kegiatan dengan menggunakan berbagai sumber belajar seperti buku, dan lainnya;
- 6) Kegiatan-kegiatan yang bersifat kreatif.

Sebagaimana dalam sistem pendidikan secara umum, metode memiliki peran penting. Terdapat sejumlah bukti yang menjelaskan, bahwa hasil pengajaran yang berbeda antara yang diberikan oleh sebuah lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya antara disebabkan karena adanya perbedaan metode pengajaran yang digunakannya. Dengan demikian, perlu mempertimbangkan berbagai faktor penting dalam memilih metode diklat.

Sebagian besar metode diklat disebut juga sebagai model pelatihan yang dipilih oleh perusahaan. Metode ini ditentukan melalui pertimbangan yang sesuai. Menurut Kurniawati (2015:7.32) metode ditentukan berdasarkan indentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan sumber-sumber: 1) riset; 2) penilaian kinerja; 3) perencanaan karier karyawan; 4) perubahan prosedur kerja dan perkembangan teknologi; dan 5) perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Nata (2011:199-201) terdapat faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode pembelajaran atau pelatihan, faktor tersebut adalah :

- 1) Tujuan pelatihan. Metode sangat terkait dengan tujuan diklat. Keluasan tujuan akan menuntut keluasan metode, dan tujuan sederhana akan lebih efektif menggunakan metode yang tepat dan sederhana.
- 2) Bahan pelatihan. Bahan pelatihan merupakan bahan pelajaran memuat materi pelatihan yang akan disampaikan dalam pelaksanaan diklat. Materi ini dapat berupa aspek kognitif, afektif, dan motorik, untuk itu perlu pemilihan metode tertentu.
- 3) Peserta pelatihan. Peserta didik dalam diklat memiliki perbedaan individu. Perbedaan ini berupa kemampuan, fisik, dan lainnya. Pemilihan metode yang tepat akan mempermudah peserta didik menerima transfer pengetahuan atau informasi lebih efektif.
- 4) Lingkungan. Lingkungan merupakan keadaan baik berupa ruangan, keadaan sosial, ekonomi, budaya, sarana dan lainnya. Lingkungan yang tidak memadai tidak dapat dipaksakan menerapkan metode yang tidak cocok.
- 5) Alat dan Sumber Belajar. Alat dan sumber belajar dapat beragam. Alat disini dapat berupa media pembelajaran.
- 6) Kesiapan Instruktur. Instruktur yang memahami berbagai metode akan lebih kreatif dalam penerapan metode yang dipilihnya.

Menurut Widodo (2015:104-105) maupun Handoko (2014:110) berpendapat bahwa pemilihan metode pelatihan harus memperhatikan faktor-faktor berikut:

- 1) Efektivitas biaya. Biaya-biaya yang digunakan dalam kegiatan pelatihan harus bersifat efektif, jangan sampai biasa besar dengan pencapaian target yang tidak sesuai.
- 2) Isi program yang dikehendaki. Isi program berkaitan dengan apa yang akan disajikan dalam pelatihan, bagaimana bentuk pelatihan, metode maupun materi.
- 3) Kelayakan fasilitas-fasilitas. Fasilitas yang dimaksud adalah sarana maupun prasarana yang mendukung proses pelatihan berjalan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Preferensi dan kemampuan peserta. Preferensi ini terkait dengan keinginan maupun kebutuhan dari peserta yang selaras dengan tingkat kemampuannya. Penting untuk mempertimbangkan kemampuan dari peserta pelatihan agar pelatihan berjalan dengan efektif.
- 5) Kemampuan dari instruktur atau pelatih.
- 6) Prinsip-prinsip belajar. Prinsip-prinsip belajar mencakup teori-teori belajar yang dipandang sebagai prinsip yang harus diprioritaskan dalam kegiatan transformasi ilmu pengetahuan dari instruktur kepada para peserta pelatihan.

c. Jenis-Jenis Metode Pelatihan

Menurut Kurniawati (2015: 6.20) metode pelatihan yang dapat digunakan yaitu: 1) Metode praktis; dan 2) Metode simulasi. Metode praktis meliputi: rotasi jabatan, pelatihan instruksi pekerjaan, magang, pengarahan, penugasan. Metode simulasi meliputi: studi kasus, permainan, ruang latihan, latihan laboratorium, pengembangan eksekutif.

Menurut pangabea (2016:5.20) metode pelatihan dapat menggunakan dua jenis metode yaitu: metode presentasi; dan metode pengalaman praktis. Metode pengalaman praktis meliputi: pelatihan di tempat kerja; belajar mandiri, magang, simulasi; permainan bisnis dan studi kasus, pemodelan perilaku, video interaktif, e-learning, pembelajaran campuran berupa membangun kelompok tim, dan pembelajaran tindakan.

Menurut pendapat Hayes dan Jack (2009: 92), metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua yaitu metode yang bersifat individual (*individual training methods*), dan metode yang bersifat untuk kelompok (*group training methods*). Berikut penjelasan masing-masing istilah tersebut:

1) *Individual training methods*

Metode pelatihan *individual training methods* terdiri dari 7 jenis pelatihan yaitu *on job training*, *self-study*, pengalaman kerja terstruktur, *cross training*, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan, rotasi pekerjaan.

- (1) *On job training*. Merupakan sebuah teknik pelatihan (satu per satu) antara seorang trainer yang berpengetahuan dan memiliki keahlian, mengajarkan seorang karyawan yang kurang berpengalaman mengenai bagaimana caranya untuk melakukan suatu tugas sesuai dengan jabatannya.
- (2) *Self-study*. Seorang anggota pelatihan dapat mendaftarkan dirinya untuk mengikuti pendidikan yang diberikan oleh institusi atau asosiasi profesional.
- (3) Pengalaman kerja terstruktur. Seorang karyawan bisa ditetapkan untuk menangani proyek yang spesifik dengan ditemani oleh seorang pemandu

atau oleh seorang karyawan yang lebih berpengalaman untuk melatih dan juga membantu karyawan.

(4) Pelatihan silang (*Cross training*). Metode pelatihan ini mengandung aktifitas umum yang mengizinkan karyawan untuk mempelajari tugas dan tanggungjawab pada posisi (jabatan) yang berbeda.

(5) Pengayaan pekerjaan (*Job enrichment*). Metode ini terjadi ketika seorang anggota pelatihan mempelajari tugastugas yang biasa dikerjakan pada level organisasi yang lebih tinggi. Terkadang metode ini disebut ekspansi pekerjaan secara vertikal.

(6) Perluasan pekerjaan. Kesempatan pelatihan ini terjadi ketika ada tambahan pekerjaan yang merupakan bagian dari sebuah jabatan pada satu level organisasi ditambahkan ke posisi lain pada level yang sama.

(7) Rotasi pekerjaan. Jenis pelatihan ini melibatkan seseorang yang ditugaskan sementara ke tugas yang berbeda untuk menyediakan varian kerja atau pengalaman.

2) *Group Training Methods*. Sebuah metode pelatihan yang melibatkan lebih dari satu orang anggota pelatihan dengan materi yang sama pada waktu yang bersamaan. Dua jenis pelatihan yang terkenal adalah:

(1) *Lecture*. Sebuah presentasi lisan atau pidato yang dibuat oleh pelatih (trainer), untuk menginstruksikan sebuah kelompok anggota pelatihan. Pelatih berbicara dan mempergunakan peralatan audiovisual atau handout untuk memfasilitasi kegiatan pelatihan. Kegiatan tanya jawab juga termasuk didalamnya.

(2) Demonstrasi. Pelatih menunjukkan anggota pelatihan bagaimana melakukan sebuah pekerjaan atau tugas. Anggota pelatihan dapat melihat dan mendengar bagaimana sesuatu diselesaikan, seringnya dilakukan pada lingkungan kerja yang nyata. Untuk membuat group training dibutuhkan ruang pertemuan dan peralatan audiovisual untuk mendukung proses pelatihan.

Sementara itu menurut Rachmawati (2008:114) metode pelatihan dapat dibagi menjadi *On the job training* dan *off the job training*. Berikut penjelasan masing-masing metode tersebut:

- 1) *On the job training*. Pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakan apa yang menjadi pekerjaannya. Beberapa bentuk pelatihan *on the job training* yaitu:
 - a) *Couching/understudy*. Bentuk pelatihan dan pengembangan ini dilakukan di tempat kerja oleh atasan atau karyawan yang berpengalaman. Metode ini dilakukan dengan pelatihan secara informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, partisipasi dengan tim, kekompakan, pembagian pekerjaan, dan hubungan dengan atasan atau teman kerja. Menurut Handoko (2014:112) "Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka", merupakan pokok kegiatan couching, dimana hubungan penyelia dan karyawan serupa dengan hubungan tutor dan mahasiswa.

- b) Pelatihan magang. Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik di tempat kerja setelah beberapa teori diberikan pada karyawan. Karyawan akan dibimbing untuk mempraktikkan dan mengaplikasikan semua prinsip belajar pada keadaan pekerjaan sesungguhnya. Menurut Siagian (2016:193) praktek magang dibedakan menjadi empat macam: (1) seorang pegawai belajar dari pegawai lain yang dianggap lebih berpengalaman dan lebih mahir melaksanakan tugas tertentu; (2) *coaching* melalui seorang pimpinan yang mengajarkan cara-cara kerja yang benar kepada bawahan di tempat pekerjaan dan cara-cara yang ditunjukkan oleh atasan tersebut; (3) menjadikan seorang pegawai baru sebagai asisten pejabat yang lebih tinggi; (4) penugasan pegawai tertentu untuk duduk dalam berbagai panitia melalui pegawai yang bersangkutan. Pegawai tidak hanya menambah pengetahuan mengenai tugas-tugas tetapi juga meningkatkan keterampilan dalam interaksi antar manusia.
- b) Rotasi jabatan. Rotasi jabatan memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
- c) Latihan instruksi pekerjaan. Karyawan diberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung dan digunakan terutama mengenai cara pelaksanaan pekerjaan saat itu.
- d) Penugasan sementara. Menurut Handoko (2014:113) praktek metode ini dilakukan dengan menempatkan karyawan pada anggota panitia tertentu

untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2) *Off the job training*. Pelatihan yang menggunakan situasi di luar pekerjaan.

Dipergunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan. Beberapa bentuk pelatihan *off the job training*, yaitu:

- a) *Lecture*. Teknik seperti kuliah dengan presentasi atau ceramah yang diberikan penyelia/pengajar pada kelompok karyawan. Dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi. Hal ini digunakan untuk memberikan pengetahuan umum pada peserta.
- b) Presentasi dengan video. Teknik ini menggunakan media video, film, atau televisi sebagai sarana presentasi tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Metode ini dipakai apabila peserta cukup banyak dan masalah yang dikemukakan cukup kompleks.
- c) *Vestibule training*. Pelatihan dilakukan di tempat yang dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya dan dilengkapi fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaan sesungguhnya. Menurut Siagian (2016:194), *Vestibule training* digunakan untuk pelatihan meningkatkan keterampilan, "terutama yang bersifat teknis, di tempat pekerjaan, akan tetapi tanpa mengganggu kegiatan organisasi sehari-hari".
- d) Bermain peran (*Role playing*). Teknik pelatihan ini dilakukan seperti simulasi dimana peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu untuk

bertindak dalam situasi yang khusus. Menurut Siagian (2016:195) teknik pelaksanaannya yaitu "mengharuskan peserta pelatihan terlibat dalam "permainan" dimana seseorang memainkan peranan pihak lain tertentu.

- e) Studi kasus. Teknik ini dilakukan dengan memberikan sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan dan didiskusikan di kelompok atau tim dimana masing-masing tim akan saling berinteraksi dengan anggota tim yang lain.
- f) *Self-study*. Merupakan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta, di mana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, dan kaset.
- g) Program pembelajaran. Pembelajaran ini seperti *self-study*, tapi kemudian peserta diharuskan membuat rangkaian pertanyaan dan jawaban dalam materi sehingga dalam pertemuan selanjutnya rangkaian pertanyaan tadi dapat disampaikan pada penyelia atau pengajar untuk diberikan umpan balik.
- h) *Laboratory training*. Latihan untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai pengalaman, perasaan, pandangan, dan perilaku di antara para peserta.
- i) *Action learning*. Teknik ini dilakukan dengan membentuk kelompok atau tim kecil dengan memecahkan permasalahan dan dibantu oleh seorang ahli bisnis dari dalam perusahaan atau luar perusahaan.
- j) Simulasi. Teknik ini merupakan metode yang menggunakan suatu alat mekanikal yang identik dengan alat yang digunakan peserta pelatihan

dalam mengerjakan pekerjaannya. Alat ini merupakan alat simulator yang berfungsi sama dengan alat sebenarnya namun hanya sebagai peraga.

Menurut Gomes (dalam Irawan, 2013) membagi metode pelatihan menjadi dua kategori yaitu:

- 1) *Informational methods*, yang biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan, atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan.
- 2) *Experiential methods*, adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik yang bersifat *software* maupun yang *hardware* (fisik).

Menurut Siagian (2016:197) walaupun banyak bermacam bentuk pelatihan yang dipilih, para peyelia atau atasan tidak melepas begitu saja para bawahannya dalam kegiatan belajar, melainkan memberikan dorongan, bimbingan dan melakukan pemantauan. Terlepas dari metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, harus memenuhi prinsip-prinsip seperti:

- 1) Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- 2) Memperhatikan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari.

- 3) Harus konsisten dengan isi (misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).
- 4) Memungkinkan partisipasi aktif.
- 5) Memberikan kesempatan mengenai performansi selama pelatihan.
- 6) Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan.
- 7) Harus efektif dari segi biaya.

Sama halnya dengan Rachmawati (2008:114), menurut Widodo (2015:98) dan Handoko (2014:110) metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Metode Praktis (*On The Job*) yang terdiri dari: a) rotasi jabatan; b) latihan instruksi pekerjaan; c) magang; d) *coaching*; e) penugasan sementara.
- 2) Teknik-teknik presentasi dan metode simulasi. Teknik presentasi berupa: a) metode kuliah; b) presentasi video; c) metode konferensi; d) instruksi pekerjaan; e) studi sendiri. Sementara metode simulasi berupa: a) metode studi kasus; b) *role playing*; c) game bisnis; d) *vestibule training*; e) latihan laboratorium; dan f) program pengembangan eksekutif.

Berdasarkan metode pelatihan yang sudah disampaikan oleh ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada metode pelatihan yang paling baik. Setiap metode memiliki kelebihan dan kelemahan, sehingga manajemen dapat mengkombinasikan satu metode dengan metode lainnya. Metode melakukan pelatihan terdiri dari berbagai macam jenis tergantung dari materi yang diberikan, waktu dan tempat antara pelatih dan anggotanya, biaya, dan pertimbangan lain yang dilakukan oleh manajer atau supervisor. Menurut Handoko (dalam Widodo, 2015:104) "tidak ada teknik atau metode yang dinilai paling baik".

Kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja tidak dapat berlangsung dengan baik apabila tidak ditunjang lingkungan yang kondusif untuk pelaksanaannya. Lingkungan yang kondusif akan membawa pengaruh pada peningkatan kualitas pelatihan tersebut, karena lingkungan merupakan sumber informasi di tempat untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan pelatihan yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman ketika mengikuti atau melakukan pelatihan. Lingkungan kerja, biasanya langsung dijadikan sebagai lingkungan pelatihan karyawan sehingga indikator lingkungan kerja dapat pula dijadikan indikator lingkungan yang menunjang pelatihan.

d. Pengaruh metode pelatihan

Endayani, *et al* (2015) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa pelatihan kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan. Menurut Penelitian Andri, S. (2011) menunjukkan adanya pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitiannya menggunakan indikator metode dalam menilai pelatihan.

Penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh metode pelatihan terhadap kemampuan. Penelitian Apriyanto, *et al* (2016) disimpulkan bahwa *on the job training* berpengaruh terhadap kemampuan kerja, *off the job training* berpengaruh terhadap kemampuan kerja, *on the job training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *off the job training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan

kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Indikator metode pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:57) indikator dari metode pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyesuaikan dengan tujuan. Metode pelatihan harus sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta dapat menangkap maksud dan tujuan dari yang disampaikan oleh instruktur.
- 2) Memiliki sasaran yang jelas.
- 3) Metode yang digunakan harus menarik bagi peserta.
- 4) Adanya harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan di lapangan.
- 5) Fasilitas pendukung metode pelatihan memadai.
- 6) Kesesuaian waktu pendukung pelaksanaan metode pelatihan yang dipilih.

2. Materi Pelatihan

a. Pengertian Materi Pelatihan

Mangkunegara (2011:46) mengemukakan bahwa “materi pelatihan dalam MSDM merupakan bahan atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pengembangan SDM yang akan diwujudkan oleh perusahaan.” Materi belajar merupakan faktor penentu keberhasilan pelatihan. Dalam faktor-faktor keberhasilan pelatihan terdapat faktor-faktor utama. Faktor-faktor yang

menunjang pelatihan kearah keberhasilan menurut Rivai (2014: 173), antara lain: materi, metode, instruktur, tujuan, lingkungan penunjang dan peserta.

Menurut Arifin (2011:88) hakikat dari materi dalam pembelajaran, termasuk pelatihan adalah semua kegiatan dan pengalaman yang dikembangkan dan disusun dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Materi direncanakan dalam penyusunan kurikulum pelatihan, dan disesuaikan dengan waktu tujuan diklat. Sementara, menurut Nata (2009:297) materi atau bahan sebagai sumber pengajaran adalah suatu yang memiliki pesan untuk tujuan pengajaran. Pesan pengajaran yang disampaikan dalam pelatihan untuk peserta tersebut dengan menggunakan alat atau media pembelajaran. Media ini bisa dalam bentuk buku, audio, film, peta, dan sebagainya. Secara garis besar dapat dikemukakan bahwa Materi pembelajaran adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai peserta didik dalam rangka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Menurut Prastowo (2013:309) secara garis besar, materi ajar adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dipelajari siswa dalam rangka mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ditentukan. Atau, dengan kata lain, materi pembelajaran dapat dibedakan menjadi tiga jenis materi, yaitu materi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Materi ajar memiliki sumber asal materi tersebut didapat, yaitu sumber belajar. Sumber belajar merupakan segala sesuatu yang diperlukan dalam kegiatan pembelajaran, berupa: buku teks, media cetak, media elektronik, narasumber, lingkungan alam sekitar, dan sebagainya.

