

**PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, DAN  
PENUGASAN TERHADAP KINERJA PERWIRA  
KORPS PELAUT DI KAPAL PERANG (KRI) WILAYAH  
BARAT DAN KOLINLAMIL**

**Tesis diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh gelar Magister Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**TUBAGUS BUDI WACHYUDI  
NIM : 014305383**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA, 2007**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
Jakarta 2007**

**PERNYATAAN**

Tesis yang berjudul PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, DAN PENUGASAN TERHADAP KINERJA PERWIRA KORPS PELAUT DI KAPAL PERANG (KRI) WILAYAH BARAT DAN KOLINLAMIL adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Jakarta, Pebruari 2007

Yang menyatakan



**TUBAGUS BUDI WACHYUDI, S.IP**

**NIM : 014.305.383**





# LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**Judul Tesis** : **PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, DAN PENUGASAN TERHADAP KINERJA PERWIRA KORPS PELAUT DI KAPAL PERANG (KRI) WILAYAH BARAT DAN KOLINLAMIL**

**Penyusun Tesis** : **Tubagus Budi Wachyudi, S.IP.**

**NIM** : **014.305.383**

**Program Studi** : **Magister Administrasi publik**

**Hari / Tanggal** : **Pebruari 2007**

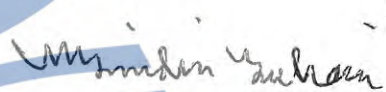
**Manyetujui :**

**Pembimbing I,**



**Dr. AGUS MAULANA**

**Pembimbing II,**



**AMINUDIN ZUHAIRI, Ph.D**

**Mengetahui,**

**Direktur Program Pascasarjana,**



**Prof. Dr. H. Udin S Winataputra, MA**

**NIP. 130367151**



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

**PENGESAHAN**

**Nama** : Tubagus Budi Wachyudi, S.IP.  
**NIM** : 014.305.383  
**Program Studi** : Magister Administrasi public  
**Judul Tesis** : **PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, DAN  
 PENUGASAN TERHADAP KINERJA PERWIRA KORPS  
 PELAUT DI KAPAL PERANG (KRI) WILAYAH BARAT  
 DAN KOLINLAMIL**

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

**Hari / Tanggal** : Rabu, 21 Pebruari 2007

**Waktu** : 16.00 – 18.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TESIS**

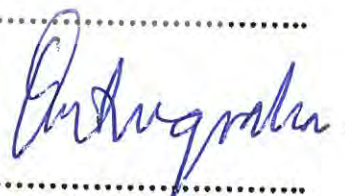
Ketua Komisi penguji :

**Prof. Dr. H. Udin S Winataputra, MA**



Penguji Ahli :

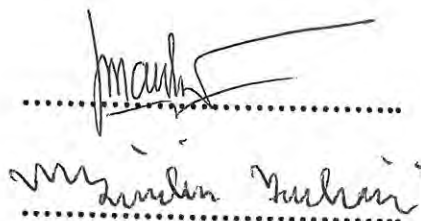
**M. Qudrat Nugraha, Ph.D**



Pembimbing

**1. Dr. AGUS MAULANA**

**2. AMINUDIN ZUHAIRI, Ph.D**









## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan tesis dengan judul :

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN, DAN PENUGASAN TERHADAP KINERJA PERWIRA KORPS PELAUT DI KAPAL PERANG (KRI) WILAYAH BARAT DAN KOLINLAMIL.**

Tesis ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai derajat sarjana S-2 Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Keberhasilan penulis menyelesaikan tesis ini adalah berkat bantuan arahan, dorongan, dan perhatian dari berbagai pihak, dan untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kepala Dinas Administrasi Personel Angkatan Laut atas segala dukungan dan bimbingannya
2. Dr. Agus Maulana selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dorongan dan persetujuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Aminudin Zuhairi, Ph.D selaku pembimbing pendamping yang dengan sabar memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Staf pengajar Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Istri tercinta yang selalu berdoa dan memberi dorongan moril dalam rangka menyelesaikan studi Pascasarjana .

6. Rekan-rekan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis senantiasa berdoa pada Tuhan Yang Maha Esa, semoga bantuan Bapak/Ibu dan berbagai pihak diberikan balasan yang setimpal dan selalu melimpahkan berkahnya pada kita sekalian.

Dengan segala keterbatasan, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya TNI Angkatan Laut dan semoga Tuhan memberikan Rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga dunia Pendidikan kita dapat berkembang lebih baik lagi.

Jakarta, January 2007

Penulis



**TUBAGUS BUDI WACHYUDI**







## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
ABSTRAK .....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Ruang Lingkup Penelitian .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
A. Teori Yang Mendukung.....	9
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	44
C. Kerangka Pemikiran .....	45
D. Rumusan Hipotesis .....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	50
A. Metode, Instrumen Penelitian, Definisi Konseptual dan Operasional .....	50
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	53
C. Pengumpulan Data .....	56
D. Pengolahan Data .....	57
E. Analisis Data .....	58
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	85
A. Hasil Analisa Objek Penelitian .....	85
B. Analisa Koefisien Determinasi dan Analisa Korelasi Regresi .....	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	115
A. Kesimpulan .....	115
B. Saran .....	116
DAFTAR PUSTAKA .....	118



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Populasi Perwira Korps Pelaut di KRI Wilayah Barat dan Kolinlamil .....	53
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian .....	55
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	63
Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ) pada Putaran ke 1 .....	85
Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penugasan ( $X_2$ ) pada putaran ke 1 .....	86
Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Perwira ( $X_1$ ) pada putaran ke 1 .....	87
Tabel 8. r Hasil dari pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	88
Tabel 9. r Hasil dari pengujian Validitas dan Reabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan setelah Membuang Pernyataan yang Tidak Valid .....	89
Tabel 10. r Hasil dari Pengujian Validitas Variabel Penugasan .....	90
Tabel 11. r Hasil dari Pengujian Validitas dan Variabel Penugasan setelah Membuang Pernyataan yang Tidak Valid .....	91
Tabel 12. r Hasil dari Pengujian Validitas dan Reabilitas untuk Variabel Kinerja Perwira (Y) .....	93
Tabel 13. r Hasil dari Pengujian Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja setelah Membuang Pernyataan yang Tidak Valid .....	94
Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif melalui Pertanyaan 1 s/d 17 Variabel Pendidikan dan Pelatihan 50 Responden .....	96
Tabel 15. Hasil Analisis Deskriptif melalui Pertanyaan 1 s/d 18 Variabel Penugasan dari 50 Responden .....	96
Tabel 16. Hasil Analisis Deskriptif melalui Pertanyaan 1 s/d 18 Variabel Kinerja Perwira dari 50 Responden .....	97
Tabel 17. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R square) dari Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Perwira .....	99
Tabel 18. t Hitung dan Signifikansi Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Perwira (Y) .....	100
Tabel 19. ANOVA Test Variabel Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Perwira (Y) .....	102
Tabel 20. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R square) dari Variabel Penugasan terhadap Kinerja Perwira .....	104
Tabel 21. t Hitung dan Signifikansi Variabel Penugasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perwira (Y) .....	105
Tabel 22. ANOVA Test Variabel Panugasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perwira (Y) .....	106

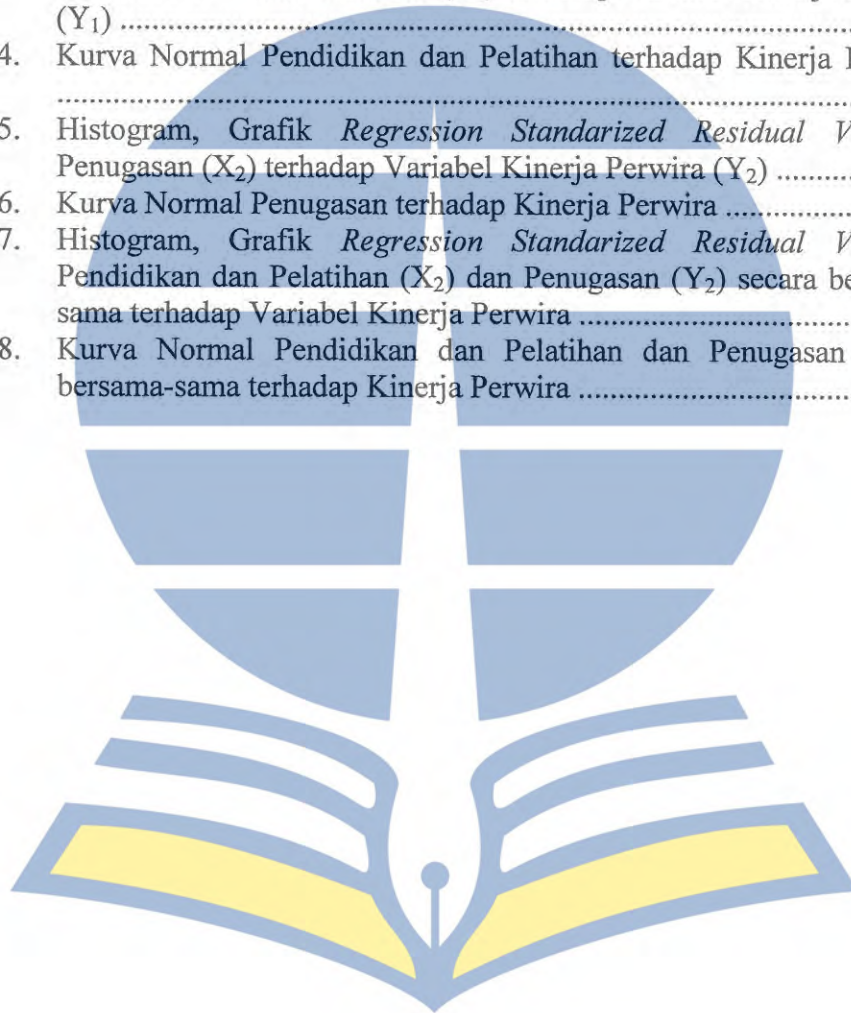
Tabel 23.	Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R square) dari Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ) dan Penugasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perwira (Y) .....	109
Tabel 24.	t Hitung dan Signifikansi Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Penugasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja perwira (Y) .....	110
Tabel 25.	ANOVA Tes Variabel Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ) dan Penugasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perwira (Y) .....	112
Tabel 26.	Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ dan Adjusted $R^2$ ) antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat .....	113





## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.	Hubungan antar Faktor Pelatihan, Penugasan dan Kinerja Perwira .....	48
Gambar 2.	Struktur Organisasi Administrasi KRI .....	69
Gambar 3.	Histogram, <i>Grafik Regression Standarized Residual Variable</i> Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja Perwira ( $Y_1$ ) .....	98
Gambar 4.	Kurva Normal Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perwira .....	101
Gambar 5.	Histogram, <i>Grafik Regression Standarized Residual Variable</i> Penugasan ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Perwira ( $Y_2$ ) .....	103
Gambar 6.	Kurva Normal Penugasan terhadap Kinerja Perwira .....	105
Gambar 7.	Histogram, <i>Grafik Regression Standarized Residual Variable</i> Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ) dan Penugasan ( $Y_2$ ) secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja Perwira .....	108
Gambar 8.	Kurva Normal Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama terhadap Kinerja Perwira .....	111



**DAFTAR LAMPIRAN**

	alaman
LAMPIRAN 1. LEMBAR KUESIONER .....	120
LAMPIRAN 2. HASIL PENGOLAHAN DATA PROGRAM SPSS .....	131
LAMPIRAN 3. DAFTAR PENILAIAN RESPONDEN .....	158
LAMPIRAN 4. KUTIPAN RIWAYAT HIDUP RESPONDEN .....	160









# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang dan Masalah

Berkembangnya kemajuan teknologi peperangan di dunia militer menuntut kemampuan prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) untuk dapat bersaing dan mengoperasikan peralatan sesuai dengan keinginan dan tuntutan menjadi prajurit professional yang tanggap, tanggon, dan trengginas. Maka tuntutanpun dimensinya semakin kompleks diantara Prajurit dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan. Setiap Prajurit dalam hal ini, harus mampu melakukan kompetisi dengan menunjukkan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu secara mikro salah satu keberhasilan TNI dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh prajurit pengawaknya. Dengan kata lain tingkat keberhasilan suatu operasi sangat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas sumber daya manusianya.

TNI Angkatan Laut, sebagai salah satu komponen Tentara Nasional Indonesia memiliki fungsi sebagai penegak kedaulatan hukum di laut dengan Sistem Senjata Armada Terpadu yang salah satunya adalah Kapal Perang/Kapal Republik Indonesia (KRI). TNI AL mempunyai tugas pokok membina kemampuan Sistem Senjata Armada Terpadu (SSAT), membina potensi maritim menjadi kekuatan pertahanan keamanan negara di laut, melaksanakan operasi laut sehari-hari dan operasi tempur laut untuk pengendalian laut dan proyeksi kekuatan ke darat melewati laut dalam rangka penegakan kedaulatan dan hukum di laut.



Keberhasilan pencapaian tugas pokok tersebut akan sangat ditentukan oleh keberhasilan pembinaan sumber daya manusia (personel) sebagai pengawak organisasi yang diarahkan, dalam rangka mewujudkan tugas pokok yang diemban. Oleh sebab itu, pembangunan sumber daya manusia merupakan indikator yang secara internasional diakui sebagai indikator keberhasilan pembangunan dan merupakan faktor yang memberikan kontribusi besar bagi adanya perilaku yang bertanggung jawab dan berkesinambungan, serta sekaligus juga sebagai penentu keberhasilan pembangunan suatu organisasi itu sendiri.

Perwira Korps Pelaut, sebagai salah satu korps yang ada di KRI selain korps Teknik, Elektro, dan Suplai merupakan salah satu penyelenggara inti pelaksanaan tugas-tugas operasi di kapal. Sebagai pemegang tanggung jawab tertinggi pada organisasi kapal perang (Komandan KRI), Perwira Korps Pelaut dituntut memiliki kemampuan untuk dapat mengoperasikan peralatan dan kemampuan untuk mengelola personel di bawahnya dalam rangka kelangsungan tugas operasi.

Selanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerja para Perwira khususnya korps Pelaut di KRI, Pimpinan TNI AL selalu berupaya memberikan kebijakan berupa pembinaan personel yang dilakukan secara terus menerus. Arah kebijakan diharapkan para Perwira memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang sesuai kejuruan masing-masing. Perhatian dan pembinaan terhadap personel sangatlah penting untuk kelangsungan dan kemajuan organisasi. Tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan personel yang baik dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi. Menurut Dessler ada beberapa alasan untuk menilai kinerja diantaranya adalah memberikan informasi tentang dapat dilakukannya

promosi dan penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan (Dessler, 1997:2). Dengan demikian maka pimpinan harus mencari solusi terbaik untuk memperbaiki kinerja para perwira. Diharapkan bahwa upaya utama yang harus dilakukan adalah *empowerment* atau pemberdayaan dengan memberi pelatihan (*training*) yang memiliki bobot kemampuan sehingga dapat memberikan output optimal dan kompetensi terhadap pekerjaan yang akan dihadapi oleh perwira khususnya korps Pelaut di lapangan.

Suryana berpendapat bahwa program pelatihan diarahkan sebagai setiap aktifitas formal dan informal yang memberikan kontribusi pada perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan memperbaiki prestasi kerja saat ini, sementara program pengembangan dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan bagi pekerjaan masa depan (Suryana, 2006:2). Upaya lain dalam *empowerment* adalah penugasan yang sesuai dengan makna *the right man on the right job* harus dipahami secara nyata sehingga setiap penugasan yang diberikan kepada setiap perwira akan sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Penugasan yang baik adalah adanya keseimbangan antara tugas dan tanggung-jawab, disamping adanya suatu harmonisasi antara hak dan kewajiban serta perhatian yang optimal terhadap kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh para perwira.

Pembenahan kinerja perwira korps Pelaut tidaklah mudah mengingat banyaknya aspek yang perlu dibenahi baik individual maupun organisasi. Aspek-aspek yang mendapat perhatian diantaranya adalah pelatihan, kepemimpinan, penugasan, promosi, kedisiplinan sikap serta lingkungan kerja. Aspek-aspek tersebut tidaklah berdiri sendiri-sendiri, dengan kata lain bahwa aspek yang satu terkait dengan aspek lainnya, aspek



yang satu menjadi penyebab munculnya aspek yang lain, sehingga seluruhnya seolah-olah membentuk masalah yang kompleks dan rumit.

Walaupun secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perwira, diantaranya yaitu kesejahteraan, motivasi, imbalan, pelatihan, penugasan, kepemimpinan promosi, disiplin kerja dan lain-lain, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada dua faktor yang dianggap penting yaitu pendidikan dan pelatihan (*training*), dan penugasan yang mempengaruhi kinerja perwira khususnya korps Pelaut di KRI. Kedua faktor ini dianggap penting mengingat pelatihan dan penugasan merupakan faktor yang dianggap dominan dalam meningkatkan ketrampilan perwira dalam pelaksanaan tugas operasi di lapangan. Pelatihan memungkinkan pemenuhan tuntutan-tuntutan kerja dengan cepat. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan personel berarti memungkinkan personel untuk meningkatkan kuantitas output dalam setiap operasi tempur laut dan keamanan laut. Sedangkan penugasan menjadi penting, mengingat tugas yang dibebankan kepada perwira berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan pelatihan yang diikuti dapat mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pokok sesuai visi, yaitu membangun TNI AL yang besar, kuat, dan profesional.

## **B. Identifikasi Masalah**

Beberapa masalah yang muncul dan yang berkaitan dengan kinerja perwira di lingkungan TNI Angkatan Laut tidaklah spesifik namun sering sekali terjadi di lapangan, sehingga timbul pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja perwira. Masalah-masalah tersebut diantaranya adalah sebagai berikut.

*Pertama*, para perwira korps pelaut, utamanya yang baru lulus dari pendidikan, cenderung kurang menguasai peralatan kerja khususnya di KRI dalam melaksanakan tugasnya, fenomena ini pada gilirannya berdampak pada kinerja yang rendah. Dari masalah ini pertanyaan yang mungkin timbul dan dapat diajukan adalah: apakah terdapat pengaruh *pendidikan dan pelatihan* terhadap *kinerja* Perwira khususnya korps Pelaut?