Dengan demikian yang dimaksud dengan materi diklat adalah semua bahan ajar diklat yang memuat aspek kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai bahan pembelajaran pada pendidikan dan pelatihan.

b. Materi yang Efektif dalam Pelatihan

Materi pembelajaran menempati posisi yang sangat penting dari keseluruhan kurikulum, yang harus dipersiapkan agar pelaksanaan pembelajaran dapat mencapai sasaran. Sasaran tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai oleh peserta diklat. Artinya, materi yang ditentukan untuk kegiatan pembelajaran hendaknya materi yang benar-benar menunjang tercapainya kompetensi serta tercapainya indikator.

Kurniawati (2015:7.31) berpendapat bahwa materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta pelatihan. Menurutnya:

"Hal yang mendasar untuk diketahui dalam menentukan materi yang akan dirancang dalam sebuah program pelatihan adalah apakah materi yang akan diberikan itu suatu hal yang bersifat essential atau tidak. Jika ya, materi tersebut harus dimasukan dalam pelatihan. Jika hal ini sudah ditentukan, selanjutnya baru dipilih topik-topik penting yang perlu diajarkan dalam pelatihan, bagaimana mengajarkannya, dan hal-hal apa saja yang perlu dijelaskan lebih lanjut supaya lebih memudahkan peserta pelatihan dalam memahami materi tersebut". (Kurniawati, 2015:7.31).

Menurut Priansa (2016:182) bahwa materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi ini tentunya berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan. Penentuan materi ini atas dasar tujuan yang hendak dicapai dan berdasarkan atas analisis kebutuhan di dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

Materi pelatihan harus dirancang secara efektif. Materi yang memerlukan media-media tertentu harus disesuaikan, dan instruktur harus mampu membawakan metode yang disesuaikan dengan materi. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan materi dalam pembelajaran, menurut Sagala (2011:162):

- 1) Materi hendaknya sesuai dengan atau dapat menunjang tercapainya tujuan instruksional;
- 2) Materi hendaknya sesuai dengan tingkat pendidikan dan perkembangan peserta didik;
- 3) Materi hendaknya terorganisasi secara sistematis dan berkesinambungan;
- 4) Materi hendaknya mencakup hal-hal yang bersifat faktual maupun konseptual.

Tujuan dari diklat itu sendiri berbagai macam sesuai dengan perencanaan yang disusun, namun menurut Taksonomi Bloom bahwa secara umum dalam pembelajaran, tujuan instruksional pembelajaran dibagi menjadi tiga, yaitu: 1) Ranah kognitif. Dimana merupakan kawasan yang membahas tujuan pembelajaran berkenaan dengan proses mental yang berawal dari tingkat pengetahuan sampai ke tingkat yang lebih tinggi yakni evaluasi. Menurut Uno (2011:36) ranah ini meliputi: pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi; 2) Ranah afektif. Ranah ini berkaitan dengan sikap, nilai-nilai, minat, apresiasi dan penyesuaian perasaan sosial. Ranah ini meliputi: kemauan menerima, kemauan menanggapi, berkeyakinan, penerapan karya, ketekunan dan ketelitian; 3) Ranah psikomotor. Ranah ini mencakup tujuan yang berkaitan dengan keterampilan (skill) yang bersifat manual atau motorik. Ranah

ini meliputi: persepsi, kesiapan, mekanisme, respons terbimbing, kemahiran, adaptasi, originasi.

Materi diklat ditentukan sesuai dengan tujuan-tujuan instruksional yang ingin dicapai. Materi harus memberikan makna karena harus benar-benar penting sesuai tujuan diklat maupun memiliki fungsi penunjang bagi bahan ajar pengembangan sumber daya manusia.

Bangun (2012: 205) menyatakan, untuk mencapai hasil pelatihan yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan dalam merancang pelatihan antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.

Kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri pelatihan atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan. Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

Antariksa (2015: 2) menyatakan, secara sederhana proses penyusunan materi pelatihan yang efektif dapat dilakukan mengikuti poin-poin berikut ini:

- 1) Lakukan pengamatan terlebih dahulu terhadap karyawan atau target pelatihan, untuk menentukan kebutuhan training. Ketahui hal-hal yang menjadi permasalahan dalam kinerja mereka. Langkah ini dapat dilakukan dengan

penilaian terhadap pekerjaan karyawan sehari-hari atau melakukan konsultasi langsung dengan mereka.

- 2) Buat materi singkat dan jelas yang isinya disesuaikan dengan kondisi kerja karyawan serta kebutuhan perusahaan. Teori tersebut tidak seharusnya berupa konsep abstrak karena harus bisa langsung diterapkan setelah training selesai. Oleh karena itu, materi yang disampaikan juga sebaiknya dibuat semudah mungkin untuk dipahami oleh semua peserta.
- 3) Masukkan ekspektasi-ekspektasi tertentu dari perusahaan terhadap karyawannya dalam materi. Misalnya tentang keahlian khusus yang harus dikuasai oleh karyawan perusahaan tersebut, maka materi yang disampaikan juga mengandung pengetahuan yang sesuai.
- 4) Susun bahan pelatihan yang relevan dengan tujuan kegiatan serta tuntutan perusahaan agar tidak ada waktu yang terbuang sia-sia.
- 5) Selain penyusunan materi pelatihan yang dilakukan sedemikian rupa agar efektif dan benar-benar bermanfaat, faktor keberhasilan dari program training tersebut juga ditentukan dari metode penyampaian.

Bangun (2012: 205) menyatakan, materi diklat sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses diklat. Materi yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Perusahaan membuat materi diklat yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah untuk dipahami peserta latihan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa materi adalah kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan.

Prinsip Pengembangan materi diklat merupakan proses yang dinamis dan melibatkan perubahan hubungan antara pendidik, administrator, sasaran dan masyarakat pengguna hasil pendidikan.

- 1) Pengkajian kurikulum harus berkiblat pada problem masyarakat sesuai dengan lembaga yang bersangkutan.
- 2) Aspek sosial dan budaya, kebutuhan masyarakat hendaknya dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum.
- 3) Instansi atau lembaga yang akan menggunakan SDM harus diikuti-sertakan dalam penyusunan kurikulum.
- 4) Kurikulum hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan pengalaman belajar-mengajar, baik yang dilakukan atau dicapai oleh sasaran pendidikan maupun oleh instruktur.

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator materi pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini. (Hasibuan, 2005:70):

- 1) Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
- 2) Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan.
- 3) Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan.
- 4) Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

Dick and Carrey (dalam Uno, 2011:3) menyarankan tiga pola yang dapat diikuti oleh pengajar atau instruktur untuk merancang atau menyampaikan pembelajaran, yaitu:

- 1) Pengajar merancang bahan pembelajaran individual, semua tahap pembelajaran dimasukkan ke dalam bahan, kecuali sebelum dan sesudah tes.
- 2) Pengajar memilih dan mengubah bahan yang ada agar sesuai dengan strategi pembelajaran.
- 3) Pengajar tidak memakai bahan, tetapi menyampaikan semua pembelajaran menurut strategi pembelajarannya sebagai pedoman termasuk latihan dan kegiatan kelompok.

Materi-materi diklat perlu ditinjau ulang. Merevisi materi diklat dilakukan untuk menyempurnakan bahan pembelajaran sehingga lebih menarik, efektif bila digunakan dalam keperluan diklat, sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan diklat yang telah ditetapkan. Menurut Dick and Carrey (dalam Uno, 2011:32) ada dua revisi yang perlu dipertimbangkan, yaitu: 1) revisi terhadap cara-cara yang dipakai dalam menggunakan materi diklat; 2) revisi terhadap cara-cara yang dipakai dalam menggunakan materi diklat.

Pengembangan materi dalam sebuah kurikulum pembelajaran menurut Arifin (2011:89) harus memperhatikan aspek-aspek yang ada dalam isi materi:

- 1) Teori, seperangkat konstruk atau konsep, definisi atau preposisi yang saling berhubungan.
- 2) Konsep, yaitu suatu abstraksi yang dibentuk oleh organisasi dari kekhususan-kekhususan.
- 3) Generalisasi, yaitu kesimpulan umum berdasarkan hal-hal khusus, bersumber dari hasil analisis, pendapat atau pembuktian penelitian.
- 4) Prinsip, yaitu ide utama, pola skema yang ada dalam materi.

- 5) Prosedur, yaitu serangkaian langkah-langkah berurutan yang ada dalam materi.
- 6) Fakta, yaitu sejumlah informasi khusus dalam materi yang dipandang mempunyai kedudukan penting.
- 7) Istilah, yaitu kata-kata perbendaharaan yang baru dan khusus, yang diperkenalkan dalam materi.
- 8) Contoh, yaitu suatu hal atau tindakan atau proses yang bertujuan untuk memperjelas.
- 9) Definisi, yaitu penjelasan tentang makna atau pengertian tentang suatu hal, suatu kata dalam garis besarnya.
- 10) Preposisi, yaitu suatu pernyataan atau pendapat yang tak perlu diberi argumentasi.

c. Prinsip-Prinsip Pengembangan Materi Pelatihan

Selain prinsip diatas, Prastowo (2013:317) menjelaskan “ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyusunan bahan ajar atau materi pembelajaran. Prinsip-prinsip dalam pemilihan materi pembelajaran meliputi prinsip relevansi, konsistensi, dan kecukupan. Ketiga penerapan prinsip-prinsip tersebut dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Prinsip relevansi, artinya keterkaitan. Materi diklat hendaknya relevan atau ada kaitan atau ada hubungannya dengan pencapaian kompetensi diklat. Cara termudah ialah dengan mengajukan pertanyaan tentang kompetensi yang harus dikuasai peserta diklat. Dengan prinsip dasar ini, instruktur akan mengetahui apakah materi yang hendak diajarkan tersebut materi fakta, konsep, prinsip,

prosedur, aspek sikap atau aspek psikomotorik sehingga pada gilirannya instruktur terhindar dari kesalahan pemilihan jenis materi yang tidak relevan dengan pencapaian kompetensi.

- 2) Prinsip konsistensi, artinya keajegan. Jika kompetensi yang harus dikuasai empat macam, maka materi yang harus diajarkan juga harus meliputi empat macam.
- 3) Prinsip kecukupan, artinya materi yang diajarkan hendaknya cukup memadai dalam membantu peserta menguasai kompetensi yang diajarkan. Materi tidak boleh terlalu sedikit, dan tidak boleh terlalu banyak. Jika terlalu sedikit akan kurang membantu mencapai kompetensi. Sebaliknya, jika terlalu banyak akan membuang-buang waktu dan tenaga yang tidak perlu untuk mempelajarinya.

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator materi pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini. (Hasibuan, 2005:70):

- 1) Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
- 2) Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan.
- 3) Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan.
- 4) Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

Materi pelatihan yang telah dikembangkan merupakan bahan ajar proses pelaksanaan pelatihan. Bahan atau materi pembelajaran pada dasarnya adalah “isi” dari kurikulum, yakni berupa mata pelajaran atau bidang studi dengan topik/subtopik dan rinciannya (Ruhimat, 2011:152). Menurut Prastowo (2012:17)

bahan ajar pada dasarnya merupakan segala bahan (baik informasi, alat, maupun teks) yang disusun secara sistematis, yang menampilkan sosok utuh dari kompetensi yang akan dikuasai siswa dan digunakan dalam proses pembelajaran dengan tujuan perencanaan dan penelaahan implementasi pembelajaran. Dengan demikian dalam bahan ajar memuat materi ajar.

Menurut Prastowo (2013: 306) dari segi bentuknya, bahan ajar dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

- 1) Bahan ajar cetak (*printed*), yaitu sejumlah bahan yang disiapkan dalam kertas, yang dapat berfungsi untuk keperluan pembelajaran atau penyampaian informasi. Contoh: handout, buku, modul, lembar kerja siswa, brosur, leaflet, wall chart, foto/gambar, model, atau maket.
- 2) Bahan ajar dengar (*audio*) atau program audio, yaitu: semua sistem yang menggunakan sinyal radio secara langsung, yang dapat dimainkan atau didengar oleh seseorang atau sekelompok orang. Contoh: kaset, radio, piringan hitam, dan compact disk audio.
- 3) Bahan ajar pandang dengar (*audio visual*), yaitu: segala sesuatu yang memungkinkan sinyal audio dapat dikombinasikan dengan gambar bergerak secara sekuensial. Contoh: video, compact disk, dan film.
- 4) Bahan ajar interaktif (*interactive teaching materials*), yaitu: kombinasi dari dua atau lebih media (audio, teks, grafik, gambar, animasi, dan video) yang oleh pengguna dimanipulasi atau diberi perlakuan untuk mengendalikan suatu perintah dan atau perilaku alami dari presentasi. Contoh: *compact disk interaktif*.

Pendidikan dan Pelatihan yang direncanakan dengan perencanaan kurikulum yang matang akan memudahkan pelaksanaan pembelajaran. Menurut Hilda Tiba (dalam Arifin, 2011:89), kriteria untuk memilih materi yaitu:

- 1) Materi harus sahih dan signifikan.
- 2) Materi harus relevan dengan kenyataan sosial dan kultural agar peserta didik lebih mampu memahami fenomena dunia, termasuk perubahan yang terjadi.
- 3) Materi harus mengandung keseimbangan antara keluasan dan kedalaman.
- 4) Materi harus mencakup berbagai ragam tujuan.
- 5) Materi harus sesuai dengan kemampuan dan pengalaman peserta didik.
- 6) Materi harus sesuai dengan kebutuhan dan minat peserta didik.

d. Pengaruh Materi Pelatihan

Hasil penelitian Endayani, *et al* (2015) menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengaruh lebih kuat setelah melibatkan variabel kemampuan kerja sebagai variabel moderating. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan.

Walaupun metode lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada materi pelatihan, namun tetap pengaruh dari materi bersifat positif dan signifikan, ini artinya bahwa dengan materi yang sesuai akan membentuk pemahaman peserta pelatihan untuk dapat mengaplikasikan dalam bentuk kinerja.

e. Indikator Materi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:57) terdapat aspek-aspek yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur materi pelatihan, indikator tersebut yaitu:

- 1) Materi sesuai dengan tujuan. Tujuan instruksional dari pembelajaran menjadi acuan dalam merancang materi pelatihan. Kesesuaian antara materi dan tujuan pelatihan sangat penting karena keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari sejauhmana berhasilnya pencapaian tujuan pelatihan tersebut.
- 2) Materi sesuai dengan komponen peserta. Materi harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta yang sebelum telah dirancang dengan memberlakukan proses seleksi bagi peserta.
- 3) Penetapan sasaran. Penetapan sasaran berguna untuk mendorong peserta pelatihan dapat mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam pelaksanaan pekerjaannya.
- 4) Kesesuaian isi materi dengan topik yang telah disesuaikan dengan tujuan pelatihan.

3. Kemampuan Teknis

a. Definisi Kemampuan Teknis

Arti kata kemampuan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sugono, dkk (2008:979) adalah kesanggupan; kecakapan; kekuatan; kekayaan. Arti yang paling tepat dalam penelitian ini kemampuan adalah kecakapan atau kesanggupan. Menurut Sedarmayanti (2017:213), "kemampuan adalah suatu keadaan pada seseorang secara penuh kesanggupan, berdaya guna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal". Selanjutnya

Sedarmayanti (2017:214) mengatakan bahwa kemampuan (*capability*) memiliki pengertian yang sama dengan kompetensi, dikatakan "Kompetensi dicapai sebagai hasil penggunaan kemampuan; kemampuan merupakan hasil penerapan tiga kawasan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap; kemampuan merupakan dasar untuk mencapai kompetensi.

Secara khusus kemampuan kerja adalah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman (Sedarmayanti, 2017:213). Sementara teknis arti katanya yaitu secara teknik atau bersifat teknis (Sugono, dkk. 2008:1654). Teknik sendiri arti katanya sebagai: 1) pengetahuan dan kepandaian membuat sesuatu yang berkenaan dengan hasil industri; 2) cara membuat atau melakukan sesuatu yang berhubungan dengan seni; 3) metode atau sistem mengerjakan sesuatu.

Kemampuan dalam bekerja terdiri dari kemampuan teknis dan kemampuan merespon lingkungan. Kemampuan teknis lebih sering disebut *hard skill* sementara kemampuan merespon lingkungan disebut *soft skill* (Manara, 2014). Kemampuan teknis menurut Manara (2014) "kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan sesuatu; keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu".

Dalam kaitannya dengan keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh pemimpin. Yukl (1994:214) menyatakan bahwa keterampilan teknis (*technical skills*) adalah pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk

melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut. Lebih lanjut dijelaskan oleh Yukl bahwa dalam keterampilan teknis termasuk pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur, serta teknik untuk melakukan kegiatan yang khusus dari satuan organisasi. Keterampilan teknis adalah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan mengenai bidang khusus. Para pemimpin atau manajer yang mengawasi pekerjaan orang lain memerlukan pengetahuan yang ekstensif mengenai teknik dan peralatan yang digunakan para bawahan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemampuan teknis juga dibutuhkan untuk menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan kualitas, kecelakaan, material yang tidak cukup, dan masalah-masalah koordinasi. Pimpinan atau manajer yang memiliki keterampilan teknis yang memadai tentu saja dapat melaksanakan pekerjaan manajerialnya dengan baik.

Dengan demikian kemampuan teknis adalah kemampuan khusus dalam suatu pekerjaan tertentu, pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut.

b. Jenis Kemampuan Teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana

Menurut Perka BNPB No. 11 Tahun 2014 tentang peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, pada pasal 1 dikatakan bahwa masyarakat merupakan salah satu elemen utama dalam penanggulangan bencana

selain pemerintah dan dunia usaha. Secara umum, pasal 7 dikatakan tentang peran serta masyarakat tersebut yaitu:

- 1) Pengambilan keputusan.
- 2) Memberikan informasi yang benar kepada publik.
- 3) Pengawasan.
- 4) Perencanaan.
- 5) Implementasi.
- 6) Pemeliharaan program kegiatan penanggulangan bencana.

Menurut pasal 18 ayat (1) dikatakan bahwa peran serta masyarakat terstruktur dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi tahap:

- 1) Prabencana. Kegiatan ini meliputi kemampuan untuk mengurangi atau menghilangkan resiko bencana, diantaranya:
 - a) Pengenalan dan pemantauan resiko bencana;
 - b) Perencanaan partisipatif penanggulangan bencana;
 - c) Pengembangan budaya sadar bencana;
 - d) Pengorganisasian, pemasangan, dan pengujian sistem peringatan dini;
 - e) Pengorganisasian, penyuluhan, pelatihan dan gladi tentang mekanisme tanggap darurat;
 - f) Penyebarluasan informasi tentang peringatan bencana penyiapan jalur evakuasi;
 - g) Mitigasi bencana, yaitu serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana.

- 2) Tanggap darurat. Merupakan kegiatan yang dilakukan melalui pos komando tanggap darurat atau menyalurkan bantuan secara langsung pada masyarakat terdampak bencana. Bentuk kegiatannya berupa (pasal 7):
 - a) Pencarian dan penyelamatan, serta evakuasi korban dan harta benda;
 - b) Pemenuhan kebutuhan dasar;
 - c) Perlindungan dan pengurusan pengungsi dan kelompok rentan;
 - d) Penyelamatan dan pemulihan prasarana dan sarana vital;
 - e) Pemantauan pelaksanaan rencana operasi tanggap darurat;
- 3) Pemulihan awal. Meliputi kegiatan pasca bencana.
- 4) Pasca bencana. Meliputi kegiatan:
 - a) Perbaikan lingkungan, prasarana dan sarana umum, dan pemberian bantuan perbaikan rumah;
 - b) Pelayanan kesehatan, serta pemulihan sosial psikologis dan sosial ekonomi masyarakat;
 - c) Pemantauan aksi rehabilitasi dan rekonstruksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan kemampuan-kemampuan teknis kelompok masyarakat penanggulangan bencana menurut Perka BNPB NO. 11 tahun 2014 yaitu:

- 1) Pengembangan budaya sadar bencana;
- 2) Pengorganisasian, pemasangan, dan pengujian sistem peringatan dini;
- 3) Penyebarluasan informasi tentang peringatan bencana penyiapan jalur evakuasi;
- 4) Pencarian dan penyelamatan, serta evakuasi korban dan harta benda;

- 5) Pemenuhan kebutuhan dasar;
- 6) Perlindungan dan pengurusan pengungsi dan kelompok rentan;
- 7) Penyelamatan dan pemulihan prasarana dan sarana vital;
- 8) Pemantauan pelaksanaan rencana operasi tanggap darurat;
- 9) Perbaikan lingkungan, prasarana dan sarana umum, dan pemberian bantuan perbaikan rumah;
- 10) Pelayanan kesehatan, serta pemulihan sosial psikologis dan sosial ekonomi masyarakat;
- 11) Pemantauan aksi rehabilitasi dan rekonstruksi.

c. Faktor yang mempengaruhi kemampuan teknis

Menurut Notoadmodjo (2007) kemampuan teknis dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan persyaratan yang dibutuhkan dalam pengembangan pengetahuan, biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual seseorang.
- 2) Pengalaman kerja. Lamanya seseorang dalam menangani suatu pekerjaan akan mendukung terciptanya kompetensi bagi seseorang.
- 3) Kemampuan menganalisis. Kemampuan ini untuk memahami situasi dengan memecahkan bagian-bagian lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

d. Kemampuan teknis sebagai variabel mediasi

Kemampuan teknis secara umum adalah kemampuan yang bersifat teknis yang membutuhkan pelatihan tertentu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gemina, *et al* (2016) bahwa kemampuan teknis dapat menjadi variabel intervening antara pengaruh motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha. Pengaruh motivasi terhadap keberhasilan usaha melalui kemampuan diri lebih besar daripada pengaruh langsung. Pada penelitian ini kemampuan diri termasuk di dalamnya adalah kemampuan teknik dalam berusaha sebagai indikator.

Kemampuan teknis juga termasuk salah satu kemampuan kerja, juga dapat dijadikan sebagai variabel mediasi. Ini telah dibuktikan dalam penelitian Ayuningtyas, M.D. (2016) yang disimpulkan bahwa kemampuan kerja dapat memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa kemampuan dapat menjadi perantara signifikan untuk mendapatkan pengaruh yang lebih besar dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271): “Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dalam pengertian ini, kepuasan kerja bersifat relatif dan bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Wibowo (2016:416) seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins (2003:78): "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Senada dengan pengertian diatas, menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2016:415) kepuasan kerja merupakan "sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka". Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan konsep mutidimensi (Widodo, 2015:169-170). Dalam hal ini, Wibowo menegaskan bahwa setiap individu akan berbeda dalam menilai pekerjaannya dan menyikapinya secara emosional tergantung pada individu.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan.

Menurut Panggabean (2016:5.83) "kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa seseorang menikmati pekerjaannya atau memungkinkan untuk menikmati nilai-nilai penting dari pekerjaan seseorang". Seorang individu merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatnya. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah

satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2016:416) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a) *Two Factor Theory*.

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *hygiene* dan *motivators*. *Hygiene* dipahami bahwa ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan langsung seperti peluang promosi, disebut juga dengan faktor *motivators*.

b) *Value Theory*.

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Implikasi teori ini mendorong aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan mencari apa yang mereka inginkan kemudian memberikannya.

Menurut Panggabean (2016:5.83) pada prinsipnya teori tentang kepuasan kerja dapat dirangkum dengan lebih sederhana, sehingga dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah nilai-nilai, persepsi, dan pentingnya. Karyawan yang berbeda akan memiliki pandangan, nilai dan kepentingan yang berbeda. Hal ini merupakan latar belakang munculnya kepuasan kerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 171) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan. Orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pangalaman, kecakapan, jumlah

tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya menurut Panggabean (2016:5.83) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan. Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan *skill* dan kemampuan mereka, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*). Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, yaitu mengkomunikasikan kepada karyawan apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong karyawan untuk mencapai sasaran dengan maksimal. Karena itu aktivitas karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Pengarahan, perhatian, dan motivasi dari pemimpin diharapkan dapat mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Teman sejawat dalam pekerjaan. Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut

membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas berada dalam kelompoknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

- 4) Promosi. Melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral karyawan, karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada posisi sebelumnya. Selain itu, promosi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab yang lebih besar, dan meningkatnya status sosial. Promosi yang dilakukan dengan cara yang adil akan memberikan kepuasan pada karyawan.
- 5) Gaji. Merupakan renumerasi finansial yang diterima oleh karyawan yang dipandang sebagai sesuatu yang adil dalam organisasi. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan harapan mereka, yang berdasarkan tuntutan kerja, tingkat ketrampilan, serta pengalaman yang dimilikinya. Tingkat pendidikan karyawan juga turut mempengaruhi tingkat kemungkinan karyawan dalam melakukan perbandingan gaji dengan karyawan lain dengan level yang sama di perusahaan yang berbeda. Jika gaji yang diterimanya lebih rendah daripada gaji yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Karena itu, menentukan besaran gaji

harus dilakukan dengan cermat, agar karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya, akan menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

- 6) Lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan menyenangkan akan membuat pekerjaan lebih mudah ditangani. Namun jika kondisi kerja tidak menyenangkan (bising dan kotor) maka akan mengakibatkan terganggunya penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Menurut widodo (2015:181) untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mengukur hal berikut:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi;
- 3) Organisasi dan manajemen;
- 4) Kesempatan untuk maju;
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif;
- 6) Rekan kerja;

7) Kondisi pekerjaan.

e. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja.

Kepuasan dalam bekerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam berbagai cara misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan di tempat kerjanya. Adanya karyawan yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawannya.

Pandangan Widodo (2015:181) bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja;
- 2) Melakukan perubahan struktur pembayaran;
- 3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel;
- 4) Mengadakan program yang mendukung.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Endayani, F., Hamid, D., dan Djudi M. (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengaruh lebih kuat setelah melibatkan variabel kemampuan kerja sebagai variabel moderating. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan.
Stefanus, L.F. (2013)	Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan merupakan variabel yang lemah.
Andri, S. (2011)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kinerja positif signifikan kinerja terhadap kepuasan kerja.
Apriyanto, K.N., Djudi, M., dan Prasetya A. (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Paramedis RSIA Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>on the job training</i> berpengaruh terhadap kemampuan kerja, <i>off the job training</i> berpengaruh terhadap kemampuan kerja, <i>on the job training</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>off the job training</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan

		berpengaruh terhadap kemampuan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Wasisto J., Nayati, U.H., dan Faizal, R.M. (2014)	Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Struktural Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan- Lawang)	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan <i>on the job training</i> terhadap kemampuan kerja. Terdapat pengaruh signifikan <i>off the job training</i> terhadap kemampuan kerja. Terdapat pengaruh signifikan <i>on the job training</i> terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan <i>off the job training</i> terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis diatas menunjukkan kemampuan kerja sebagai variabel moderator hubungan <i>off the job training</i> terhadap kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Ini berarti <i>off the job training</i> mampu menaikkan kinerja lebih besar jika melalui peningkatan kemampuan.
Eko, M.S., Nimran, U., dan Nayati, U.H. (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nabilah, F.P., Tewal, B., dan Trang, I. (2017)	Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa	Pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, mungkin saja terjadi karena bentuk pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Imran, A., dan Elnaga, A. (2013)	<i>The Effect of Training on Employee</i>	Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<i>Performance.</i>	
Rajasekar, D., dan Rivvyaranjani, R. (2014)	<i>A Study on Job Satisfaction before and after Training and Development Programme in Insurance Company's</i>	Faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja adalah promosi, keamanan kerja, kinerja, motivasi, hubungan rekan kerja, pemanfaatan keterampilan individu, dll. Karyawan harus diberi pelatihan silang, dan membuat mereka melakukan sesuatu yang berbeda, keamanan kerja bagi karyawan harus ditingkatkan, hubungan baik antara rekan kerja harus ditingkatkan, hubungan interpersonal antar majikan dan karyawan harus ditingkatkan, bentuk perancangan ulang pekerjaan harus dilakukan agar pekerjaan lebih menarik dan menantang, meningkatkan kualitas hidup kerja dan penghargaan seharusnya terhadap kinerja.
Vasudevan, H. (2014)	<i>Examining The Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness</i>	Komitmen pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, isi pelatihan dan Pendekatan penyampaian, dan evaluasi pelatihan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen kerja karyawan, kepuasan pekerjaan dan kinerja.
Angela, G. (2014)	<i>Effect Of Training On Employee Performance: A Case Study of United Nations Support Office For The African Union Mission in Somalia.</i>	Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dengan secara positif mempengaruhi keterlibatan karyawan terhadap perubahan proses; inovasi; kinerja yang lebih baik dan meningkatkan antusiasme untuk bekerja. Selanjutnya disimpulkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan dengan secara positif mempengaruhi tingkat motivasi karyawan melalui pengakuan karyawan; keselarasan dengan tujuan organisasi; ciri kepemimpinan positif; dan motivasi untuk kinerja kerja. Pelatihan meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dengan meningkatkan hubungan staf /supervisor/pelanggan di tempat kerja; kemampuan karyawan untuk menggunakan inisiatif dan keterampilan

		mereka sendiri di tempat kerja; kesempatan untuk membayar dan promosi; dan dengan mempengaruhi aktivitas kerja.
Falola, H.O., Osibanjo, A.O., dan Ojo, S.I. (2014)	<i>Effectiveness of Training and Development on Employess Performance and Organisation Competitiveness in The Nigerian Banking Industry</i>	Hasilnya menunjukkan ada hubungan kuat antara pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan dan keunggulan kompetitif. Teknik pelatihan perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Teknik pelatihan kognitif memiliki pengaruh signifikan terhadap optimalisasi karyawan kinerja dan kreativitas. Pelatihan perilaku dan teknik kognitif meningkatkan kapasitas karyawan, meningkatkan keberhasilan karyawan, mempromosikan inovasi dan kreativitas untuk keunggulan kompetitif, dan mengembangkan keterampilan karyawan dan pengetahuan untuk kinerja optimal.

C. Kerangka Pemikiran

Materi diklat menentukan tujuan yang akan dicapai dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan. Bagi perusahaan-perusahaan yang sudah terbiasa melakukan pelatihan, materi pelatihan mungkin sudah tersedia untuk berbagai jabatan. Namun, hal ini tidaklah berarti bahwa materi tersebut selalu cocok untuk setiap peserta dan setiap situasi. Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbaharui sesuai dengan kondisi yang ada seupaya isi dari pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta pelatihan.

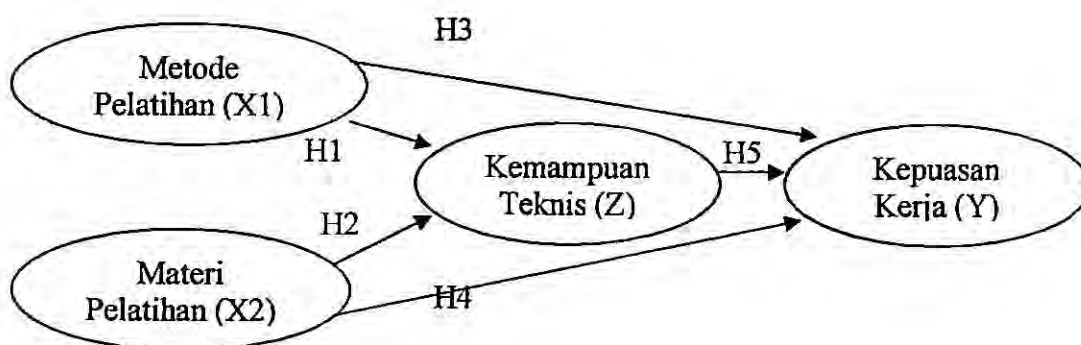
Sementara itu metode diklat memegang peranan penting dalam menyampaikan materi diklat secara efektif. Tanpa penggunaan metode yang baik,

kegiatan diklat tidak terarah dengan baik. Metode ini berpengaruh terhadap penerimaan peserta dalam menguasai kompetensi maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari diklat.

Dengan adanya pelatihan (mencakup indikator materi dan metode pelatihan) akan berpengaruh terhadap kemampuan seseorang. Hal ini ditunjukkan melalui hasil penelitian Endayani, *et al* (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengaruh lebih kuat setelah melibatkan variabel kemampuan kerja sebagai variabel moderating. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan.

Dengan demikian hasil penelitian Endayani, *et al* (2015) materi pelatihan, dan metode pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan. Menurut Wasisto *et al* (2014) metode *on the job* berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

Hasil penelitian Stefanus, L.F. (2013), Andri, S. (2011), Eko, *et al* (2013), Nabilah, *et al* (2017), Imran dan Elnaga (2013), Angela, G. (2014), menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian Vasudevan, H. (2014), isi pelatihan dan pendekatan penyampaian isi pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya berikut paradigma berpikir penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Variabel independennya metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (x2), variabel dependennya kepuasan kerja (Y), dan variabel mediasi kemampuan teknis (Z). Agar pemahaman mengenai gambar di atas lebih jelas, berikut keterangannya Hipotesis tersebut:

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan metode pelatihan (X1) terhadap kemampuan teknis (Z).
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan materi pelatihan (X2) terhadap kemampuan teknis (Z).
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan metode pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan materi pelatihan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)
- H5 : Terdapat pengaruh signifikan kemampuan teknis (Y) terhadap kepuasan kerja (Y).

D. Operasionalisasi Variabel

Berikut operasinalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Metode Pelatihan (X1)	Independen (bebas)	Metode pelatihan adalah teknik atau cara-cara penyampaian materi pelatihan yang dilakukan oleh instruktur dalam pelatihan yang melibatkan peserta kelompok masyarakat peduli penanggulangan bencana	Adanya kesesuaian dengan tujuan pelatihan; memiliki sasaran yang jelas; metode yang digunakan harus menarik; adanya harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan di lapangan. (Mangkunegara, 2011:57).
Materi Pelatihan (X2)	Independen (bebas)	Materi pelatihan adalah isi dari pengetahuan yang terstruktur yang disampaikan oleh trainer pada pelatihan yang melibatkan peserta kelompok masyarakat peduli penanggulangan bencana	Materi sesuai dengan tujuan; Materi sesuai dengan komponen peserta; materi sesuai dengan sasaran. (Mangkunegara, 2011:57).
Kemampuan Teknis (Y)	Intervening (mediasi)	Kemampuan teknis adalah kemampuan metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan peran kelompok masyarakat	Adanya kemampuan teknis: 1) Pengorgani-sasian, pemasangan, dan pengujian sistem peringatan dini; 2) Penyebar-luasan informasi tentang peringatan bencana

		penanggulangan bencana	penyiapan jalur evakuasi; 3) Pencarian dan penyelamatan, serta evakuasi korban dan harta benda; 4) Pemenuhan kebutuhan dasar; 5) Perlindungan dan pengurusan pengungsi dan kelompok rentan; 6) Penyelamatan dan pemulihan prasarana dan sarana vital; 7) Pemantauan pelaksanaan rencana operasi tanggap darurat; 8) Perbaikan lingkungan, prasarana dan sarana umum, dan pemberian bantuan perbaikan rumah. (Perka BNPB NO. 11 tahun 2014)
Kepuasan Kerja (Y)	Dependen (terikat)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari kelompok masyarakat peduli bencana, yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap peran dan pekerjaan sukarelanya dalam penanggulangan bencana	1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. 2) Supervisi; 3) Organisasi dan manajemen; 4) Kesempatan untuk maju; 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif; 6) Rekan kerja; 7) Kondisi pekerjaan. (widodo, 2015:181)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti mengadakan klasifikasi, pengukuran kuantitatif, serta menjelaskan variabel-variabel penelitian dalam ukuran-ukuran angka, skala atau kuantifikasi dari data-data yang diperoleh. Jenis penelitian ini adalah Penelitian asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian asosiatif berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Dalam penelitian ini hubungannya dalam bentuk sebab akibat, tidak simetris, karena variabel satu bersifat prediktor dan variabel yang satunya lagi sebagai variabel terikat. Kedua hubungan ini hubungan satu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua individu kelompok masyarakat peduli bencana sebanyak 90 orang.