*Kedua*, Faktor penugasan, yaitu masih ditemukannya penugasan perwira yang tidak sesuai dengan kejuruan, atau pendidikan dan pelatihan yang di ikuti (*The Right Man in The Wrong Place/Job*). Hal ini berdampak pada gairah dan efektifitas perwira tersebut dalam melaksanakan setiap pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Dari masalah ini pertanyaan yang mungkin timbul dan dapat diajukan adalah: apakah terdapat pengaruh penugasan terhadap kinerja perwira? Fenomena ini pada gilirannya berdampak pada kinerja yang rendah.

Permasalahan di atas mengindikasikan bahwa terdapat kemungkinan bahwa kinerja perwira dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, iklim organisasi dan sebagainya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada faktor pendidikan pelatihan, dan penugasan. Juga diduga bahwa masing-masing faktor tidaklah berdiri sendiri-sendiri namun memiliki keterkaitan antara faktor yang satu dengan faktor lainnya, sehingga menimbulkan masalah yang lebih kompleks. Terlebih lagi bila permasalahan tersebut dilihat secara individual dimana masing-masing individu memiliki problema yang unik.



### C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada dua peubah bebas yaitu pendidikan dan latihan, dan penugasan dan sebagai peubah terikat adalah kinerja perwira pelaut di KRI. Pembatasan ini didasarkan atas pertimbangan konsistensi:

1. Kedua peubah ini diduga cukup signifikan berpengaruh terhadap kinerja perwira.
2. Pengaruh pendidikan dan latihan, dan penugasan terhadap kinerja perwira perlu untuk diteliti.

Objek penelitian adalah para perwira, khususnya korps Pelaut yang berdinasi di KRI armada wilayah Barat dan Kolinlamil (Komando Lintas Laut Militer) dimana sebagai responden diambil sampel dari tiap-tiap strata umum (Komandan, Palaksa, dan Kadep/Kadiv).

### D. Perumusan Masalah

Melihat latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman penugasan yang beraneka ragam merupakan salah satu faktor utama terbentuknya gaya kepemimpinan yang demikian kompleksnya sehingga sering muncul gejala yang sangat berpengaruh kepada kinerja perwira seperti prestasi kerja, kemampuan nalar dalam menjawab permasalahan di lapangan yang ada, kemampuan untuk melaksanakan instruksi-instruksi yang telah disampaikan oleh pimpinan, respek dan loyalitas dalam pencapaian tujuan tugas pokok di lapangan.

Bertitik tolak pada uraian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perwira, khususnya korps pelaut?
2. Apakah terdapat pengaruh penugasan terhadap kinerja prajurit di lapangan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan penugasan secara bersama-sama terhadap kinerja perwira korps Pelaut? Dan seberapa besarkah pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja perwira?

## **E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan yang diikuti oleh para perwira terhadap peningkatan kinerja pada pelaksanaan tugasnya di lapangan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor penugasan yang diberikan terhadap peningkatan kinerja Perwira Korps Pelaut.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan dan latihan, dan penugasan terhadap peningkatan kinerja Perwira khususnya Korps Pelaut di lapangan.



## 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan penelitian tersebut di atas, maka kegunaan penelitian ini dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi teoritis dan dimensi praktis, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

### a. Dimensi Teoritis

Secara teoritis kegunaan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari pada pendidikan dan latihan, dan penugasan, terhadap kinerja perwira korps Pelaut di Lingkungan TNI AL.
- 2) Untuk memperkaya pengetahuan dan pemahaman tentang kinerja perwira khususnya korps Pelaut berdasarkan dimensi dan indikator dari masing-masing peubah penelitian.
- 3) Sebagai bahan kajian teoritis dalam upaya pembinaan perwira, baik dalam pembinaan kemampuan maupun dalam hal kepemimpinan.

### b. Dimensi Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk memperoleh bahan masukan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia pada semua korps dan strata, khususnya di lingkungan TNI AL.
- 2) Untuk menentukan prioritas/penajaman pilihan kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja.
- 3) Untuk peneliti, bahwa penelitian ini sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi dalam mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik.





## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Teori Yang Mendukung

##### 1. Hakekat Pelatihan

Pelatihan pada hakekatnya adalah proses pembelajaran sehingga untuk melatih personel dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. *Training* (latihan/pendidikan) didefinisikan sebagai satu kegiatan sistematis, instruksi, praktek, pemeriksaan, ujian dan seterusnya yang dikenakan pada seseorang yang tengah dilatih atau dididik. *Training* juga didefinisikan sebagai program latihan fisik yang dipolakan untuk menambah kesegaran jasmaniah (Chaplin, 1999; 516). Menurut Ensiklopedia manajemen yang dimaksud latihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Komaruddin, 2002; 271). Hal itu menunjukkan bahwa latihan merupakan salah satu cara yang dianggap baik untuk mengembangkan pekerja disamping ada berbagai pendidikan yang sifatnya mendukung terhadap kinerja dari perwira korps Pelaut.

Sedangkan menurut Suryana, pelatihan yang efektif harus terencana dengan baik dan bukan suatu aktifitas kebetulan, asal-asalan atau sekedar memenuhi suatu program organisasi. Oleh karena itu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan adalah suatu keharusan (Suryana, 2006; 63). Sementara pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan personel sekarang, pengembangan

personel dan manajemen mengikuti pelatihan yang bersifat jangka panjang. Arahnya adalah mengembangkan personel sekarang dan mendatang untuk tugas-tugas masa depan organisasi atau memecahkan masalah organisasi yang menyangkut komunikasi antar departemen yang buruk, kinerja yang kurang optimal. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan satu kesatuan yang hampir tidak dapat terpisahkan maka perlu juga untuk diketahui hakekat dari pendidikan. Pendidikan pada hakekatnya adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Beberapa pendapat tentang belajar dan pengajaran diantaranya dari aliran *koneksionisme* yang dipelopori oleh Thorndike, yaitu usaha membentuk hubungan antara perangsang dan reaksi. Dengan perkataan lain bahwa dalam proses belajar tersebut juga dikatakan sebagai proses menanggapi rangsangan. Sedangkan yang dimaksud rangsangan tersebut adalah masalah-masalah yang dihadapi sebagai akibat dari proses belajar terhadap penyesuaian bagi perubahan dan perlu mendapatkan penyelesaian.

Pandangan lain yang dianut oleh aliran *behaviorisme* yang mengatakan bahwa belajar adalah usaha untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi-kondisi yang terjadi disekitarnya, pandangan *psycho-reflexiology* yang memberikan pandangan bahwa belajar adalah sebagai usaha untuk membentuk reflek-reflek baru, sedangkan dari pandangan *gestalt psychology* memberikan definisi bahwa belajar adalah proses aktif dari aktivasi mental, berfikir, berbuat, mengingat dan sebagainya (Mustaqim dkk, 1991; 46).

Walaupun banyak para ahli memberikan pandangan-pandangan yang berbeda terhadap proses belajar sebagaimana tersebut di atas, namun keseluruhan pandangan itu memiliki muara yang sama, yaitu proses belajar mengakibatkan terjadinya *perubahan*



*psikologis berpikir, bertindak dan berbicara* atau *perubahan mental dan moral* dalam menghadapi masalah, demikian pula bahwa perubahan ini menuju kearah kemajuan-kemajuan. Perkembangan dunia pendidikan atau pembelajaran dari masa ke masa menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Masyarakat tradisional berpandangan bahwa proses belajar tidaklah harus dilakukan secara formal sebagaimana saat ini, cukup dilaksanakan secara informal yaitu melalui belajar langsung kepada masalah yang dihadapi, dengan pengalaman dan pewarisan dari masyarakat sekitarnya. Informasi dan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari pengalaman itu direkam dalam ingatan yang kemudian diwariskan dari generasi ke generasi secara informal pula. Metode ini berjalan secara alamiah sepanjang masa kehidupan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan yang semakin kompleks dan lingkungan yang telah menghendaki pewarisan ilmu pengetahuan secara cepat, maka metode ini tidaklah efektif, dampak yang dihasilkan terhadap pertumbuhan dan perkembangan masyarakat menjadi lamban, akan tetapi terhadap ilmu-ilmu praktis metode informal sangat efektif. Seiring dengan kemajuan-kemajuan ilmu pengetahuan dan di bidang filsafat dan teknologi, rekaman informasi ilmu pengetahuan semakin kompleks dan pewartisannya tidak dapat hanya dilakukan secara informal, tetapi dikembangkan secara formal dalam suatu institusi. Namun demikian pewarisan dengan metoda informal tetap berjalan secara tradisional dan alamiah, terutama sekali pada ilmu pengetahuan praktis. Sehingga saat ini pewarisan ilmu pengetahuan dilaksanakan secara formal maupun informal.

Demikian pula terhadap organisasi, agar instansi dapat mengakses perubahan lingkungan yang cepat, maka sumber daya manusia yang dipergunakan harus memiliki kemampuan, berpengetahuan yang dapat mengimbangi perubahan-perubahan yang

terjadi, sehingga pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan juga melalui pendidikan formal pula.