Sementara itu, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009: 81). Sampel menunjuk sebagian populasi untuk mewakili seluruh populasi atau yang akan menjadi sumber data dalam penelitian. Bila sampel tidak refresentatif, maka akan mempengaruhi terhadap kesalahan menyimpulkan hasil penelitian, dengan demikian sampel harus mewakili populasi agar data dapat digeneralisasi pada populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 orang, yang terdiri dari anggota pokmas peduli bencana di Kabupaten Ketapang yang mencakup tiga desa. Sementara itu, untuk memudahkan pengumpulan data, digunakan sampel secara acak sebanyak 50 orang anggota pokmas yang mengikuti pelatihan, dipilih secara acak.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan quesioner atau angket. Instrumen angket ini dibuat dengan menggunakan skala likert. Instrumen diuji secara internal maupun eksternal agar mendapatkan data yang valid dan realibel. Instrumen dibuat berdasarkan indikator yang digali berdasarka teori. Indikator-indikator ini digunakan agar proses kuantifikasi dari data yang ingin diperoleh telah terwakili oleh indikator-indikator variabel ini.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Cara merujuk pada sesuatu yang abstrak,

tetapi dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi hanya dapat dipertontonkan penggunaannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket atau kuesioner.

Angket merupakan daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban. Menurut Arikunto (2006:151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Alat yang digunakan adalah lembar angket. Instrumen ini menggunakan skala likert dengan 5 pilihan alternatif yang akan diberi skor. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data materi diklat, metode diklat, kemampuan teknis dan kepuasan kerja anggota kelompok masyarakat yang mengikuti pelatihan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik yaitu analisis regresi. Untuk lebih jelas berikut jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Instrumen Angket

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat

kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi *product momen*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus *alpha cronbach*, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2000: 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria yang digunakan

menggunakan perbandingan dengan R Tabel Penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dalam beberapa cara. Dalam penelitian ini menggunakan metode *compare mean* dengan bantuan SPSS.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu: a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal. b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal. Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal Probability Plots dalam software IBM SPSS Statistics 19. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari garis

diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah situasi variabel bebas semua berkorelasi kuat terhadap sesamanya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Path (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi

variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi secara tidak langsung. Analisis jalur juga disebut model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matrik korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti (David Garson, 2003).

Analisis jalur pada penelitian ini disesuaikan dengan skema paradigma penelitian, dan banyaknya hipotesis yang harus dipecahkan. Analisis jalur ini tidak hanya menguji pengaruh langsung materi pelatihan, metode pelatihan terhadap kepuasan kerja, tetapi secara tidak langsung dimediasi oleh kemampuan teknis.

Langkah-langkah analisis jalur dalam penelitian ini yaitu:

- a. Melakukan analisis regresi pertama: x_1 (metode pelatihan), dan x_2 (materi pelatihan) terhadap Z (kemampuan teknis). Dengan regresi pertama ini akan ditemukan nilai R square dan standardized dari metode pelatihan dan materi pelatihan. Kemudian dengan nilai R square dapat ditentukan nilai $e_1 = \text{akar kuadrat } (1-R^2)$.
- b. Melakukan analisis regresi kedua: x_1 (metode pelatihan), x_2 (materi pelatihan), dan Z (kemampuan teknis) terhadap Y (kepuasan kerja). Dengan regresi kedua ini akan ditemukan nilai R square dan standardized dari ketiga variabel independennya. Kemudian dengan nilai R square persamaan ini dapat ditentukan nilai $e_2 = \text{akar kuadrat } (1-R^2)$.
- c. Kemudian mencari pengaruh total X_1 terhadap Y , didapat dari
(pengaruh total = pengaruh langsung + (pengaruh x_1 terhadap z) x (pengaruh z terhadap Y)).

d. Mencari pengaruh total X2 terhadap Y, didapat dari

(pengaruh total = pengaruh langsung X2 terhadap Y + (pengaruh X1 terhadap Z) x (pengaruh Z terhadap Y).

e. Menguji pengaruh mediasi: jika pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka variabel mediasi signifikan. Sebaliknya jika pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka variabel media tidak signifikan memediasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten

Ketapang

Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang didirikan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana Pasal 26 dan Pasal 27, juga dalam Perka BNPB Nomor 11 Tahun 2014. Berdasarkan dasar hukum tersebut dikatakan bahwa masyarakat merupakan elemen penting dalam penanggulangan bencana. Untuk melibatkan masyarakat dalam penanggulangan bencana maka dibentuklah masyarakat terstruktur dalam bentuk kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten Ketapang.

Untuk saat ini kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten Ketapang baru ada pada 3 desa, yaitu:

- a. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Kuala Satong. Kelompok ini dibentuk berdasarkan SK Kepala Desa Kuala Satong No. 19 Tahun 2016.
- b. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Sungai Besar, dibentuk berdasarkan SK Kepala Desa Sungai Besar No. 21 Tahun 2016.
- c. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Sungai Pelang, dibentuk berdasarkan SK Kepala Desa Sungai Pelang No. 32 Tahun 2016.

2. Keanggotaan Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Kabupaten Ketapang

Jumlah keanggotaan kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten Ketapang sampai saat ini sebanyak 90 orang, yang terdiri dari:

- a. Jumlah anggota Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Kuala Satong, sebanyak 30 orang.
- b. Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Sungai Besar, sebanyak 30 orang.
- c. Jumlah anggota Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Desa Sungai Pelang, sebanyak 30 orang.

3. Kegiatan Kelompok Masyarakat Peduli Bencana Kabupaten Ketapang

Kegiatan kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten ketapang berupa kegiatan pelatihan, koordinasi dengan BPBD Kabupaten Ketapang, dan kegiatan berupa penanggulangan bencana secara langsung pada kawasan banjir maupun kebakaran. Kelompok masyarakat peduli bencana ini juga melakukan koordinasi dengan BPBD Kabupaten Ketapang dalam mengikuti kegiatan yang dilakukan BPBD ke desa-desa. Sebagai bentuk organisasi masyarakat struktural, organisasi ini memiliki pengetahuan dasar yang dibangun melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan di Desa. Pelatihan ini langsung dikoordinir oleh BPBD. Selain itu sigap dalam memberikan informasi-informasi penting kepada BPBD, misalnya jika terjadi kejadian bencana banjir, dan lainnya.

4. Inventarissasi Kejadian Bencana di Kabupaten Ketapang

Kabupaten Ketapang tidak luput dari bencana alam. Kabupaten Ketapang merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Propinsi Kalimantan Barat, terletak di antara garis $0^{\circ} 19' 00'' - 3^{\circ} 05' 00''$ Lintang Selatan dan $108^{\circ} 42' 00'' - 111^{\circ} 16' 00''$ Bujur Timur. Dibandingkan Kabupaten lain di Kalimantan Barat, Kabupaten ini merupakan kabupaten terluas, memiliki pantai yang memanjang dari selatan ke utara dan sebagian pantai, merupakan muara sungai, berupa rawa-rawa terbentang mulai dari Matan Hilir Utara, Matan Hilir Selatan, Kendawangan, sedangkan daerah hulu umumnya berupa daratan yang berbukit-bukit dan hutan.

Sungai terpanjang di Kabupaten Ketapang adalah sungai Pawan yang menghubungkan Kota Ketapang dengan Kecamatan Sandai, Nanga Tayap dan Sungai Laur serta merupakan urat nadi penghubung kegiatan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan data dari BPBD Kabupaten Ketapang, kawasan bencana yang sering terjadi di Kabupaten Ketapang berupa kawasan bencana banjir, kawasan bencana kekeringan. Berikut data kawasan bencana di Kabupaten Ketapang:

Tabel 4.1
Data Inventarisasi Kejadian Bencana di Kabupaten Ketapang

No.	Kecamatan	Jumlah Kawasan Bencana		
		Kebanjiran	Kekeringan	Jumlah
1	Delta Pawan	1	4	5
2	Muara Pawan	4	6	10
3	Nanga Tayap	12	2	14
4	Sandai	8	4	12
5	Hulu Sungai	11	5	16
6	Sungai Laur	16	9	25

7	Simpang Dua	0	3	3
8	Simpang Hulu	2	2	4
9	Sungai Melayu Rayak	0	9	9
10	Tumbang Titi	12	7	19
11	Jelai Hulu	3	9	12
12	Marau	2	6	8
13	Singkup	0	8	8
14	Air Upas	0	9	9
15	Pemahan	0	4	4
16	Manis Mata	2	11	13
17	Benua Kayong	2	0	2
18	Matan Hilir Selatan	2	6	8
19	Matan Hilir Utara	0	5	5
20	Kendawangan	2	6	8
	Jumlah	79	115	194

Sumber: BPBD Kabupaten Ketapang, 2017

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kecamatan yang memiliki tingkat bencana lebih tinggi adalah kecamatan Sungai Laur dengan kawasan banjir sebanyak 16 titik, dan kekeringan sebesar 9 titik, dengan total kawasan sebanyak 25 titik. Sementara kecamatan dengan tingkat bencana yang paling rendah adalah Benua Kayong, dengan jumlah kawasan sebanyak 2 titik hanya pada kawasan banjir.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh peneliti, terlebih dahulu dilakukan uji internal pada instrumen penelitian. Uji ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan

mengkorelasikan tiap-tiap item soal/tanggapan terhadap jumlah total tiap variabelnya. Untuk lebih jelasnya, berikut hasil dari uji validitas instrumen.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Simbol untuk analisis	Koefisien korelasi pearson	P value (sig.)	Kesimpulan
A. Metode Pelatihan					
	1.	x1.1	0,608	0,000	Valid
	2.	x1.2	0,705	0,000	Valid
	3.	x1.3	0,469	0,001	Valid
	4.	x1.4	0,650	0,000	Valid
	5.	x1.5	0,709	0,000	Valid
	6.	x1.6	0,529	0,000	Valid
	7.	x1.7	0,777	0,000	Valid
	8.	x1.8	0,320	0,024	Valid
B. Materi Pelatihan					
	1.	x2.1	0,434	0,002	Valid
	2.	x2.2	0,752	0,000	Valid
	3.	x2.3	0,724	0,000	Valid
	4.	x2.4	0,577	0,000	Valid
	5.	x2.5	0,497	0,000	Valid
	6.	x2.6	0,760	0,000	Valid
C. Kemampuan Teknis					
	1.	Z1	0,567	0,000	Valid
	2.	Z2	0,739	0,000	Valid
	3.	Z3	0,866	0,000	Valid
	4.	Z4	0,710	0,000	Valid
	5.	Z5	0,697	0,000	Valid
	6.	Z6	0,752	0,000	Valid
	7.	Z7	0,661	0,000	Valid
	8.	Z8	0,525	0,000	Valid
D. Kepuasan Kerja					
	1.	Y1	0,599	0,000	Valid
	2.	Y2	0,724	0,000	Valid
	3.	Y3	0,645	0,000	Valid
	4.	Y4	0,444	0,001	Valid
	5.	Y5	0,560	0,000	Valid
	6.	Y6	0,593	0,000	Valid
	7.	Y7	0,543	0,000	Valid
	8.	Y8	0,716	0,000	Valid
	9.	Y9	0,404	0,004	Valid

Melihat hasil dari uji validitas, maka dapat kita simpulkan bahwa instrumen dikatakan valid untuk menggali data. Hal ini dikarenakan mengikuti kriteria pengujian dimana nilai *p value* atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. 0,05 atau 5% adalah nilai taraf kesalahan dalam penelitian yang ditentukan oleh peneliti dalam menduga parameter, dimana diberlakukan pada setiap uji statistik, nilainya sebesar 0,05 atau juga penentuan batas keyakinan atas uji statistik dalam penelitian ini dengan interval keyakinan sebesar $100\% - 5\% = 95\%$.

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas, digunakan uji koefisien Cronbach Alpha. Berikut hasil dari uji reliabilitas. Kriteria pengujian yaitu jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen dikatakan reliabel.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Banyaknya item soal	Koefisien Alpha Cronbach	Kesimpulan
Metode Pelatihan	8	0,747	Reliabel
Materi Pelatihan	6	0,688	Reliabel
Kemampuan Teknis	8	0,844	Reliabel
Kepuasan Kerja	9	0,756	Reliabel

Nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrumen bersifat reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan nilai rata-rata tanggapan responden, peneliti membuat norma kategori sebagai berikut:

- 1) Skor rata-rata 1 - 1,90 berkriteria sangat tidak baik

- 2) Skor rata-rata 1,91 - 2,90 berkriteria tidak baik
- 3) Skor rata-rata 2,91 - 3,90 berkriteria cukup
- 4) Skor rata-rata 3,91 - 4,90 berkriteria baik
- 5) Skor rata-rata 4,91 - 5 berkriteria sangat baik.

Lebih jelasnya analisis deskriptif dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Metode Pelatihan

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Metode Pelatihan

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
Item x1.1	8	16	22	44	18	36	2	4	0	0	3,72
Item x1.2	4	8	26	52	19	38	1	2	0	0	3,66
Item x1.3	8	16	25	50	14	28	3	16	0	0	3,76
Item x1.4	13	26	24	48	12	24	1	2	0	0	3,98
Item x1.5	5	10	19	38	24	48	2	4	0	0	3,54
Item x1.6	19	38	23	46	7	14	1	2	0	0	4,20
Item x1.7	15	30	22	44	12	24	1	2	0	0	4,02
Item x1.8	22	44	27	54	1	2	0	0	0	0	4,42

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan instruktur sebelumnya dijelaskan dulu oleh instruktur, skor rata-rata 3,72 berkategori cukup.
- 2) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan, skor rata-rata 3,66 berkategori cukup.
- 3) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan instruktur sesuai dengan waktu yang dialokasikan, skor rata-rata 3,76 berkategori cukup.

- 4) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan instruktur sudah tepat sasaran, skor rata-rata 3,98 berkategori baik.
- 5) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan memiliki daya tarik bagi responden, skor rata-rata 3,54 berkategori cukup.
- 6) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan membangun motivasi responden, skor rata-rata 4,20 berkategori baik.
- 7) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kemampuan peserta pelatihan, skor rata-rata 4,02 berkategori baik.
- 8) Responden menanggapi metode pelatihan yang digunakan sangat cocok dengan pekerjaan penanggulangan bencana di lapangan, skor rata-rata 4,42 berkategori baik.

b. Materi Pelatihan

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Materi Pelatihan

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
Item x2.1	9	18	27	54	14	28	0	0	0	0	3,90
Item x2.2	6	12	20	40	23	46	1	2	0	0	3,62
Item x2.3	4	8	29	58	17	34	0	0	0	0	3,74
Item x2.4	8	16	30	60	12	24	0	0	0	0	3,92
Item x2.5	0	0	29	58	21	42	0	0	0	0	3,58
Item x2.6	8	16	29	58	13	26	0	0	0	0	3,90

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil analisis deskriptif variabel materi pelatihan, ditunjukkan bahwa:

- 1) Responden menanggapi isi materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yang disampaikan, skor rata-rata 3,90 berkategori cukup.
- 2) Responden menanggapi isi materi yang disampaikan lengkap sesuai referensi pelatihan, skor rata-rata 3,62 berkategori cukup.
- 3) Responden menanggapi isi materi sesuai dengan sasaran yang diharapkan, skor rata-rata 3,74 berkategori cukup.
- 4) Responden menanggapi isi materi sesuai dengan kebutuhan peserta, skor rata-rata 3,92 berkategori baik.
- 5) Responden menanggapi materi sesuai dengan kemampuan peserta, skor rata-rata 3,58 berkategori cukup.
- 6) Responden menanggapi semua sub materi cocok dengan yang diinginkan peserta, skor rata-rata 3,90 berkategori cukup.

c. Kemampuan Teknis

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Kemampuan Teknis

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
Item z1	9	18	29	58	12	24	0	0	0	0	3,94
Item z2	11	22	23	46	15	30	1	2	0	0	3,88
Item z3	13	26	24	48	13	26	0	0	0	0	4,00
Item z4	7	14	30	60	13	26	0	0	0	0	3,88
Item z5	11	22	27	54	12	24	0	0	0	0	3,98
Item z6	10	20	25	50	14	28	1	2	0	0	3,88
Item z7	14	28	24	48	12	24	0	0	0	0	4,04
Item z8	16	32	27	54	7	14	0	0	0	0	4,18

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil analisis variabel kemampuan teknis, ditunjukkan bahwa:

- 1) Responden menanggapi memiliki kemampuan pemasangan sistem peringatan dini, skor rata-rata 3,94 berkategori baik.
- 2) Responden menanggapi memiliki kemampuan handal dalam menyebarkan informasi tentang peringatan bencana, skor rata-rata 3,88 berkategori cukup.
- 3) Responden menanggapi memiliki kemampuan tinggi dalam mengevakuasi korban, skor rata-rata 4 berkategori baik.
- 4) Responden menanggapi memiliki kemampuan tinggi dalam memenuhi kebutuhan dasar korban dengan cara koordinasi dengan sumber-sumber lain, skor rata-rata 3,88 berkategori cukup.
- 5) Responden menanggapi memiliki kemampuan mengurus korban pengungsi, skor rata-rata 3,98 berkategori baik.
- 6) Responden menanggapi memiliki kemampuan teknis memperbaiki prasarana dan sarana vital, skor rata-rata 3,88 berkategori cukup.
- 7) Responden menanggapi memiliki kemampuan teknis memantau sarana umum, skor rata-rata 4,04 berkategori baik.
- 8) Responden menanggapi memiliki kemampuan teknis membantu perbaikan rumah korban, skor rata-rata 4,18 berkategori baik.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja digali melalui sembilan (9) pertanyaan, penyajian respon semua responden dalam bentuk frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
Item y1	14	28	23	46	13	26	0	0	0	0	4,02
Item y2	10	20	27	54	13	26	0	0	0	0	3,94
Item y3	12	24	26	52	12	24	0	0	0	0	4,00
Item y4	16	32	27	54	7	14	0	0	0	0	4,18
Item y5	22	44	25	50	3	6	0	0	0	0	4,38
Item y6	21	42	21	42	8	16	0	0	0	0	4,26
Item y7	20	40	27	54	3	6	0	0	0	0	4,34
Item y8	10	20	27	54	13	26	0	0	0	0	3,94
Item y9	13	26	28	56	9	18	0	0	0	0	4,08

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menanggapi bekerja di kelompok masyarakat peduli bencana sesuai dengan tugas yang diberikan, skor rata-rata 4,02 berkategori baik.
- 2) Responden menanggapi menyukai pekerjaan pada kelompok masyarakat peduli bencana, skor rata-rata 3,94 berkategori baik.
- 3) Responden menanggapi mendukung semua instruksi dari ketua kelompok masyarakat peduli bencana, skor rata-rata 4 berkategori baik.
- 4) Responden menanggapi tempat responden bekerja mendukungnya, baik berupa sarana dan prasarana, skor rata-rata 4,18 berkategori baik.
- 5) Responden menanggapi pekerjaannya di POKMAS peduli bencana mendukung perkembangan karirnya dalam pekerjaan, skor rata-rata 4,38 berkategori cukup.
- 6) Responden menanggapi menerima gaji sesuai yang diharapkan, skor rata-rata 4,26 berkategori baik.

- 7) Responden menanggapi menerima penghasilan non gaji dari pekerjaan peduli bencana, skor rata-rata 4,34 berkategori baik.
- 8) Responden menanggapi rekan kerjanya mendukung kerja-kerjanya, skor rata-rata 3,94 berkategori baik.
- 9) Responden menanggapi perintah dari atasan tidak menyulitkannya dalam bekerja, skor rata-rata 4,08 berkategori baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normalitas data menjadi prasarat utama dalam penyelesaian statistik inferensial. Penelitian ini menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov test dalam menguji normalitas data. Kriteria pengujian dengan cara membandingkan nilai asymp. sign. (2-tailed) dengan tarap kesalahan penelitian (0,05). Jika Asymp.Sig.(2-tailed) hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,05, maka data disimpulkan normal.

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

No.	Variabel	Nilai Asymp.Sig.(2tailed)	Kesimpulan
1.	Metode Pelatihan (x1)	0,627	Data Normal
2.	Materi Pelatihan (x2)	0,662	Data Normal
3.	Kemampuan Teknis (z)	0,759	Data Normal
4.	Kepuasan Kerja (y)	0,933	Data Normal

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa semua variabel berdistribusi normal, artinya data memiliki sifat-sifat distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas tidak kalah penting dalam analisis regresi linear. Uji ini dilakukan dengan menguji hubungan variabel independent dengan dependennya.

Dalam penelitian ini menggunakan Hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

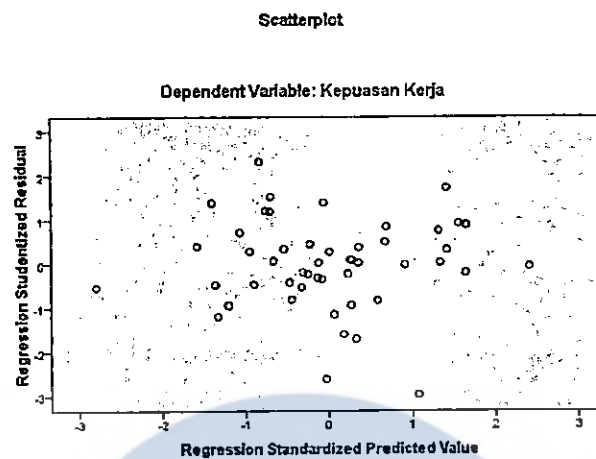
Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	p-value	Kesimpulan
Y dengan X1	0,000	Linear
Y dengan X2	0,051	Tidak Linear
Y dengan Z	0,000	Linear
Z dengan X1	0,000	Linear
Z dengan X2	0,000	Linear

Jika nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka hubungan linear. Hubungan Y dengan X2 ditunjukkan tidak linear. Sementara hubungan y dengan x1 maupun y dengan z terlihat linear. Dan hubungan Z dengan X1 maupun X2 bersifat linear. Implikasi dari hubungan antar variabel yang terlihat pada Tabel 4.9 adalah hubungan Y dengan X2 akan tidak sesuai memenuhi analisis jalur, karena analisis jalur berawal dari asumsi bahwa hubungan variabel harus linear.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan yaitu menggunakan gambar *scatterplot*. Grafik ini dibuat dari residu terhadap *zprediksi*. Berikut hasil gambar dan kesimpulan ujinya.



Gambar 4.1
Scatterplot model

Pada model regresi berganda:

- (a) Nampak terlihat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- (b) Titik yang mengumpul merupakan sebagian kecil dan Titik-Titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- (c) Tidak ada pola bergelombang melebar.
- (d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonialitas dilakukan berdasarkan analisis regresi, dengan cara mencari nilai VIF. Jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas, dan jika kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil perhitungan SPSS mengenai uji multikolinearitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Model Regresi	Variabel	VIF
1.	X1, X2 terhadap Z	X1	1,419
		X2	1,419
2.	X1,X2,Z terhadap Y	X1	1,693
		X2	1,544
		Z	1,601

Jelas sekali bahwa semua nilai VIF dibawah 10, artinya disimpulkan bahwa semua model regresi di atas tidak terjadi multikolinearitas.

2. Analisis Path

a. Model Regresi X1,X2 terhadap Z

Model regresi pertama adalah membuat Z sebagai variabel dependent tanpa melibatkan Y. Bentuk persamaan regresi linear ini sebagai berikut:

$$z = b_1X_1 + b_2x_2 + e,$$

dimana,

z = kemampuan teknis

b1 = koefisien regresi variabel x1

b2 = koefisien regresi variabel x2

X1 = metode pelatihan

X2 = materi pelatihan

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.165	4.721		1.518	.136		
	Metode Pelatihan	.456	.151	.414	3.014	.004	.705	1.419
	Materi Pelatihan	.456	.224	.280	2.036	.047	.705	1.419

a. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Dari hasil analisis didapat bahwa nilai $c = 7,165$, $b_1 = 0,414$, dan $b_2 = 0,280$. Dengan demikian persamaan menjadi $z = 0,414X_1 + 0,280x_2 + e$. Persamaan ini merupakan persamaan jalur yang terbentuk dari pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kemampuan teknis.

1) Uji Hipotesis Parsial

Pada uji hipotesis parsial didapatkan bahwa nilai *sig* pada x_1 (metode pelatihan) adalah 0,004, maka $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dikatakan bahwa x_1 (metode pelatihan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap z (kemampuan teknis). Hipotesis parsial disini dengan melihat signifikan nilai t . Jelas bahwa nilai t untuk $x_1 = 3,014$ dengan *sig* 0,004 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh metode pelatihan terhadap kemampuan teknis. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor metode pelatihan yang sesuai akan berdampak semakin tinggi juga kemampuan teknis yang didapat oleh peserta pelatihan.

Pada uji hipotesis parsial didapatkan bahwa nilai *sig* pada x_2 (materi pelatihan) adalah 0,047, maka $0,047 < 0,05$. Dengan demikian dikatakan bahwa

x2 (materi pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap z (kemampuan teknis). Hipotesis parsial disini dengan melihat signifikan nilai t. Dari uji ini didapat bahwa semakin baik materi pelatihan yang didapatkan peserta dalam pelatihan akan menyebabkan semakin tinggi kemampuan teknis yang diperoleh peserta tersebut.

2) Uji Hipotesis Simultan

Pada model regresi dengan jalur x1, dan x2 secara bersamaan (simultan) terhadap z, dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis of Varian

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.141	2	138.570	14.114	.000 ^a
	Residual	461.439	47	9.818		
	Total	738.580	49			

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

b. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Berdasarkan tabel tersebut, nilai $F = 14,114$, dengan nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan, artinya secara simultan metode pelatihan dan materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan teknis. Secara bersama-sama metode pelatihan dan materi pelatihan mempengaruhi kemampuan teknis. Semakin tinggi metode pelatihan dan materi pelatihan maka semakin tinggi juga kemampuan teknis peserta.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.375	.349	3.133	2.521

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

b. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Adanya pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi secara simultan, dapat dilihat juga besarnya R Square = 0,375. Atau besar koefisien residu $e1 = \sqrt{(1-0,75)} = 0,5$ atau 50%. Ini dapat diartikan bahwa besarnya sumbangan pengaruh bersama metode dan materi pelatihan terhadap kemampuan teknis sebesar 50%. Sisanya sebesar 50% lagi merupakan sumbangan variabel lain diluar penelitian ini.

b. Model Regresi X1,X2,Z terhadap Y

Berikut merupakan analisis regresi dari pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan dan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja. Pada persamaan ini variabel independent ada tiga buah. Pada persamaan ini variabel mediasi dijadikan variabel independen untuk kepentingan analisis path melalui pendekatan regresi pada SPSS. Berikut hasil perhitungan SPSS:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.717	4.550		4.334	.000		
	Metode Pelatihan	.425	.156	.424	2.731	.009	.591	1.693
	Materi Pelatihan	-.236	.220	-.159	-1.073	.289	.648	1.544
	Kemampuan Teknis	.298	.137	.328	2.174	.035	.625	1.601

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14, persamaan regresi menjadi:

$y = 0,424X_1 + -0,159X_2 + 0,328Z + e$. Terlihat bahwa terdapat hal unik dimana koefisien regresi materi pelatihan bernilai negatif.

1) Uji Hipotesis Parsial

Untuk uji parsial dilihat dari nilai signifikansi, dimana pada X_1 terlihat nilai sig 0,009 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh x_1 atau metode pelatihan terhadap kepuasan kerja, karena $0,009 < 0,05$. Ini dapat diartikan bahwa metode pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi skor metode pelatihan akan semakin tinggi kepuasan kerja peserta pelatihan.

Sementara itu, untuk variabel x_2 atau materi pelatihan nilai *p value* yang didapat sebesar 0,289, artinya $0,289 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja

tidak akan meningkat walaupun skor materi pelatihan meningkat, artinya tidak ada pengaruh yang berarti.

Kemudian, untuk z atau kemampuan teknis p value 0,035, maka jelas bahwa $0,035 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknis berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan teknis responden maka akan semakin tinggi kepuasan kerja responden.

2) Uji Hipotesis Simultan

Pada model regresi dengan jalur x_1 , x_2 dan Z terhadap Y , dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis of Varian

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.160	3	70.053	8.059	.000 ^a
	Residual	399.860	46	8.693		
	Total	610.020	49			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Teknis, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai $F = 8,059$, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan, artinya secara simultan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika secara bersamaan, ketiga variabel independen berpengaruh pada kepuasan kerja, namun secara per variabel yang terpisah materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Koefisien Determinasi

Adanya pengaruh signifikan metode pelatihan, materi pelatihan, dan kemampuan teknis secara simultan, dapat dilihat juga besarnya pengaruh tersebut, yaitu sebesar $R\text{ Square} = 0,345$. Atau sebesar 34,5% yaitu besarnya pengaruh secara bersamaan diartikan sebagai sumbangan atau kontribusi ketiga variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.302	2.948	2.334

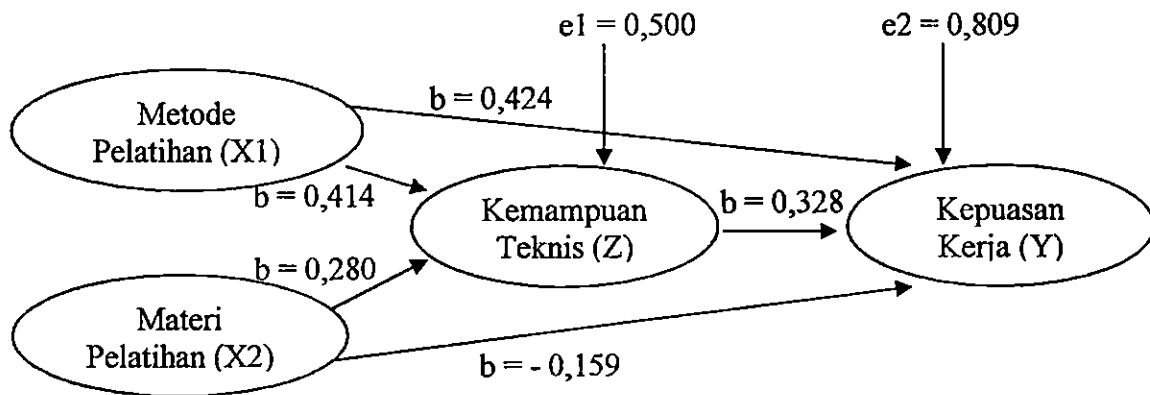
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Teknis, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 didapat bahwa nilai R square sebesar 0,345, maka besarnya pengaruh secara simultan dari luar sistem sebesar $e2 = \sqrt{(1-0,345)} = 0,809$, atau 80,9%. Pengaruh variabel lain di luar penelitian memiliki kontribusi yang besar walaupun tidak diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi diluar penelitian ini.

3. Pengaruh Total

Pada analisis path berdasarkan kerangka berpikir bahwa terdapat dua substruktur persamaan jalur yang terbentuk. Berdasarkan hasil analisis jalur di atas, didapat skema gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Gambar Skema Hasil Analisis Path

Dari analisis jalur path dapat diketahui bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan X1 (metode pelatihan) terhadap Z (kemampuan teknis), dengan signifikansi 0,004, $b = 0,414$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan X2 (materi pelatihan) terhadap Z (kemampuan teknis), dengan signifikansi 0,047, $b = 0,280$.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan X1 (metode pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja), dengan signifikansi 0,009, $b = 0,424$.
- 4) Tidak terdapat pengaruh signifikan X2 (materi pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja), dengan signifikansi 0,289, $b = -0,159$.
- 5) Terdapat pengaruh signifikan Z (kemampuan teknis) terhadap Y (kepuasan kerja), dengan signifikansi 0,035, $b = 0,328$.

Berdasarkan jalur diatas dapat diketahui persamaannya sebagai berikut:

$$z = 0,414X1 + 0,280x2 + e.$$

$$y = 0,424X1 + -0,159x2 + 0,328z + e.$$

Melihat dua persamaan tersebut, maka:

Pengaruh total X1 ke Y melalui Z:

(Pengaruh langsung x1 ke Y) + (pengaruh tidak langsung x1 ke y melalui Z) = $0,424 + (0,414 \times 0,328) = 0,424 + 0,135 = 0,559$. Dari sini didapat bahwa $0,424 > 0,135$, artinya bahwa pengaruh langsung X1 (metode pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja) lebih tinggi dari pengaruh X1 (metode pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja) melalui Z (kemampuan teknis), artinya bahwa Z (kemampuan teknis) tidak signifikan menjadi variabel intervening (mediasi).

Pengaruh total X2 ke Y melalui Z:

(Pengaruh langsung x2 ke Y) + (pengaruh tidak langsung x2 ke y melalui Z) = $-0,159 + (0,280 \times 0,328) = -0,159 + 0,091 = -0,067$. Terlihat bahwa $0,091 > -0,067$, artinya pengaruh langsung X2 (materi pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja) tidak signifikan, namun pengaruh tidak langsung X2 (materi pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja) melalui Z (kemampuan teknis) menjadi signifikan, artinya bahwa Z (kemampuan teknis dapat memediasi) pengaruh X2 (materi pelatihan) terhadap Y (kepuasan kerja).

Dengan demikian kemampuan teknis menjadi berarti sebagai mediasi pada pengaruh materi pelatihan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada pengaruh metode pelatihan terhadap kepuasan kerja, kemampuan teknis tidak dapat dijadikan variabel mediasi.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian didapat bahwa metode pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Metode pelatihan merupakan cara atau teknik yang diberikan oleh instruktur dalam pelatihan. Bagi kelompok

masyarakat peduli bencana, metode pelatihan berkaitan dengan teknik-teknik secara langsung yang memberikan kejelasan bagi kepuasan kerja mereka.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Stefanus (2013) yang menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun penelitian stefanus tidak secara khusus mengenai metode, namun secara lebih umum indikator metode menjadi bagian dari indikator pelatihan di dalamnya. Menurut hasil penelitian Andri (2011) juga menunjukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh program pendidikan dan pelatihan secara signifikan. Wibowo (2016:370) menjelaskan bahwa kenapa pelatihan bersifat penting dalam sumber daya manusia, karena melibatkan pengetahuan dan keterampilan yang segera akan berpengaruh bagi pekerjaan para karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung, ini disebabkan karena nilai tinggi pada indikator kesesuaian metode pelatihan dengan pekerjaan penanggulangan bencana di lapangan tinggi dengan kategori baik, sejalan dengan indikator pekerjaan di POKMAS mendukung perkembangan karirnya dalam pekerjaan. Karir yang dimaksud lebih luas sebagai kesempatan untuk memiliki jaringan kerja atau hubungan antar anggota maupun ke luar anggota yang menyebabkan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri.