Beberapa alasan mengapa suatu sistem pelatihan perlu dikembangkan antara lain:

- a. Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berubah.
- b. Sumber daya manusia yang menduduki suatu jabatan tertentu, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- c. Bentuk-bentuk pekerjaan semakin lama semakin menuntut tolok ukur kinerja baku (*standard performance*) yang tinggi sesuai dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan masyarakat akan hasil-hasil industri yang semakin bermutu (Notoatmojo, 2003; 30).

Oleh karena itu pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan harus terus menerus disempurnakan, ditingkatkan bahkan diganti dengan bentuk yang sama sekali berbeda dengan bentuk pelatihan sebelumnya. Siklus teknologi berubah semakin cepat dan oleh karena itu keterampilan yang menangani penerapan teknologi tersebut baik industri barang maupun industri jasa harus terus menerus disesuaikan. Disamping itu juga dewasa ini kita masih belum mempunyai standar nasional untuk berbagai jenis keterampilan, sehingga di dalam mengubah dunia tenaga kerja Indonesia sebagai suatu *global workplace* diperlukan usaha yang nyata dalam mengikuti standar internasional. Untuk hal ini perusahaan melalui pelatihan (*training*) bagi staf dan pelaksana yang dilakukan secara berjenjang meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya.

Pengertian pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap personel semakin terampil dan mampu



melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar (ukuran baku). Perbedaan antara pelatihan dan pendidikan ditekankan pada subyek dan obyeknya. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih panjang dan ruang lingkup yang lebih luas, dapat berupa pengembangan manajemen, organisasi dan pengembangan individual namun lebih ditekankan pada manajemen. Dengan kata lain pengembangan tidak terfokus pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Menurut Mangkuprawira terdapat tujuh maksud utama dilaksanakan pelatihan dan pengembangan, yaitu (1) memperbaiki kinerja, (2) meningkatkan keterampilan personel, (3) menghindari keusangan manajerial, (4) memecahkan persoalan, (5) orientasi personel baru, (6) persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan (7) memberi kepuasan untuk pengembangan personal (Mangkuprawira, 2002:47).

Di sana dapat dilihat bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dikategorikan untuk organisasi, untuk individual dan pada akhirnya bermuara untuk organisasi pula dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan organisasi. Organisasi pada dasarnya berkepentingan untuk segera mencapai tujuan dan sasaran yang menjadi target, atau dengan perkataan lain maju dan berkembang dengan mengarahkan seluruh potensi sumberdaya yang tersedia. Perwira, sebagai sumberdaya manusia merupakan asset yang sangat menentukan keberhasilan tersebut dan yang dikehendaki adalah mereka yang secara mandiri dapat memberdayakan dirinya sendiri, namun

disadari bahwa manusia yang memiliki tipe demikian sangatlah terbatas, terutama sekali disebabkan oleh kemampuan yang dimilikinya terbatas.

**a. Manfaat Pelatihan**

Keuntungan manfaat khusus dari pelatihan tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Pelatihan memungkinkan pemenuhan tuntutan-tuntutan kerja dengan cepat dan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan personel berarti memungkinkan personel untuk meningkatkan kuantitas output dengan mengurangi kesalahan dan pemborosan. Peningkatan dasar keterampilan personel bisa memperkaya pekerjaan yang menguntungkan personel maupun organisasi.
- 2) Ketika hasil pelatihan menunjang kompetensi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas oleh para bawahan, hal itu melepaskan manager dari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan penyembuhan dan koreksi.
- 3) Pelatihan adalah proses yang tidak ternilai bagi organisasi yang ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap personel yang sesuai untuk menghadapi perubahan.
- 4) Pelatihan bisa digunakan sebagai pembangun rasa yakin dalam menejemen program perubahan ketika para personel dibantu untuk memahami mengapa perubahan itu perlu, bagaimana mereka memperoleh



keuntungan darinya, dan kapan mereka diberi ketrampilan untuk berpartisipasi dalam implementasi perubahan.

- 5) Pelatihan penting dalam hubungan masyarakat dan berguna untuk memproyeksikan citra yang benar terhadap para personel atas prespektif yang berkualitas.
- 6) Ketika pelatihan digabungkan menjadi pelatihan keselamatan sebagai bagian program yang integral, hasilnya bisa menunjang, terutama dalam kerangka kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Pelatihan mempunyai pengaruh yang baik pada pergantian staf, dan pemborosan biaya pada rencana dan rekrutmen pekerja bisa dikurangi ketika staf yang diganti dilatih kembali.
- 8) Pengaruh motivasi pelatihan terwujud ketika staf merasa mendapatkan pengakuan saat dikirim ke kursus pelatihan, dan setelah dilatih mereka termotivasi untuk memperoleh ketrampilan-ketrampilan baru, khususnya bila penguasaan dan penggunaan ketrampilan itu kemudian diikuti dengan penghargaan/imbalan.
- 9) Nilai pelatihan dalam konteks komunikasi terbukti ketika nilai-nilai inti, seperti menghubungkan kualitas produk dengan pelayanan pelanggan disebarluaskan kepada para personel dengan harapan bahwa nilai-nilai ini akan di adopsi dengan komitmen yang kuat.
- 10) Identifikasi terhadap organisasi dapat dipelihara ketika pengertian yang lebih baik akan pernyataan-pernyataan misi dan tujuan organisasi dicapai lewat program pelatihan.

11) Pelatihan yang ditujukan untuk mengoperasionalkan teknik-teknik manajemen tertentu bisa memperoleh efek samping yang positif seperti ketrampilan di dalam memecahkan masalah dan presentasi secara analitis.

**b. Keberhasilan–keberhasilan program pelatihan**

Untuk melengkapi pokok-pokok manfaat pelatihan di atas, juga perlu dicatat keberhasilan–keberhasilan program pelatihan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan memelihara visi bersama terhadap organisasi secara keseluruhan.
- 2) Pelatihan dihargai ketika terlihat bisa memenuhi kebutuhan organisasi dan mampu menghasilkan sesuatu.
- 3) Adalah penting bahwa di dalam struktur organisasi terdapat tempat yang memadai penguasaan dan pengembangan ketrampilan dimana pengembangan personel diusahakan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

**c. Faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan program pelatihan**

Keberhasilan skenario di atas, bagi beberapa pengamat adalah muncul dari optimisme, namun harus disadari juga hambatan-hambatan juga dapat muncul yang mempengaruhi yang dapat mengakibatkan kegagalan.

Faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan program pelatihan adalah sebagai berikut:



- 1) Manajemen gagal mempertimbangkan secara serius ketrampilan–ketrampilan yang ada sekarang dan yang dibutuhkan di masa mendatang oleh organisasi.
- 2) Manajemen berpangkal tolak terlalu besar pada kerja lokal untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan ketrampilan yang relevan pada semua tingkat atau terlalu besar pada kerja nasional yang lebih luas, sehingga tidak mempertimbangkan ketrampilan yang relevan pada jenjang tertentu yang membutuhkan ketrampilan khusus.
- 3) Tidak sering sebagai respon alamiah terhadap kekurangan keterampilan, organisasi menyerobot para personel kunci dari organisasi lain walaupun hal ini mendorong melangitnya upah mereka.

**d. Pendidikan dan Pelatihan Mengatasi Persaingan dan Perubahan**

Kondisi kompetitif yang dihadapi organisasi seperti yang tengah berlangsung di era reformasi ini bisa mendorong perubahan-perubahan dalam praktek kerja, kebiasaan-kebiasaan, budaya dan perancangan ulang kerja. Untuk mempersiapkan agar para pekerja mampu bertahan dalam persaingan dan bertahan lama, bisa dilakukan pelatihan-pelatihan dengan penekanan pada pengembangan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kualitas pelaksana dan output. Dalam hal ini kerja tim akan lebih fleksibel dibandingkan dengan kerja mandiri. Untuk meningkatkan kerja tim diperlukan pelatihan tim dan pengembangan bermacam-macam ketrampilan kepemimpinan (*leadership*).

Berdasarkan pemahaman tersebut terhadap pendidikan dan pelatihan di atas, maka kedudukan faktor pendidikan sangat penting terutama sekali dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia. Salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, maka untuk suatu organisasi agar tujuan dapat dicapai dengan sukses dan maksimal, perlu memperhatikan faktor pendidikan ini, sebab tujuan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya harus didukung oleh individu yang diantaranya memiliki kemampuan baik pengetahuan maupun ketrampilan disamping faktor-faktor lain.

**e. Indikator-indikator Peubah Pelatihan**

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik sintesis bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran guna meningkatkan pengetahuan baik untuk perwira korps Pelaut baru maupun bagi perwira korps Pelaut pada level tertentu untuk tugas-tugas masa depan agar suatu tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses dan maksimal. Selanjutnya berdasarkan teori di atas, maka Dimensi dan Indikator pelatihan yang mendapat perhatian adalah :

- 1) Aspek Formal dengan indikatornya: (a) Kualifikasi Pelatihan, (b) Pelatihan Penjurusan.
- 2) Aspek Informal dengan indikatornya: (a) Penataran, (b) Kursus, (c) Keahlian dan (d) Pembinaan.