Pada indikator metode pelatihan yang tertinggi adalah kesesuaian metode pelatihan dengan pekerjaan POKMAS maka indikator ini dapat diperkuat pada kenyataan di lapangan. Pelatihan-pelatihan penanggulangan bencana yang tidak tepat memilih metode untuk segera memilih metode yang tepat. Selain indikator

tersebut, indikator yang tinggi adalah indikator metode pelatihan membangun motivasi yang tinggi. Dengan demikian, metode pelatihan bagi POKMAS akan lebih efektif jika menggunakan metode yang cocok dengan pekerjaan dan membangun motivasi kepada mereka.

Selain itu, hasil penelitian Vasudevan (2014) sejalan dengan penelitian ini bahwa isi pelatihan (materi) dan pendekatan penyampaian (metode) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh Eko, *et al* (2013) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Eko, *et al* (2013:29) bahwa pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor penting yaitu: 1) kualitas pelatih, metode pelatihan, dan pengalaman pembelajaran. Metode pelatihan menjadi faktor yang penting dalam penelitian tersebut.

Hal yang membuat metode pelatihan menjadi penting bagi kepuasan kerja di Kelompok masyarakat peduli bencana di Kabupaten Ketapang adalah karena faktor:

- 1) Metode pelatihan memberikan motivasi yang baik bagi mereka, terlihat nilai skor rata-rata 4,20 termasuk kategori baik. Ini sesuai dengan argumen Gomes (2003:208) yang menyatakan bahwa metode apapun yang dipilih harus memenuhi prinsip adanya memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- 2) Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kemampuan peserta pelatihan, terlihat nilai skor rata-rata 4,02 termasuk kategori baik. Terkait dengan kepuasan kerja, Kreitner dan Kinicki (2010:171) berpendapat bahwa

pemenuhan kebutuhan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, jika dalam pelatihan kebutuhan-kebutuhan tersebut disampaikan dengan metode yang sesuai akan membantu bagi peningkatan kepuasan kerja. Pada praktik di lapangan, pertimbangan pelatihan harus menuntut adanya perkembangan kemampuan bagi peserta sudah dimasukan dalam perencanaan pelatihan, demikian juga bagi peserta, mereka tidak ikut pelatihan jika tidak meningkatkan kemampuan teknis dalam penanggulangan bencana alam.

- 3) Metode pelatihan sangat cocok dengan pekerjaan penanggulangan bencana di lapangan, dengan skor rata-rata 4,42 termasuk kategori baik.

Hal ini menjelaskan bahwa metode pelatihan memberikan kepuasan kerja bagi mereka. Namun jelas bahwa hasil penelitian membuktikan juga bahwa kemampuan teknis tidak efektif menjadi mediasi pengaruh metode pelatihan terhadap kepuasan kerja, ternyata metode pelatihan lebih signifikan secara langsung tanpa media kemampuan teknis.

Memang kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi masih lebih kecil dibanding pengaruh metode pelatihan secara langsung terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu, bagi kelompok masyarakat peduli bencana, metode sangat penting bagi kepuasan kerja mereka.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa materi pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat disebabkan oleh:

- 1) Isi yang disampaikan belum cukup lengkap memenuhi kepuasan kerja mereka karena alasan pendidikan para peserta. Kita ketahui berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sebagian besar peserta berlatar belakang

pendidikan SMA (50%), SMP (28%), SD (16%), sisanya S-1 (6%). Skor pada materi pelatihan tertinggi hanya 3,92 dimana materi sesuai dengan kebutuhan peserta, tetapi tidak menyebabkan kepuasan meningkat karena isi materi tidak sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

- 2) Kepuasan kerja kelompok masyarakat peduli bencana dipengaruhi faktor lain yang kemungkinan besar adalah faktor lingkungan. Lingkungan di pedesaan yang belum mengutamakan pendidikan dan penerimaan materi belajar sebagai acuan teori untuk menambah pemenuhan kebutuhan intelektual. Bagi mereka kebutuhan akan intelektual belum cukup penting.

Jika dilihat dari indikator materi pelatihan, jelas bahwa indikator-indikator berikut belum terpenuhi yaitu:

- 1) Isi materi pelatihan belum sesuai dengan tujuan pelatihan yang disampaikan.
- 2) Isi materi yang disampaikan belum lengkap sesuai referensi pelatihan.
- 3) Isi materi belum sesuai dengan sasaran yang diharapkan.
- 4) Materi belum sesuai dengan kemampuan peserta.
- 6) Semua sub materi belum cocok dengan yang diinginkan peserta.

Pada praktek lapangan, materi pelatihan penanggulangan bencana alam harus disesuaikan dengan kondisi alam dan infrastruktur yang dimiliki oleh daerah-daerah tertentu dan fasilitas-fasilitas penanganan bencana. Pelatihan untuk wilayah rawan banjir dan kebakaran di daerah kota tentu akan berbeda dengan di daerah hutan.

Hasil penelitian Nabilah, *et al* (2017) disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang membuat tidak

signifikan, menurutnya yaitu program pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Bisa saja materi pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dari peserta. Dengan demikian, perlu ditinjau atau diteliti kembali bahwa sejauhmana materi pelatihan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Research Gap* bisa saja terjadi karena dalam konteks subjek penelitian yang berbeda akan berbeda hasil.

Kemampuan teknis dapat memediasi untuk mengatasi tidak signifikkannya materi pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan teknis mereka, dan kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya bahwa materi yang tidak terpenuhi dengan baik bagi peserta dengan kemampuan terbatas harus didorong oleh metode pelatihan yang cocok.

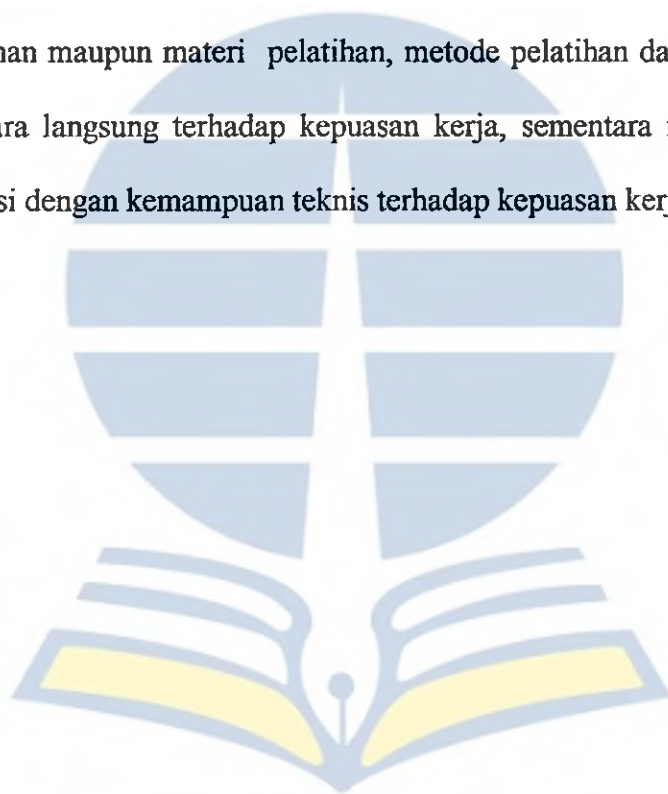
Implikasi bagi manajerial bahwa pemilihan materi tidak harus rumit atau memiliki tingkat kesukaran tinggi, pemilihan materi untuk pelatihan harus sesuai dengan kemampuan, daya serap maupun kebutuhan peserta. Metode pelatihan lebih efektif meningkatkan kepuasan kerja, karena metode tidak memfokuskan pada pemahaman saja tetapi lebih kreatif, mudah dimengerti, dan pemilihan metode yang tepat membuat peserta termotivasi lebih baik dalam mengikuti pelatihan dan meningkatkan kemampuan teknis mereka.

Keterbatasan materi pelatihan dapat diatasi dengan meningkatkan metode pelatihan atau faktor lain seperti instruktur, lingkungan pelatihan, fasilitas pelatihan atau kebutuhan yang sesuai sehingga. Fungsi dari faktor-faktor ini dapat

mendorong meningkatnya kemampuan teknis peserta, dengan demikian pada akhirnya materi tetap dapat berarti dan penting bagi peningkatan kepuasan kerja.

Pertimbangan-pertimbangan pemilihan materi perlu dikaji sebelum pelatihan dilaksanakan. Pelatihan tidak akan memberikan kepuasan jika materi tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peserta latihan.

Dari hasil penelitian ini, dapat memberikan gambaran bahwa pentingnya metode pelatihan maupun materi pelatihan, metode pelatihan dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, sementara materi pelatihan dapat dimediasi dengan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan metode pelatihan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif materi pelatihan terhadap kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif metode pelatihan terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap kepuasan kerja, namun menjadi signifikan setelah dimediasi oleh kemampuan teknis Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.
5. Terdapat pengaruh signifikan kemampuan teknis terhadap kepuasan kerja Kelompok Masyarakat Peduli Bencana di Kabupaten Ketapang.

B. Saran

Saran yang perlu dikemukakan dalam penelitian berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Baik metode maupun materi pelatihan menentukan kepuasan kerja bagi karyawan, dimana metode pelatihan secara langsung mempengaruhi ,maupun materi secara tidak langsung membuktikan bahwa pelatihan sangat penting bagi anggota kelompok masyarakat peduli bencana. Artinya materi harus benar-benar dirancang untuk dapat meningkatkan kemampuan teknis, sementara metode pelatihan dirancang untuk dapat secara langsung memenuhi kepuasan kerja.
2. Dalam memberikan materi pelatihan perlu adanya penyesuaian dengan kebutuhan peserta secara lengkap, dan menyajikan peningkatan kemampuan teknis peserta.
3. Perlu adanya latihan yang lebih rutin untuk tidak hanya mengembangkan kemampuan teknis tetapi juga kemampuan-kemampuan lain.
4. Pentingnya motivasi dalam pelatihan dari instruktur kepada peserta, khususnya tentang pentingnya pengetahuan akan teori-teori yang dipelajari dalam pelatihan.
5. Perlu adanya faktor-faktor yang dipertimbangkan seperti latar belakang pendidikan, budaya lingkungan peserta, sebagai faktor lain agar kemampuan teknis lebih tinggi dalam memediasi pengaruh materi pelatihan terhadap kepuasan kerja.
6. Dengan adanya keterbatasan peneliti, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor materi pelatihan beserta hubungannya terhadap kepuasan kerja.

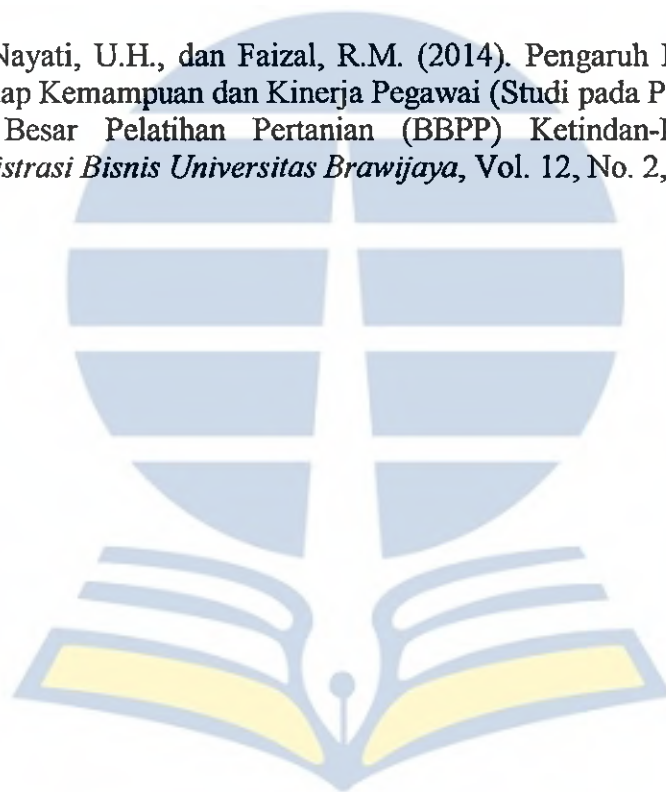
DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2011). *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas Data*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Andri, S. (2011). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Universitas Riau*, Vol. 1, No. 2, 64-77.
- Apriyanto, K.N., Djudi, M., dan Prasetya A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Paramedis RSIA Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 31, No. 1, 199-208.
- Angela, G. (2014). *Effect Of Training On Employee Performance: A Case Study of United Nations Support Office For The African Union Mission in Somalia*. Kenya: Thesis Master of Science in Organizational Development. Diambil 30 Agustus 2017, dari situs <http://erepo.usiu.ac.ke>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Eko, M.S., Nimran, U., dan Nayati, U.H. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 7, No. 1, 25-37.
- Endayani, F., Hamid, D., dan Djudi M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 25, No. 1, 1-7.
- Falola, H.O., Osibanjo, A.O., dan Ojo, S.I. (2014). Effectiveness of Training and Development on Employess Performance and Organisation Competitiveness in The Nigerian Banking Industry. *Bulletin of The Transilvania University of Brasov*, Vol. 7(56), No. 1, 161-170.
- Gemina, D., Silaningsih, E., dan Yuningsih, E. (2016). Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha sebagai Variabel Mediasi Pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, Vol. 15, No. 3, 297-323.

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Imran, A., dan Elnaga, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 4, 137-147.
- Irawan, A. (2013). Pentingnya Pelatihan Dalam Persoalan Kinerja SDM. *Jurnal Fortopolio Unjani*, Vol. 10, No. 2, 1-10.
- Kurniawati. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UT.
- Manara, M.U. (2014). Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 9, No. 1, 37-47.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nata, A. (2009). *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Nabilah, F.P., Tewal, B., dan Trang, I. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangunan Minahasa. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Samratulangi*, Vol.5, No. 2, 1882-1890.
- Panggabean, M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Perda Kab. Ketapang No. 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ketapang.
- Prastowo, A. (2013). *Pengembangan Bahan Ajar Tematik*. Diva PRESS. Yogyakarta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Putri, M.D.A. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi terhadap kinerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLPP) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis Universitas Veteran Yogyakarta.
- Rajasekar, D., dan Rivyaranjani, R. (2014). A Study on Job Satisfaction before and after Training and Development Programme in Insurance Company's. *International Journal of Research in Management & Business Studie*, Vol. 1, No. 1, 110-115.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ruhimat, T., dkk. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rja Grafindo Persada.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi.
- Sagala, S. (2011). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- (2009). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2003). *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugono, D., dkk. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Stefanus, L.F. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Samratulangi*, Vol.1, No. 3, 747-755.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: Refika Aditama.

- Uno, H. B. (2011). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vasudevan, H. (2014). Examining The Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness. *International Journal Management Business*, Vol. 4, No. 3, 185-202.
- Widodo, S. E.. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Wasisto J., Nayati, U.H., dan Faizal, R.M. (2014). Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Struktural Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, 1-10.



Instrumen Penelitian

Data Responden

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memilih (memberi tanda ceklis).