## 2. Hakekat Penugasan

### a. Pengertian dan definisi Penugasan

Menurut Kamus Manajemen, penugasan berasal dari kata tugas (*Job*) yang berarti himpunan keseluruhan tugas (termasuk wewenang) dan tanggung jawab yang harus dilakukan seseorang. Jabatan (pekerjaan/tugas) sekaligus menetapkan posisi, fungsi utama dan tanggungjawab yang harus dipikul seseorang dalam organisasi.

Penetapan jenis-jenis jabatan merupakan salah satu kegiatan manajemen pengorganisasian yang fundamental. Dimana penetapan jabatan mempunyai korelasi yang signifikan dengan prinsip-prinsip pembagian kerja, sebab setiap penetapan jabatan harus berdasarkan pada hukum-hukum pembagian kerja yang efisien dan efektif. Penugasan dapat diartikan sebagai penempatan jabatan (*job placement*) yang berarti penugasan seseorang dalam suatu jabatan berdasarkan kemampuan, pengalaman, minat dan syarat-syarat kedudukan (Komaruddin, 2002:443). Penugasan merupakan praktek atau peraturan penetapan tenaga yang adil yang menetapkan tugas-tugas, tanggungjawab, hubungan laporan, kondisi kerja dan tanggungjawab suatu jabatan (Flippo, Mas,ud, 2005:71) . Sedangkan Chaplin memberi batasan penugasan (*job placement*) sebagai suatu penugasan seseorang pada satu pekerjaan berdasarkan kemampuan, pengalaman, minat, dan syarat-syarat yang dituntut bagi posisi tersebut (Chaplin, 1999:265).

Penempatan personel adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada personel yang telah lolos seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut (Djamin, 1995:70).

Pengertian penugasan yang disampaikan oleh beberapa pakar tersebut terdiri dari elemen-elemen antara lain adalah tugas-tugas, tanggungjawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggungjawab kepenyeliaan, pekerjaan, wewenang dan resiko yang mungkin terjadi. Sedangkan makna dari elemen-elemen penugasan adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas-tugas adalah merupakan kumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap personel dalam suatu organisasi.
- 2) Tanggungjawab adalah dampak beban moral dari individu akibat pemberian tugas atau pekerjaan.
- 3) Hubungan laporan adalah sistem pencapaian pelaporan hasil pekerjaan dari individu kepada atasan maupun kepada organisasi.
- 4) Kondisi kerja adalah setiap perwira dalam penyelesaian tugas pekerjaan.
- 5) Pekerjaan adalah kumpulan dari tugas-tugas yang ada dalam organisasi.
- 6) Wewenang adalah cakupan keleluasaan/kekuasaan yang diberikan oleh organisasi terhadap individu dalam penyelesaian tugas-tugas atau pekerjaan.
- 7) Resiko adalah dampak yang mungkin timbul dari pemberian pekerjaan setiap personel.

Penjabaran penugasan tersebut menyangkut dua kategori, yaitu unsur manusia atau personil dan organisasi tempat bekerja personil tersebut. Pada unsur manusia (perwira korps Pelaut) sebagai pengawak organisasi perlu diperhatikan



atau dipertimbangkan faktor prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental serta status perkawinan.

Suatu organisasi, dalam memelihara kinerja personelnnya perlu memperhatikan faktor-faktor pengembangan karir, gaji dan penerimaan, kondisi kerja dan rasa aman, hubungan antar pribadi, peraturan dan kebijakan serta system pengawasan (Rucky, 2002).

**b. Unsur manusia pengawak organisasi**

1) Faktor akademis

Faktor akademis yang dimiliki setiap perwira sebagai basis dari penugasan harus mendapatkan pertimbangan, bukan saja prestasi akademis terakhir, tetapi juga pada prestasi akademis yang dialaminya dalam penugasan. Prestasi akademis yang tinggi sebaiknya ditugaskan pada pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggungjawab yang besar. Sebaliknya bagi perwira yang mempunyai latar belakang akademis yang rendah, harus diberi tugas dan pekerjaan yang hanya memiliki wewenang dan tanggungjawab yang relatif rendah.

2) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam penugasan. Pengalaman bekerja yang dimiliki oleh para perwira kadang-kadang lebih berharga dari pada tingkat pendidikan yang tinggi, seperti pepatah mengatakan pengalaman adalah guru yang paling baik.

3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Pengujian kesehatan merupakan dasar mempertimbangkan dalam penugasan perwira, pada tempat mana mereka diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki. Sedangkan kesehatan mental diperlukan dokter khusus yang ahli dalam bidang tersebut.

4) Faktor status perkawinan

Mengetahui status perkawinan perwira merupakan hal yang sangat penting, disamping untuk kepentingan dalam pembinaan (penggajian dan tunjangan-tunjangan yang lain) juga sebagai bahan pertimbangan dalam penugasan pada posisi dan tempat yang tepat.

**c. Unsur organisasi tempat penugasan**

1) Pengembangan.

Unsur pengembangan personel terpola dalam perencanaan karier. Karier merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah lalu maupun yang sedang dijalankannya. Konsep dasar dari perencanaan karier adalah sebagai berikut:

- a) Karier sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan-jabatan yang lebih besar tanggungjawabnya atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.



b) Karier sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas (membentuk satu jalur karier).

c) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Peran besar yang disandang oleh manajemen Personalia dalam mendukung perencanaan karier adalah mengembangkan para personel yang dapat dipromosikan, merumuskan perputaran personel, mengungkap potensi, mendorong pertumbuhan, mengurangi penimbunan personel walau mereka berpotensi tinggi, memuaskan kebutuhan personel dan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

## 2) Gaji dan penerimaan.

Salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para personel adalah melalui kompensasi. Makna dari kompensasi adalah sesuatu yang diterima personel sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Imbalan atau balas jasa yang diterima personel dibagi atas dua macam yaitu imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung) dan kompensasi nonfinansial (kompensasi tidak langsung/pelengkap).

Imbalan finansial, sesuatu yang diterima oleh personel dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain.

Imbalan nonfinansial seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi personel untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafetaria dan tempat beribadat (Rifai, 2005:399). Gaji yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan salah satu syarat mutlak untuk dapat membangkitkan semangat kerja personel. Kesimpulan dari pernyataan itu adalah bahwa personel tidak mungkin termotivasi dalam tingkatan yang lebih tinggi jika kebutuhan fisiologis (makan, minum, pakaian dan tempat tinggal) belum dapat tercukupi. Pernyataan ini berlaku untuk negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia. Bagi negara maju, memberi gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perwira adalah kewajiban organisasi. Peningkatan gaji harus berasumsi bahwa gaji yang baik harus termasuk dapat mencukupi kebutuhan sakit, cacat, kematian, pensiun, urusan pribadi dan berlibur.

Kondisi sebaliknya atau kompensasi yang tidak memadai akan menyebabkan rendahnya prestasi kerja, tingginya absensi atau rendahnya presensi, tingginya pergantian perwira.

### 3) Kondisi kerja dan rasa aman

Kondisi kerja memadai merupakan tuntutan personel dalam menyelenggarakan aktivitas kerja pada organisasi, agar moral personel tidak menurun. Tuntutan ini hendaknya menjadi perhatian



pimpinan. Pimpinan hendaknya menyediakan lingkungan kerja yang memberi rasa aman dan menarik.

Persyaratan ruang kerja yang memadai perlu memperhatikan beberapa unsur yaitu kebisingan, penerangan temperatur, warna, sirkulasi udara, perlengkapan dan bersifat pribadi. Untuk menanamkan rasa aman harus diupayakan cara seperti berikut:

- a) Tanamkan dalam diri personel keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan.
- b) Tunjukan pada personel bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman.
- c) Berikan tehnik pencegahan kecelakaan secara spesifik.
- d) Buatlah contoh yang baik.
- e) Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

#### 4) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan tugas manajemen, antara lain harus menciptakan pengembangan hubungan kerja yang erat antar personel. Terselenggaranya hubungan antar personel dapat meningkatkan semangat kerja. Hubungan manusiawi dalam organisasi dapat terjadi baik secara horizontal, vertikal maupun diagonal. Secara horizontal hubungan antar sesama bawahan atau sesama atasan, secara vertikal hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan hubungan diagonal hubungan

antara atasan dari suatu unit organisasi dengan seseorang atau kelompok bawahan dari unit organisasi lain.

Sarana yang dipergunakan dalam merealisasikan hubungan antar pribadi menurut Kenneth dan Gary adalah komunikasi yang dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi. Komponen komunikasi meliputi komunikator yang mengirim pesan melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima pesan yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan.

Aspek-aspek untuk meninjau efektivitas komunikasi antar pribadi adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kebersamaan. Makna dari aspek-aspek tersebut adalah:

- a) Keterbukaan yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- b) Empati mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.
- c) Dukungan mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar menganggukkan kepala.



d) Kepositifan menghidupkan perasaan positif kepada orang lain.

e) Kesamaan kenyataan tidak ada manusia yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana kesamaan.

5) Peraturan dan kebijakan.