A. Metode Pelatihan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan instruktur sebelumnya dijelaskan dulu oleh instruktur					
2.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan					
3.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan instruktur sesuai dengan waktu yang dialokasikan					
4.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan instruktur sudah tepat sasaran					
5.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan memiliki daya tarik bagi saya					
6.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan membangun motivasi saya					
7.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kemampuan peserta pelatihan					
8.	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan sangat cocok dengan pekerjaan penanggulangan bencana di lapangan					

B. Materi Pelatihan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Menurut saya isi materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yang disampaikan					
2.	Menurut saya isi materi disampaikan lengkap sesuai referensi pelatihan					
3.	Menurut saya isi materi sesuai dengan sasaran yang diharapkan					
4.	Menurut saya isi materi sesuai dengan kebutuhan peserta					
5.	Menurut saya materi sesuai dengan kemampuan peserta					
6.	Menurut saya semua sub materi cocok dengan yang diinginkan peserta					

C. Kemampuan teknis

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya memiliki kemampuan dalam pemasangan sistem peringatan dini					
2.	Saya memiliki kemampuan handal dalam menyebarkan informasi tentang peringatan bencana					
3.	Saya memiliki kemampuan tinggi dalam mengevakuasi korban					
4.	Saya memiliki kemampuan tinggi dalam memenuhi kebutuhan dasar korban dengan cara koordinasi dengan sumber-sumber lain					
5.	Saya memiliki kemampuan mengurus korban pengungsi					
6.	Saya memiliki kemampuan teknis memperbaiki prasarana					

	dan sarana vital					
7.	Saya memiliki kemampuan teknis memantau sarana umum					
8.	Saya memiliki kemampuan membantu perbaikan rumah korban					

D. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya bekerja di kelompok masyarakat peduli bencana sesuai dengan tugas yang diberikan					
2.	Saya menyukai pekerjaan saya pada kelompok masyarakat peduli bencana					
3.	Saya mendukung semua instruksi dari ketua kelompok masyarakat peduli bencana					
4.	Tempat saya bekerja mendukung saya bekerja					
5.	Pekerjaan saya di kelompok masyarakat peduli bencana mendukung perkembangan karir saya dalam pekerjaan					
6.	Saya menerima gaji sesuai yang saya harapkan					
7.	Saya menerima penghasilan non gaji dari pekerjaan peduli bencana					
8.	Rekan kerja saya mendukung kerja-kerja saya					
9.	Perintah dari atasan tidak menyulitkan saya dalam bekerja					

Terima Kasih

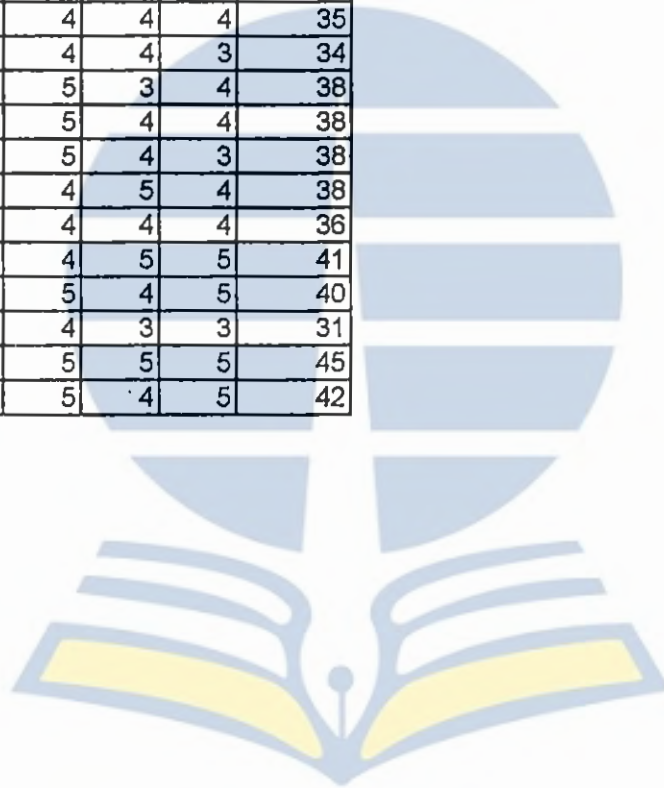
TABULASI DATA KUESIONER DENGAN SKALA LIKERT

No.	Metode Pelatihan (X1)									Materi Pelatihan(X2)							Kemampuan Teknis (Z)						
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1Total	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2Total	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7
1	4	3	3	3	3	5	4	5	30	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	3	3	5	4	5	32	4	3	4	4	4	4	23	4	2	4	4	3	2	5
3	4	4	4	5	4	5	5	5	36	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	5	5	5	33	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	3	4	4	5	5	33	5	4	4	5	4	4	26	4	3	3	4	4	3	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	5
8	5	4	3	4	5	4	4	3	32	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	3	4	4	5
9	3	4	2	5	3	5	5	4	31	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	4	3	4	4	4	29	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	5	3	4	5	4	31	4	4	3	4	3	3	21	4	5	5	4	4	5	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	5	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	3	4	5	5	4	5	34	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	3	4	3
14	4	3	3	3	4	5	3	4	29	3	5	5	5	3	5	26	4	4	4	3	3	4	3
15	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	3	5	3
16	3	4	3	3	3	3	3	5	27	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	3	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	3	4
18	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4	5	4	4	4	5	26	3	4	4	5	5	4	5
19	4	4	4	5	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	5	5	5	5
20	2	3	5	5	2	5	5	5	32	5	3	3	4	3	3	21	3	3	4	3	4	4	4
21	3	4	3	5	3	5	5	5	33	3	3	4	4	4	4	22	4	5	5	4	5	5	5
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	22	4	5	5	4	4	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	4	3	4	3	3	22	3	3	3	4	4	3	4
25	2	2	4	2	2	2	2	4	20	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	5	26	4	3	4	3	4	4	22	5	4	4	3	5	4	5
27	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	4	5	4	4	25	5	3	3	4	5	3	4
28	3	3	4	4	3	3	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	3	4
29	3	3	2	4	3	5	3	4	27	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	5	4	3	5	3	4	30	4	3	3	5	3	3	21	4	4	4	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4

32	3	3	5	5	3	4	3	4	30	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	3	3	5	3	4	28	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	4	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	4
36	3	3	3	4	3	5	3	4	28	3	3	4	3	4	4	21	4	3	5	4	4	3	5
37	4	3	2	3	3	3	3	5	26	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	3	4	4	3
38	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	3	4	5	4	32	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4	4	3	4	4
41	3	5	3	3	3	5	4	5	31	4	3	4	3	4	5	23	4	5	3	3	4	5	3
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	4
43	5	3	5	4	3	3	5	5	33	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	3	5	3	4	24	4	4	4	4	5	4	4
45	5	3	4	4	3	3	4	4	30	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	3	3
46	5	4	4	5	4	4	5	5	36	5	3	5	3	4	4	24	5	4	5	4	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	3	4	3	3	5	22	5	3	4	3	4	3	4
48	3	5	4	3	4	5	5	5	34	5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	5	5	5	5
49	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4	5	4	4	3	4	24	5	5	5	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	5	5	5

		Kepuasan Kerja (Y)									
z8	zTotal	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	yTotal
4	27	3	3	4	4	5	4	5	3	5	36
5	29	3	3	4	5	5	4	5	3	4	36
5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
5	36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	29	3	3	3	4	4	5	4	4	4	34
4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	39	5	5	3	5	4	5	4	5	4	40
4	31	3	3	5	5	4	4	3	3	3	33
5	26	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
5	33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	35	4	4	4	3	4	5	5	4	3	36
4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	30	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
3	28	4	4	5	3	5	3	5	4	5	38
4	35	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
4	32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
3	27	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
4	34	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
4	37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
3	28	5	4	4	5	4	5	4	4	3	38
5	38	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
4	32	3	3	3	3	4	3	3	3	5	30
4	35	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
4	28	3	3	4	4	5	5	5	3	4	36
3	24	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
4	34	5	4	5	3	5	4	5	4	4	39
4	31	5	3	4	4	4	4	5	3	4	36
3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	33	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
5	34	4	4	4	4	5	4	4	3	5	37
4	32	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38

4	26	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
4	32	4	4	3	3	4	5	4	4	4	35
4	27	3	3	4	5	5	5	4	4	4	37
4	30	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33
5	33	3	4	3	4	5	3	4	4	5	35
3	28	4	3	4	4	3	4	3	3	3	31
5	27	3	3	4	4	5	3	4	3	4	33
4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
4	31	5	3	5	4	4	5	5	3	4	38
4	32	5	4	4	3	4	5	5	4	4	38
5	34	5	4	3	5	5	4	5	4	3	38
4	33	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
3	25	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36
5	36	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
5	31	3	4	5	4	5	5	5	4	5	40
4	38	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31
5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42



Frequencies

		Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.72	3.66	3.76	3.98	3.54	4.20	4.02	4.42	31.30
Std. Deviation		.784	.658	.797	.769	.734	.756	.795	.538	3.524
Range		3	3	3	3	3	3	3	2	20
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	3	20
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sum		186	183	188	199	177	210	201	221	1565

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	18	36.0	36.0	40.0
	4	22	44.0	44.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	19	38.0	38.0	40.0
	4	26	52.0	52.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	14	28.0	28.0	34.0
	4	25	50.0	50.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	12	24.0	24.0	26.0
	4	24	48.0	48.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	24	48.0	48.0	52.0
	4	19	38.0	38.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	7	14.0	14.0	16.0
	4	23	46.0	46.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	12	24.0	24.0	26.0
	4	22	44.0	44.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4	Pearson Correlation	.228	.269	.325*	1	.309*	.358*	.568**	-.078	.650**
	Sig. (2-tailed)	.112	.059	.021		.029	.011	.000	.591	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.765**	.557**	.191	.309*	1	.243	.296*	-.018	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.184	.029		.090	.037	.904	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	-.007	.386**	.014	.358*	.243	1	.401**	.141	.529**
	Sig. (2-tailed)	.962	.006	.926	.011	.090		.004	.330	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.304*	.559**	.233	.568**	.296*	.401**	1	.362**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.103	.000	.037	.004		.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.043	.239	.097	-.078	-.018	.141	.362**	1	.320*
	Sig. (2-tailed)	.769	.095	.502	.591	.904	.330	.010		.024
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.608**	.705**	.469**	.650**	.709**	.529**	.777**	.320*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.024	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

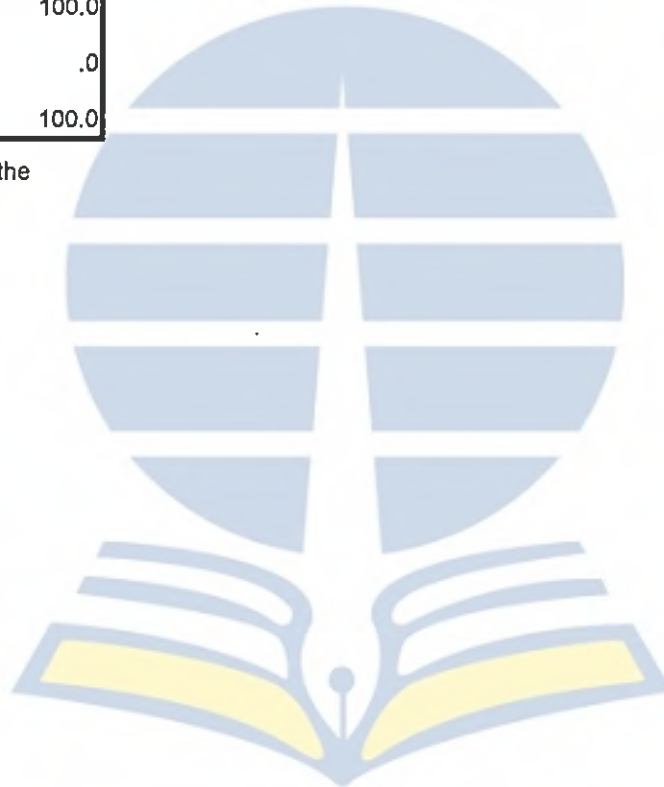
Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	8



Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
N Valid	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.90	3.62	3.74	3.92	3.58	3.90	22.66
Std. Deviation	.678	.725	.600	.634	.499	.647	2.379
Minimum	3	2	3	3	3	3	17
Maximum	5	5	5	5	4	5	28
Sum	195	181	187	196	179	195	1133

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	28.0	28.0	28.0
4	27	54.0	54.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	23	46.0	46.0	48.0
	4	20	40.0	40.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	34.0	34.0	34.0
	4	29	58.0	58.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	30	60.0	60.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	42.0	42.0	42.0
	4	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	29	58.0	58.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	2.0	2.0	2.0
	19	2	4.0	4.0	6.0
	20	7	14.0	14.0	20.0
	21	7	14.0	14.0	34.0
	22	7	14.0	14.0	48.0
	23	9	18.0	18.0	66.0
	24	7	14.0	14.0	80.0
	25	2	4.0	4.0	84.0
	26	5	10.0	10.0	94.0
	27	2	4.0	4.0	98.0
	28	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

[DataSet0]

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.129	.085	.171	.054	.116	.434**
	Sig. (2-tailed)		.373	.556	.235	.708	.421	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.129	1	.378**	.643**	.058	.483**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.373		.007	.000	.691	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.085	.378**	1	.105	.583**	.668**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.556	.007		.467	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.171	.643**	.105	1	-.044	.179	.577**
	Sig. (2-tailed)	.235	.000	.467		.762	.213	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.054	.058	.583**	-.044	1	.437**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.708	.691	.000	.762		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.116	.483**	.668**	.179	.437**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.421	.000	.000	.213	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

X2	Pearson Correlation	.434**	.752**	.724**	.577**	.497**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Frequencies

[DataSet0]

Statistics										
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.94	3.88	4.00	3.88	3.98	3.88	4.04	4.18	31.78
Std. Deviation		.652	.773	.728	.627	.685	.746	.727	.661	3.882
Range		2	3	2	2	2	3	2	2	16
Minimum		3	2	3	3	3	2	3	3	24
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sum		197	194	200	194	199	194	202	209	1589

Frequency Table

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	29	58.0	58.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	15	30.0	30.0	32.0
	4	23	46.0	46.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	24	48.0	48.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	30	60.0	60.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	27	54.0	54.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	14	28.0	28.0	30.0
	4	25	50.0	50.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	24	48.0	48.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	27	54.0	54.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

[DataSet0]

Correlations

[illegible]

Z4	Pearson Correlation	.232	.433**	.581**	1	.422**	.448**	.503**	.349*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.106	.002	.000		.002	.001	.000	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z5	Pearson Correlation	.317*	.381**	.450**	.422**	1	.435**	.657**	.189	.697**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.001	.002		.002	.000	.190	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z6	Pearson Correlation	.321*	.894**	.638**	.448**	.435**	1	.197	.128	.752**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.001	.002		.170	.377	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z7	Pearson Correlation	.220	.154	.578**	.503**	.657**	.197	1	.367**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.124	.286	.000	.000	.000	.170		.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z8	Pearson Correlation	.310*	.203	.424**	.349*	.189	.128	.367**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.028	.157	.002	.013	.190	.377	.009		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z	Pearson Correlation	.567**	.739**	.866**	.710**	.697**	.752**	.661**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

43415.pdf

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

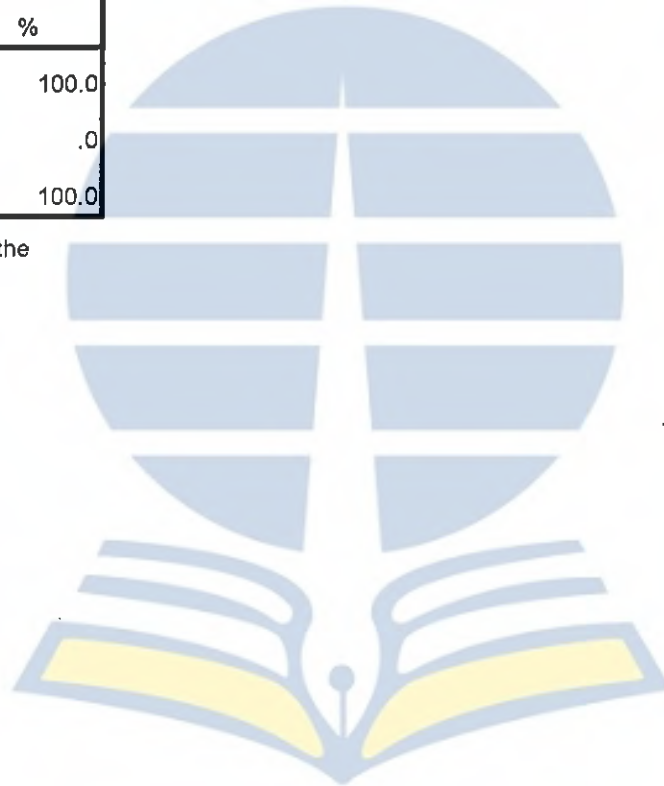
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	8



Frequencies

[DataSet0]

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.02	3.94	4.00	4.18	4.38	4.26	4.34	3.94	4.08	37.14
Std. Deviation		.742	.682	.700	.661	.602	.723	.593	.682	.665	3.528
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	15
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sum		201	197	200	209	219	213	217	197	204	1857

Frequency Table

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	23	46.0	46.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	27	54.0	54.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	26	52.0	52.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	27	54.0	54.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	25	50.0	50.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	21	42.0	42.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	27	54.0	54.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	27	54.0	54.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	28	56.0	56.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	2	4.0	4.0	4.0
	31	2	4.0	4.0	8.0
	32	1	2.0	2.0	10.0
	33	3	6.0	6.0	16.0
	34	3	6.0	6.0	22.0
	35	4	8.0	8.0	30.0
	36	7	14.0	14.0	44.0
	37	4	8.0	8.0	52.0
	38	7	14.0	14.0	66.0
	39	4	8.0	8.0	74.0
	40	4	8.0	8.0	82.0
	41	3	6.0	6.0	88.0
	42	3	6.0	6.0	94.0
	43	2	4.0	4.0	98.0
	45	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Correlations

[illegible]

Y8	Pearson Correlation	.526**	.825**	.214	.206	.206	.363**	.152	1	.191	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.136	.152	.152	.010	.291		.185	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	-.127	.236	.219	-.033	.483**	-.002	.240	.191	1	.404**
	Sig. (2-tailed)	.378	.100	.126	.818	.000	.991	.093	.185		.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.599**	.724**	.645**	.444**	.560**	.593**	.543**	.716**	.404**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Materi Pelatihan, Metode Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.375	.349	3.133	2.521

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

b. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.141	2	138.570	14.114	.000 ^a
	Residual	461.439	47	9.818		
	Total	738.580	49			

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

b. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.165	4.721		1.518	.136		
	Metode Pelatihan	.456	.151	.414	3.014	.004	.705	1.419
	Materi Pelatihan	.456	.224	.280	2.036	.047	.705	1.419

a. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Metode Pelatihan	Materi Pelatihan
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.033	.76	.66	.00
	3	.005	24.397	.24	.34	1.00

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Metode Pelatihan	Materi Pelatihan
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.033	.76	.66	.00
	3	.005	24.397	.24	.34	1.00

a. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

Residuals Statistics^a

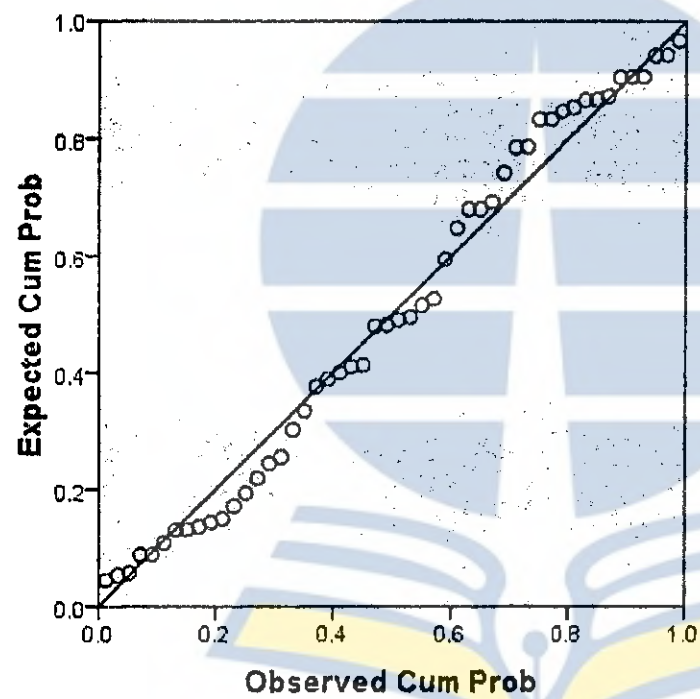
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.04	36.82	31.78	2.378	50
Std. Predicted Value	-3.253	2.117	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.452	1.540	.734	.227	50
Adjusted Predicted Value	24.06	36.61	31.80	2.396	50
Residual	-5.342	5.746	.000	3.069	50
Std. Residual	-1.705	1.834	.000	.979	50
Stud. Residual	-1.724	1.865	-.003	1.008	50
Deleted Residual	-5.460	5.943	-.021	3.250	50
Stud. Deleted Residual	-1.762	1.917	-.003	1.017	50
Mahal. Distance	.041	10.859	1.960	2.019	50
Cook's Distance	.000	.094	.020	.023	50
Centered Leverage Value	.001	.222	.040	.041	50

a. Dependent Variable: Kemampuan Teknis

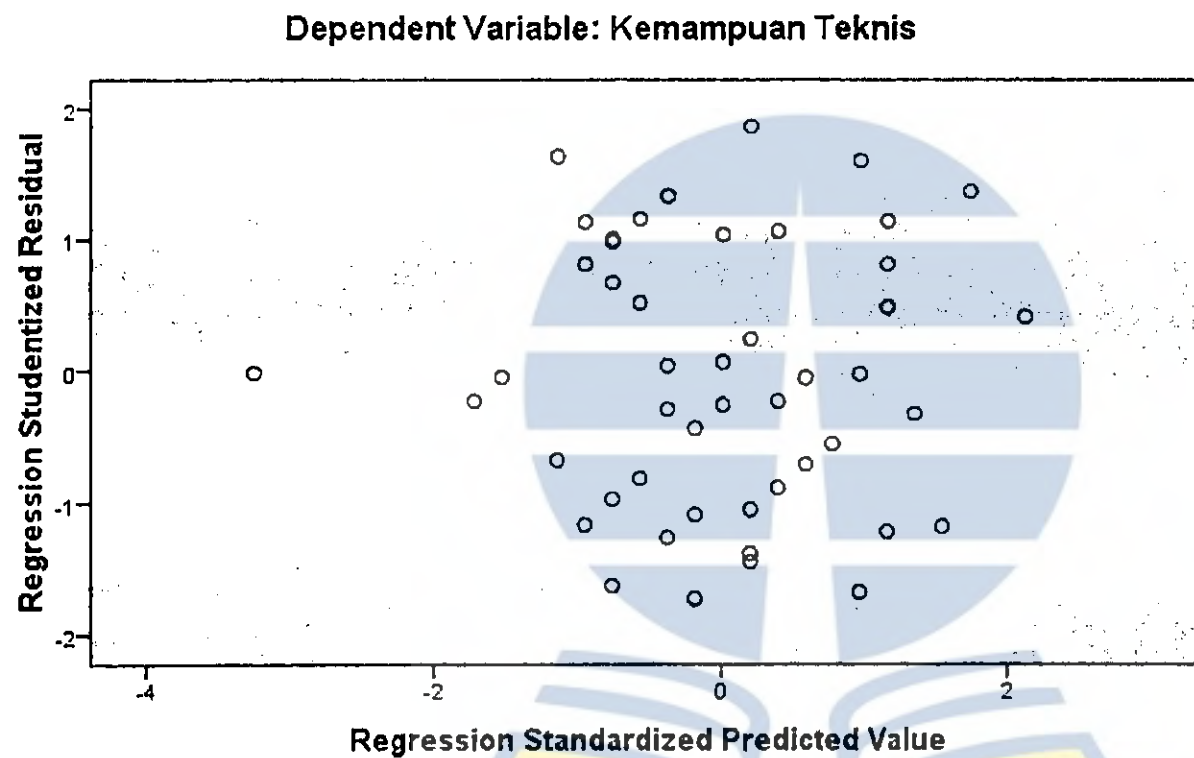
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kemampuan Teknis



Scatterplot



```
MEANS TABLES=Z BY X1 X2
```

```
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kemampuan Teknis * Metode Pelatihan	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
Kemampuan Teknis * Materi Pelatihan	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Kemampuan Teknis * Metode Pelatihan

Report

Kemampuan Teknis

Metode Pelatihan	Mean	N	Std. Deviation
20	24.00	1	
26	29.67	3	3.786
27	31.00	3	2.646
28	30.67	3	3.215
29	30.75	4	3.862
30	28.00	4	4.082
31	31.33	6	2.944
32	31.00	9	2.121
33	33.00	6	3.899

34	33.33	3	4.163
35	36.50	2	3.536
36	37.25	4	1.893
38	31.00	1	.
40	38.00	1	.
Total	31.78	50	3.882

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kemampuan Teknis * Metode Pelatihan	Between Groups	(Combined)	367.247	13	28.250	2.739	.008
		Linearity	236.431	1	236.431	22.922	.000
		Deviation from Linearity	130.815	12	10.901	1.057	.422
	Within Groups		371.333	36	10.315		
	Total		738.580	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kemampuan Teknis * Metode Pelatihan	.566	.320	.705	.497

Report

Kemampuan Teknis

Materi Pelatihan	Mean	N	Std. Deviation
17	24.00	1	.
19	26.50	2	.707
20	28.57	7	2.507
21	32.14	7	2.410
22	31.71	7	4.192
23	32.00	9	2.784
24	34.43	7	3.690
25	34.50	2	4.950
26	32.60	5	4.099
27	36.00	2	5.657
28	32.00	1	.
Total	31.78	50	3.882

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kemampuan Teknis * Materi Pelatihan	Between Groups	(Combined)	292.666	10	29.267	2.560	.017
		Linearity	187.947	1	187.947	16.438	.000
		Deviation from Linearity	104.719	9	11.635	1.018	.443
	Within Groups		445.914	39	11.434		
	Total		738.580	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kemampuan Teknis * Materi Pelatihan	.504	.254	.629	.396

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Teknis, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan ^a		Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Teknis, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.302	2.948	2.334

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Teknis, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.160	3	70.053	8.059	.000 ^a
	Residual	399.860	46	8.693		
	Total	610.020	49			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Teknis, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.717	4.550		4.334	.000		
Metode Pelatihan	.425	.156	.424	2.731	.009	.591	1.693
Materi Pelatihan	-.236	.220	-.159	-1.073	.289	.648	1.544
Kemampuan Teknis	.298	.137	.328	2.174	.035	.625	1.601

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Metode Pelatihan	Materi Pelatihan	Kemampuan Teknis
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.141	.45	.02	.05	.63
	3	.006	26.661	.34	.63	.08	.36
	4	.005	28.173	.21	.35	.87	.00

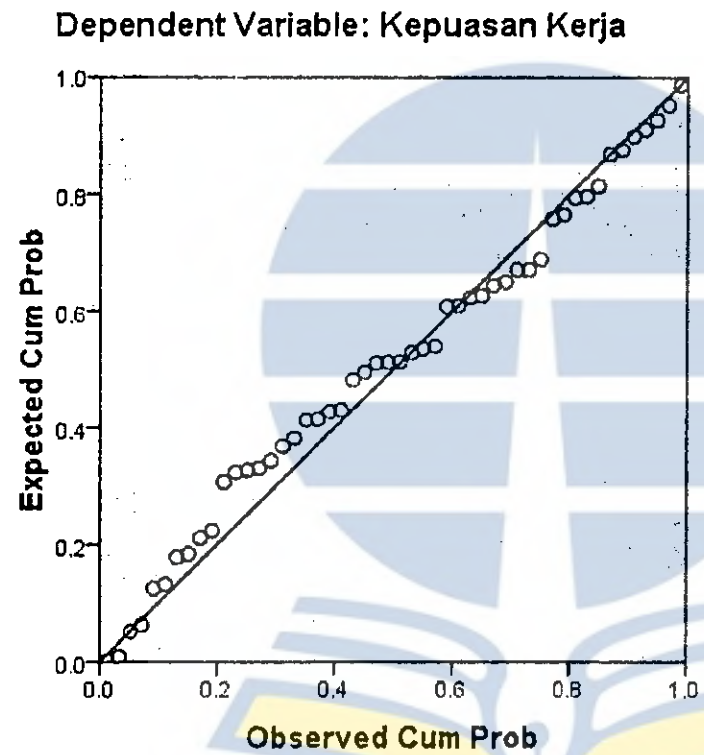
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.36	42.14	37.14	2.071	50
Std. Predicted Value	-2.793	2.413	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.430	1.449	.808	.209	50
Adjusted Predicted Value	31.79	42.16	37.14	2.095	50
Residual	-8.354	6.556	.000	2.857	50
Std. Residual	-2.833	2.224	.000	.969	50
Stud. Residual	-2.964	2.323	.000	1.017	50
Deleted Residual	-9.142	7.154	.003	3.151	50
Stud. Deleted Residual	-3.259	2.445	-.006	1.056	50
Mahal. Distance	.062	10.860	2.940	2.088	50
Cook's Distance	.000	.313	.026	.055	50
Centered Leverage Value	.001	.222	.060	.043	50

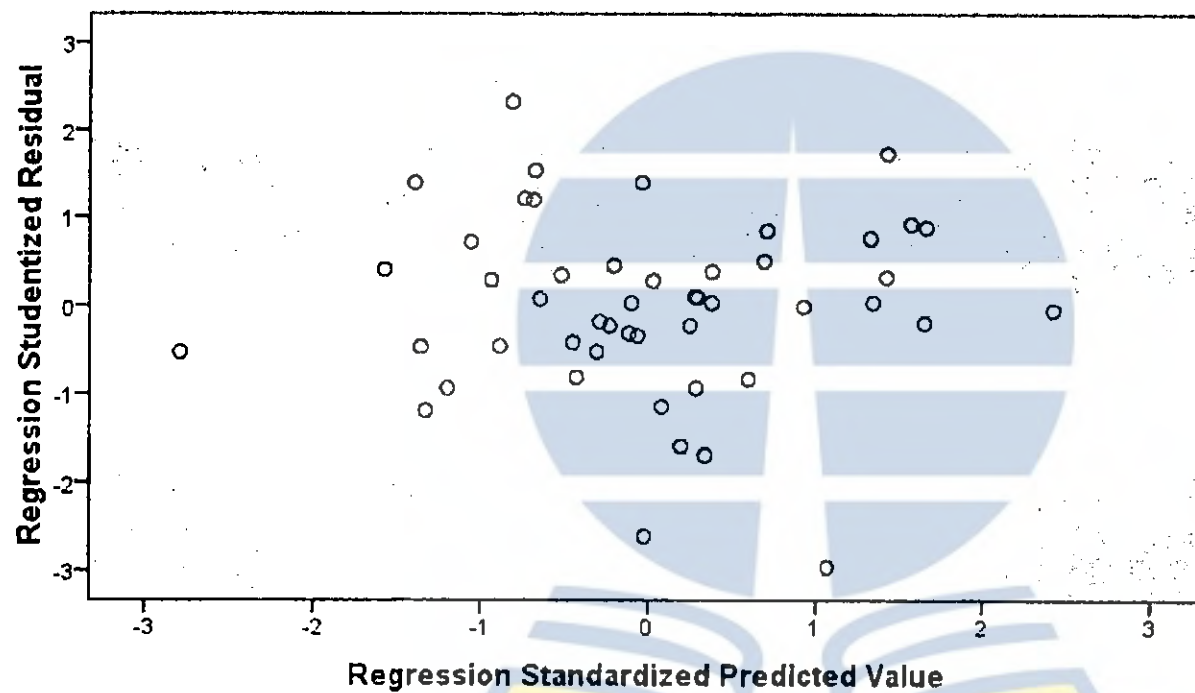
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



```
MEANS TABLES=Y BY X1 X2 Z
```

```
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Metode Pelatihan	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
Kepuasan Kerja * Materi Pelatihan	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
Kepuasan Kerja * Kemampuan Teknis	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%



Kepuasan Kerja * Metode Pelatihan

Report

Kepuasan Kerja

Metode Pelatiha n	Mean	N	Std. Deviation
20	30.00	1	.
26	34.33	3	4.163
27	36.00	3	2.646
28	35.67	3	1.155
29	37.00	4	3.742
30	37.25	4	1.893
31	37.83	6	2.229
32	35.89	9	2.421
33	37.83	6	2.714
34	33.33	3	4.933
35	40.50	2	.707
36	43.00	4	1.633
38	40.00	1	.
40	42.00	1	.
Total	37.14	50	3.528

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Metode Pelatihan	Between Groups	(Combined)	340.214	13	26.170	3.492	.001
		Linearity	167.128	1	167.128	22.300	.000
		Deviation from Linearity	173.087	12	14.424	1.925	.064
	Within Groups		269.806	36	7.495		
	Total		610.020	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Metode Pelatihan	.523	.274	.747	.558

Kepuasan Kerja * Materi Pelatihan

Report

Kepuasan Kerja

Materi Pelatiha n	Mean	N	Std. Deviation
17	30.00	1	.
19	36.50	2	4.950
20	34.86	7	2.545
21	36.00	7	1.414
22	39.71	7	2.059
23	36.67	9	2.828
24	40.00	7	3.367
25	39.00	2	4.243
26	36.40	5	3.912
27	40.00	2	4.243
28	30.00	1	.
Total	37.14	50	3.528

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Materi Pelatihan	Between Groups	(Combined)	280.034	10	28.003	3.310	.003
		Linearity	34.207	1	34.207	4.043	.051
		Deviation from Linearity	245.827	9	27.314	3.228	.005
	Within Groups		329.986	39	8.461		
	Total		610.020	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Materi Pelatihan	.237	.056	.678	.459

Kepuasan Kerja * Kemampuan Teknis

Report

Kepuasan Kerja

Kemamp uan Teknis	Mean	N	Std. Deviation
24	30.00	1	.
25	36.00	1	.
26	41.00	2	1.414
27	34.50	4	2.380
28	35.60	5	2.881
29	35.00	2	1.414
30	35.33	3	3.215
31	36.75	4	2.986
32	35.43	7	2.820
33	36.80	5	1.789
34	38.75	4	1.708
35	39.00	3	2.646
36	41.67	3	3.055
37	43.00	1	.
38	38.33	3	6.351
39	40.00	1	.
40	43.00	1	.
Total	37.14	50	3.528

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kemampuan Teknis	Between Groups	(Combined)	325.806	16	20.363	2.364	.018
		Linearity	145.255	1	145.255	16.865	.000
		Deviation from Linearity	180.551	15	12.037	1.398	.206
	Within Groups		284.214	33	8.613		
	Total		610.020	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Kemampuan Teknis	.488	.238	.731	.534

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Metode Pelatihan	Materi Pelatihan	Kemampuan Teknis	Kepuasan Kerja
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	31.30	22.66	31.78	37.14
	Std. Deviation	3.524	2.379	3.882	3.528
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.103	.095	.076
	Positive	.095	.103	.095	.067
	Negative	-.106	-.080	-.083	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.750	.730	.671	.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627	.662	.759	.933
a. Test distribution is Normal.					

PERBAIKAN TAPM

Sidang: Sabtu, 20 Januari 2018

No.	Nama Komisi Penguji	Saran Perbaikan	Halaman Setelah Perbaikan
1.	Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D. (Penguji Ahli)	Menambahkan tabel frekuensi bencana dan kaitkan dengan kepuasan kerja masyarakat (pada bab I)	3
		Gunakan acuan buku UT	12,13, 15, 16, 27, 48
		Tambah referensi pendukung kemampuan teknis menjadi variabel mediasi (pada bab 2)	42
		Pembahasan dengan interpretasi dalam bahasa awam/non-teknis (bukan menghilangkan uraian terdahulu)	90-96
		Ditambahkan dengan praktek nyata, acuan indikator dengan nilai tertinggi.	91-94
2.	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si (Pembimbing I/Penguji I)	Perbaiki daftar pustaka	99-103
		Perbaiki data di BAB I	3
3.	Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc (Pembimbing II/Penguji II)	Perlu ditambahkan implikasi manajerial pada pembahasan	95

4.	Dr. Tati Rajati, M.M (Ketua Komisi)	Penulisan sesuaikan dengan pedoman UT	1-103
		Masukan materi dari referensi buku UT	12,13, 15, 16, 27, 48
		Interpretasikan analisis yang didapat	83, 84, 85, 86, 87, 88, 90,



UJI VALIDITAS

43415.pdf

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KINERJA)

No	Butir Ke-				SKOR
Resp	24	25	26	27	TOTAL
1	6	6	6	6	24
2	7	7	7	7	28
3	7	7	7	7	28
4	6	4	4	6	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	7	22
7	5	5	5	6	21
8	5	6	6	6	23
9	6	7	4	6	23
10	6	6	6	6	24
11	6	6	6	6	24
12	7	7	7	7	28
13	7	7	7	7	28
14	6	4	4	6	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	7	22
17	5	5	5	6	21
18	5	6	6	6	23
19	6	6	6	6	24
20	6	6	6	6	24
21	6	6	6	6	24
22	7	7	7	7	28
23	7	7	7	7	28
24	6	4	4	6	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	7	22
27	5	5	5	6	21
28	5	6	6	6	23
29	6	7	4	6	23
30	6	4	4	6	20
r. hit (r. xy)	0,7867	0,8787	0,8758	0,694	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	