Peraturan dan kebijakan organisasi yang sesuai dengan kemauan personel akan menjadi faktor pendorong dalam peningkatan motivasi kerja. Menyikapi uraian tersebut maka dalam pembuatan peraturan dan kebijakan perlu sosialisasi sebelum dijadikan peraturan dan kebijakan yang tetap. Makna peraturan adalah suatu tata tertib atau pedoman perilaku, sedangkan kebijakan diartikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan. Di sisi lain peraturan dan kebijakan yang menyangkut hak dan kewajiban personel, hendaknya memberikan rasa keadilan serta dapat menciptakan perasaan sejahtera. Beberapa diagnosis telah dilakukan mengapa sering terjadi kemangkiran merupakan dampak dan kurang taat asas terhadap pedoman normatif.

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila terjadi pelanggaran atas tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Djamin, 1995; 223). Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui latihan pengembangan disiplin,

misalnya menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Tujuan disiplin antara lain adalah agar semua personel (personalia) menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tugasnya, dapat menggunakan dan memelihara sarana, prasarana barang, jasa dengan baik, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan pedoman kerja yang berlaku dan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi.

6) Pengawasan.

Pengawasan merupakan unsur manajemen sekaligus merupakan tanggung jawab pimpinan dalam upaya mendayagunakan organisasi. Dalam organisasi yang efisien, fungsi pengawasan sudah menjadi bagian dan kehidupan personel. Dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pengawasan melekat (waskat) sudah ada pembakuan bahwa waskat pada hakikatnya adalah pengendalian yang menjadi tanggung jawab setiap atasan kepada bawahannya baik langsung maupun tidak langsung. Waskat atau pengendalian adalah mengawasi yang selalu diikuti dengan tindak lanjut baik yang negatif berupa tindakan koreksi maupun positif berupa pujian atau penghargaan. Pengawasan yang tidak dapat segera diikuti dengan tindak lanjut disebut pengawasan fungsional yang dilakukan oleh satuan atau seseorang yang tugas pokoknya adalah pengawasan semata. Disamping pengawasan fungsional terdapat pula pengawasan lain yaitu oleh aparat pengawasan intern, yang secara fungsional juga mempunyai



wewenang pengawasan secara umum di bidang SDM, seperti inspektur bidang SDM. Pengawasan teknis fungsional, tugas dan wewenang atas nama pimpinan di atasnya untuk melaksanakan pengawasan teknis fungsional di lingkungan masing-masing. Pengawasan oleh masyarakat terhadap personel dapat dilakukan melalui media massa termasuk surat pembaca, melalui surat kepada organisasi yang bersangkutan, melalui petisi atau resolusi, melalui delegasi dan melalui pengaduan ke lembaga yang sesuai untuk menampung dan menyelesaikan pengaduan tersebut. Pelaksanaan pengawasan baik pengawasan fungsional maupun pengawasan teknis fungsional dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Memeriksa langsung perihal dimana peristiwanya terjadi (*on the spot inspection*).
- b) Memanggil orang atau personel yang bersangkutan dengan menyuruh bawa bahan-bahan dokumen yang dibutuhkan untuk melakukan pemeriksaan (*desk audit*).
- c) Meminta atau menerima laporan mengenai hal-hal tentang SDM atau manusianya sendiri yang bersangkutan baik secara lisan maupun tertulis (*reporting and monitoring*).
- d) Menanggapi pengaduan langsung atau tidak langsung termasuk berita-berita surat kabar, majalah dan terbitan lainnya. Menilai kasus tentang SDM atau personel yang bersangkutan dengan seksama dengan memanfaatkan data dan informasi yang ada maupun yang masih harus dilengkapi.

e) Melaporkan hasil pemeriksaan, pengamatan dan penilaian kepada atasan yang lebih berwenang untuk memproses atau menindak lanjuti peristiwa atau kasus bilamana memang ada kasus.

f) Melakukan tindak lanjut yang “positif” berupa pujian atau penghargaan, maupun yang negatif berupa tindakan koreksi dari yang paling ringan seperti pernyataan lisan sampai pemutusan hubungan kerja (PHK), atau paling berat berupa pemecatan secara tidak hormat.

Pengendalian dan pengawasan terhadap hal-hal yang baku (formal) dalam bidang SDM relatif jauh lebih mudah dilakukan. Pengendalian dan pengawasan yang lebih sulit adalah manusianya sendiri terutama mengenai mental, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang terselubung yang tidak terlihat atau yang tidak mudah dilihat. Pengendalian SDM atau terhadap manusianya sendiri lebih tepat dianggap sebagai terjemahan dari "*personnel control*", sedang pengawasan personel lebih tepat disebut supervisi.

7) Prestasi kerja

a) Penilaian.

Menurut Veithzal Rifai pelaksanaan manajemen dalam organisasi perlu umpan balik tentang kerja personel dengan hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) personel (Rifai,



2005:24). Maksud diadakan hasil penilaian prestasi kerja adalah agar personel dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan hasil kerja dari pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, perlu dipersiapkan sistem penilaian yang mempunyai hubungan dengan pekerjaan praktis, memiliki standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.

Di sisi lain yang perlu dipersiapkan adalah 'penilai' dalam praktek sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosinya dalam menilai personel. Pedoman penilaian prestasi kerja dengan metode sebagai berikut:

(1) Metode penilaian berorientasi masa lalu, metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan dapat diukur, sehingga personel mempunyai umpan balik mengenai usaha mereka. Teknik penilaian ini mencakup antara lain: (a) *Rating Scale*, (b) *Checklist*, (c) Peristiwa krisis, (d) Test dan observasi prestasi kerja, (e) Evaluasi kelompok.

(2) Metode penilaian berorientasi masa depan. Metode ini memusatkan prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi personel, atau melalui penetapan sasaran prestasi dimasa datang. Teknik yang digunakan adalah: (a) Penilaian diri (*Self Appraisals*), (b) Penilaian

Psikologis (*Psychological Appraisals*), (c) Pendekatan *Management By Objective* (MBO).

Unsur-unsur prestasi kerja meliputi kepuasan hasil kerja, supervisi, ketepatan waktu hadir, pembebanan tugas dan kerja sama (Dessler, 1997; 190).

b) Kepuasan hasil kerja.

Kepuasan hasil kerja merupakan proses manajemen dari organisasi terhadap hasil kerja personel atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif personel terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Efek kepuasan kerja dapat dilihat dengan, kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

(1) Kesehatan fisik mental akan tercermin apabila personel menunjukkan kesehatan fisik dan mental yang prima, tidak ditandai dengan seringnya konsultasi dengan dokter, alasan kesehatan (pusing, sakit, dst).

(2) Kemampuan mempelajari pekerjaan baru ditandai kecepatan menyesuaikan yang tinggi, apabila personel mempunyai kepuasan hasil kerja terhadap pekerjaannya, hal tersebut berlaku sebaliknya.



- (3) Kecelakaan kerja sangat minim, mengingat personel dalam melaksanakan pekerjaannya maksimal dan didukung oleh profesional yang tinggi.

Kepuasan hasil kerja akan tercermin dari 'output' yang dihasilkan oleh organisasi dengan mendeteksi produktivitas, *turn over*, absensi, dan efek lain.

**d. Supervisi/Penyeliaan.**

Supervisi/penyeliaan merupakan fungsi manajemen dalam suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan aktivitas nyata dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa personel telah melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Input utama supervisi adalah proses motivasi, moral dan disiplin kerja melalui pengarahan dan pengendalian.

Faktor-faktor yang mendorong perlu diadakan supervisi: kepada personel, antara lain adalah peningkatan kompleksitas organisasi, perubahan iklim dan lingkungan organisasi, dampak pendelegasian wewenang dan kesalahan-kesalahan.

- 1) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar suatu organisasi semakin memerlukan. personel dalam jumlah besar pula, sehingga memerlukan supervisi formal dan dilakukan secara cermat.

2) Perubahan iklim dan lingkungan organisasi.

Iklim dan lingkungan organisasi terus menerus berkembang sebagai contoh proses teknologi, komunikasi dan globalisasi, sehingga sistem supervisi harus mengarah serta mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada kinerja agar mampu memanfaatkan peluang yang ada dalam menghadapi tantangan, hambatan dan ancaman.

3) Dampak pendelegasian wewenang.

Satu-satunya jalan yang ditempuh untuk mendeteksi pendelegasian wewenang kepada bawahan, apakah bawahan telah melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan sesuai dengan perencanaan maka tidak ada jalan kecuali supervisi yang betul.

4) Kesalahan-kesalahan.

Faktor kesalahan pada personel hampir tak bisa dihindari, oleh karena itu perlunya supervisi agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak menjadi hal yang merugikan.

Tujuan supervisi terhadap sumber daya manusia adalah untuk membantu para perwira memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi, serta mendorong mereka kepada aktivitas-aktivitas untuk menciptakan situasi-situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Secara rinci tujuan tersebut antara lain



adalah membantu personel untuk lebih memahami tujuan yang ingin dicapai dan peranannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut, membantu mengadakan diagnosis secara kritis kegiatannya, serta kesulitan yang mereka hadapi sebagai bahan masukan bagi manajemen, memperbesar kesadaran personel terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif, serta kesediaan untuk tolong menolong meningkatkan ambisi personel untuk meningkatkan kualitas kerja secara maksimal, membantu para personel untuk dapat lebih memanfaatkan pengalaman-pengalaman sendiri, melindungi personel dari tuntutan yang mungkin terjadi serta kritik-kritik yang tak sehat, mengembangkan '*esprit de corps*' antar personel.

Tujuan utama dari supervisi ditinjau dari organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja personel yang bersangkutan, juga untuk menjamin bahwa perencanaan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

**e. Pembebanan tugas**

Pembebanan tugas adalah batas waktu yang telah dialokasikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai rencana program. Apabila tugas tersebut dapat diselesaikan sebelum batas waktu yang telah dialokasikan biasanya personel tersebut dikatakan trampil atau mempunyai kinerja yang tinggi. Keadaan tersebut berlaku sebaliknya apabila penyelesaian pekerjaan melampaui alokasi waktu yang telah ditentukan personel tersebut digolongkan kinerjanya rendah. Ukuran

pembebanan tugas tersebut dengan alokasi waktu dikaitkan dengan hasil kerja merupakan standar pembandingan beban tugas dari tiap personel.

**f. Kerjasama**

Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya. Menurut Triguno, kerjasama merupakan suatu nilai-nilai sangat penting dalam manajemen, khususnya manajemen serba sasaran ataupun manajemen partisipasi. (Triguno, 2002:38).

**g. Ketepatan waktu hadir/pulang**

Ketepatan waktu, baik hadir maupun pulang personel merupakan tolok ukur tingkat disiplin kerja yang tinggi bagi personel. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ketepatan waktu hadir/pulang berhubungan dengan motivasi dan moral kerja sekaligus disiplin kerja yaitu menghargai waktu, tenaga, biaya dsb. Ketepatan waktu hadir/pulang yang didukung oleh tingkat kehadiran yang tinggi, akan menjamin prestasi kerja yang baik bagi personel yang bersangkutan.



#### h. Indikator-indikator Peubah Penugasan

Berdasarkan teori tersebut maka dapat dirumuskan dimensi dan indikator penugasan antara lain:

- 1) Aspek Pelaksanaan Tugas dengan indikatornya adalah: (a) Prosedur kerja, (b) Pendelegasian wewenang, dan (c) Penyelesaian tepat waktu.
- 2) Aspek Kepuasan Hasil kerja dengan indikatornya adalah: (a) Kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan, (b) Kesehatan mental dan fisik dan (c) Minimnya tingkat kecelakaan kerja.

### 3. Hakekat Kinerja

Kata 'kinerja' berasal dari bahasa Inggris '*performance*' yang identik dalam bahasa Indonesia adalah 'prestasi'. Menurut Chaplin, *performance* berarti tingkah laku yang membuahkan satu hasil, khususnya tingkah laku yang dapat mengubah lingkungan dengan cara-cara tertentu (Chaplin, 1999:360). Pengertian kinerja dapat difahami dari perannya dalam organisasi. Peran kinerja dalam organisasi dapat diamati dari beberapa hal diantaranya proses keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah alat, metode, cara, tujuan yang dalam prosesnya membutuhkan perencanaan, kemungkinan dan kinerja (*performance*). Demikian pula kinerja dapat dilihat dari suatu proses usaha seseorang dalam mencapai kebutuhannya, seseorang melakukan aktivitas guna mendapatkan kemajuan-kemajuan dan keinginan-keinginannya. Maka dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Namun terdapat beberapa definisi mengenai kinerja.

Menurut Acmad S. Ruky istilah kinerja/prestasi sebenarnya merupakan pengalihbahasaan dari kata Inggris '*performance*' (Ruky, 2002; 14).

*The New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata *performance*, yaitu:

- a. Kinerja adalah *prestasi* yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang mobil yang sangat cepat (*high performance car*).
- b. Kinerja adalah *pertunjukan* yang biasanya digunakan dalam kalimat *folk dance performance*, atau pertunjukan tari-tarian rakyat.
- c. Kinerja adalah pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat *in performing his/her duties*.

Bernadin dan Russel menyatakan bahwa kinerja atau prestasi adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pendapat Bernadin dan Russel ini mengindikasikan bahwa kinerja merupakan hasil pengelolaan seluruh sumber daya fisik maupun non fisik pada aktivitas kerja seseorang maupun organisasi, yang termasuk sumberdaya fisik diantaranya peralatan, bahan baku, bahan pembantu, dan SDM, sedangkan sumberdaya non fisik yaitu kekuatan psikis atau mental yang ada di dalam SDM, diantaranya kemampuan, kecerdasan, kesehatan, disiplin, hubungan kerja, peraturan dan perundang-undangan, hubungan kerja, manajemen, organisasi dan lain-lain.

Kinerja dapat dipahami sebagai ekspresi seluruh potensi yang dimiliki seseorang dalam mengemban tanggungjawab yang dapat dipantau dari sisi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan yang dimaksud dengan potensi tersebut adalah faktor-faktor psikis yang meliputi berbagai hal, seperti diantaranya kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan lain-lain dalam mengelola sumberdaya



yang ada disekitarnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan yang dimaksud dengan sumberdaya yang ada di sekitarnya adalah seluruh elemen fisik dan non fisik; misalnya organisasi, tenaga kerja, perencanaan, peluang dan peralatan yang terlibat dalam proses kerja dalam mencapai tujuannya.

Lawler menyatakan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh tidak hanya motivasi, tetapi yang lebih penting adalah kemampuan. Betapapun seseorang termotivasi untuk berkinerja, namun bila tidak memiliki kemampuan yang cukup sesuai, maka kinerja tidaklah dapat tercapai secara maksimal. Dari sini dapat kita lihat bahwa kualitas kehidupan kerja juga terkait dengan tingkat kepuasan, motivasi, partisipasi dan komitmen. Sehingga kualitas kehidupan kerja juga merupakan tingkatan dimana lingkungan kerja dan anggota organisasi dapat memfasilitasi kebutuhan dan keinginan mereka. Menurut Prof. P F. Drucker, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik (Anoraga, 1998:38).

Miller mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mendukung pencapaian kinerja, yakni lingkungan kerja (*environment*), karakteristik personel (*personal characteristic*). Unsur-unsur lingkungan kerja adalah kesesuaian peran (*role match*), sumberdaya (*recources*), bimbingan (*guidance*) dan pelatihan (*training*), sedangkan karakteristik perwira korps Pelaut meliputi kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*), yang berarti bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik adalah jika terdapat kemampuannya dengan tujuan organisasi saling mendukung satu sama lainnya. Namun juga tidak demikian bila tidak memiliki kemampuan untuk

memadukan seluruh unsur-unsur yang ada maka juga tidak dapat berkinerja dengan baik, walaupun seluruhnya tersedia optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Sharle yang melihat kinerja sebagai tampilan yang mengungkapkan bagaimana hal-hal tersebut dikerjakan dan yang tidak dikerjakan, yang didalamnya tercakup dalam hubungan interpersonal, komunikasi, pengaruh-pengaruh, pola kerja sama dan konflik.

Sedangkan pendapat dari Aubrey C. Daniels bahwa kinerja dipengaruhi oleh upaya (*effort*) dan kemampuan (*ability*), bahwa peubah yang mempengaruhi kinerja yang dapat dikontrol oleh manajemen antara lain tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan, gaya supervisi organisasi kerja, kondisi, imbalan, waktu kerja dan sebagainya, dan sasaran kinerja yang dikaitkan dengan sasaran organisasi semuanya memberikan efek langsung pada tingkat usaha individu dalam melaksanakan tugas dan jabatannya. Apabila seseorang bekerja tanpa didukung keterampilan, kemampuan dan pengetahuan hal-hal tersebut, maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik.

a. Penilaian atau pengukuran kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang dengan tujuan untuk melihat kemampuan personel dalam memberikan kontribusi pada fokus strategik dari organisasi. Dilakukannya penilaian kinerja disebabkan adanya kaitan dari organisasi dalam suatu sistem organisasi. Tujuan utama dari sistem perilaku organisasi adalah untuk mengidentifikasi peubah manusia dan peubah organisasi, yang kemudian membantu memanipulasi untuk meraih tujuan organisasi. Beberapa dari peubah hanya dapat dikenali melalui dampaknya, sedangkan beberapa yang lainnya dapat dikendalikan. Dari hasil proses memanipulasi peubah tersebut kemudian dapat diukur dalam berbagai bentuk berdasarkan tiga



kriteria, yaitu: (1) Kinerja, (2) Kepuasan Pribadi dan (3) Pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Kinerja sering kali dilihat dari kualitas, kuantitas produk, pelayanan dan tingkat pelayanan pelanggan. Kepuasan kerja sering kali terlihat melalui rendahnya tingkat kemangkiran, kemalasan dan tidak ditempat, tidak melaksanakan tugas dan keluar dari lingkungan kerja. Namun demikian perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja juga dapat terlihat dari kesejahteraan, dimana berdasarkan analisis kesejahteraan menurut Pepsi Co dalam penerapannya meliputi :

- b. Menentukan perkiraan kerja dari pengembangan sebuah paket kesejahteraan yang fleksibel.
- c. Mengenali sikap personel terhadap rencana kesejahteraan.
- d. Mempersiapkan informasi yang terinci mengenai kebutuhan maupun demografis perencanaan kesejahteraan tanpa menimbulkan harapan-harapan kecuali kebutuhan yang mutlak.
- e. Menentukan tukar tambah (*trade-off*) yang lebih disukai para pegawai bila kenaikan biaya memaksaperubahan atau pemotongan paket kesejahteraan (Daniels, 2005; 299).

Pertumbuhan dan pengembangan pribadi diukur melalui tingkat kemahiran dan tambahan pengetahuan untuk kelangsungan pekerjaan. Penilaian yang dikemukakan oleh Robbin P. Stephen, membagi dalam tiga kriteria (1) hasil dari tugas, (2) perilaku, dan (3) karakter.

- 1) Hasil dari tugas

Hasil dari tugas meliputi kuantitas produksi, sisa produksi dan biaya produksi per unit.

2) Perilaku

Penilaian perilaku dapat meliputi ketepatan waktu pemberian laporan bulanan perwira, atau penilaian perwira terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan.

3) Karakter

Karakter meliputi sikap yang baik, memperlihatkan percaya diri, mandiri atau dapat bekerja sama selalu sibuk atau memiliki pengalaman yang kaya.

Beberapa penyebab yang mengakibatkan rendahnya kinerja disebabkan oleh beberapa faktor yakni (1) kekurangan pengetahuan dan keterampilan, (2) tidak tepatnya insentif diberikan, (3) lingkungan kerja yang tidak mendukung dan (4) tidak adanya motivasi.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang dengan tujuan para pemimpin untuk melihat kemampuan personel dalam kontribusi pada fokus strategik dari organisasi. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja dan akuntabilitas pada setiap individu, unit organisasi maupun keseluruhan unit-unit yang terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

**b. Manfaat penilaian kinerja**

Manfaat penilaian dapat dilihat dari berbagai perspektif pengembangan organisasi, namun pada dasarnya sebagai umpan balik bagi organisasi untuk



membuat keputusan bagi personelnnya, apakah perlu mendapat pelatihan, pendidikan, peringatan atau pemecatan.

Menurut Sjafrri penilaian kinerja yang ditinjau dari prespektif manajemen SDM diantaranya:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Defisiensi proses penempatan staf
- 7) Umpan balik pada SDM

(Mangkuprawira, 2002; 29).

Dari uraian di atas kinerja adalah hasil fungsi upaya, kemampuan dan ketepatan persepsi peran atas dasar tiga kriteria; penilaian hasil dari tugas, perilaku dan karakter yang merupakan faktor yang sangat diperlukan oleh organisasi, dan pengukuran dilakukan dengan mengkaji atau mengukur dimensi kinerja.

### c. Indikator-indikator Kinerja Perwira korps Pelaut

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan Dimensi dan Indikator kinerja perwira korps Pelaut yang perlu mendapat perhatian antara lain:

- 1) Aspek Perencanaan dengan indikator: (a) Prakasa, (b) Tanggungjawab, (c) Kualitas dan (d) Kerjasama.

- 2) Aspek Pelaksanaan dengan indikatornya: (a) Kualitas, (b) Tanggungjawab, (c) Kejujuran dan (d) Kerjasama.
- 3) Aspek Pengawasan dengan indikatornya: (a) Tanggungjawab, (b) Kedisiplinan, (c) Kejujuran dan (d) Kualitas.

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

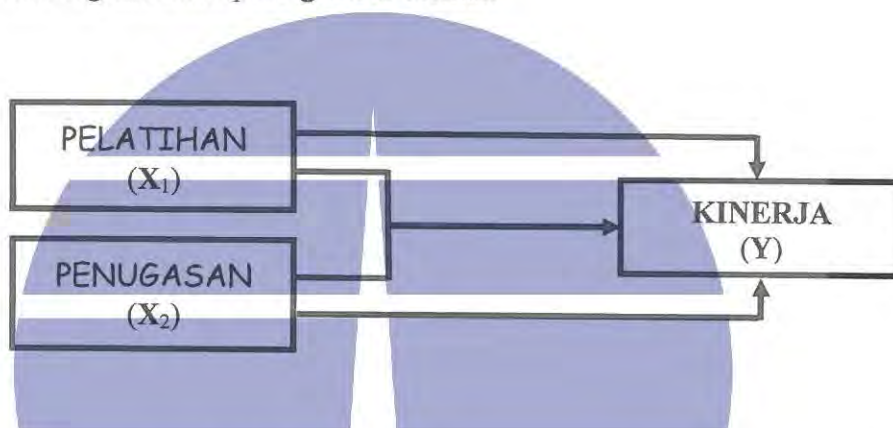
Hasil penelitian yang terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi peneliti berikutnya untuk melaksanakan penelitian.

Penelitian yang dilakukan Aries Herawati (2003) mahasiswa PPs UPN "Veteran" Jakarta dengan tesis berjudul "Analisis Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" menjelaskan tentang hubungan ketrampilan iklim organisasi dan sarana terhadap produktivitas kerja di Pusdatin Dephan. Dari hasil penelitian, dinyatakan bahwa ketrampilan, iklim organisasi dan sarana mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja personel. Variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y), ketrampilan dan iklim organisasi sebagai variabel bebas/independen (X). Metode analisis data yang dipergunakan dalam menjawab tujuan penelitian adalah metoda statistik dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini Aries Herawati menyimpulkan bahwa ketrampilan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), dan ketrampilan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja personel (Y).



### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis di atas, maka pola pikir yang dikembangkan dalam hubungan antar faktor digambarkan pada gambar berikut:



**Gambar 1. Hubungan antar faktor pelatihan, penugasan, dan kinerja perwira**

#### 1. Hubungan antara Pendidikan dan latihan dengan Kinerja Perwira korps Pelaut

Pelatihan berpengaruh psikologis berpikir, bertindak dan berbicara atau perubahan mental dan moral dalam menghadapi masalah dan kondisi, demikian pula bahwa perubahan ini menuju ke arah kemajuan-kemajuan. Agar suatu tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses dan maksimal perlu didukung oleh individu yang diantaranya memiliki kemampuan baik pengetahuan maupun ketrampilan disamping faktor-faktor lain. Pendidikan dan latihan ini diperuntukkan bagi perwira korps Pelaut dengan tekanan kemampuan dalam memberikan bimbingan kepada bawahan dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan peralatan teknis dan persenjataan. Disamping itu juga pelatihan diberikan kepada para Perwira yang memberi penekanan pada kepemimpinan dan manajerial dalam pengelolaan kegiatan dan program.

Pengertian pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap personel semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pendidikan dan latihan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas, dapat berupa pengembangan manajemen, organisasi dan pengembangan individual namun lebih ditekankan pada manajemen. Dengan kata lain pengembangan tidak terfokus pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Menurut Carrell terdapat tujuh maksud utama dilaksanakan pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan personel, menghindari keusangan manajerial, memecahkan persoalan, orientasi personel baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk pengembangan personal (Mangkuprawira, 2002:29).

Demikian pula bahwa pelatihan dan pengembangan personel dapat dikategorikan untuk organisasi, untuk individual dan pada akhirnya bermuara pada keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diduga terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan peningkatan kinerja perwira korps Pelaut. Dengan perkataan lain melalui pendidikan dan latihan perwira korps Pelaut dapat meningkatkan kinerja perwira korps Pelaut. Dengan perkataan lain semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan perwira korps Pelaut maka kinerja perwira korps Pelaut akan semakin tinggi pula.



## 2. Hubungan antara Penugasan dengan Kinerja perwira korps Pelaut

Bekerja mengandung makna melakukan tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati baik oleh individu maupun oleh organisasi. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi baik secara sosial maupun material. Aktivitas dalam bekerja mengandung suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu secara material dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya. Disamping itu individu juga bekerja untuk mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji. Dengan demikian, individu bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup atau kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Jika pekerja merasakan ada penyeliaan yang baik, merasakan kondisi kerja yang baik, memperoleh pembayaran, manfaat-manfaat, tantangan dan balas jasa yang baik dari pekerjaannya, mereka cenderung dapat memahami perusahaan perlu berubah dan berkembang untuk mencapai tujuan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik lagi pada pekerjanya. Dari sini terlihat bahwa dengan penugasan yang diberikan secara tepat terhadap perwira korps Pelaut maka secara tidak langsung dapat merangsang meningkatnya kinerja perwira korps Pelaut pada suatu organisasi dimana individu bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan positif antara penugasan dengan kinerja perwira korps Pelaut. Dengan kata lain makin baik penugasan yang diberikan oleh pimpinan terhadap perwira korps Pelaut, maka semakin tinggi pula kinerja perwira korps Pelaut yang akan diperoleh.

### 3. Hubungan antara Pelatihan dan Penugasan dengan Kinerja Perwira Korps Pelaut

Agar suatu tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses dan maksimal perlu didukung oleh individu yang diantaranya memiliki kemampuan baik pengetahuan maupun ketrampilan disamping faktor-faktor lain. Maksud utama dilaksanakan pelatihan dan pengembangan yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan ketrampilan personel, menghindari keusangan manajerial, memecahkan persoalan, orientasi personel baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk pengembangan personal. Untuk mempersiapkan agar para pekerja mampu bertahan dalam persaingan dan bertahan lama, bisa dilakukan pelatihan-pelatihan dengan penekanan pada pengembangan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kualitas pelaksana dan output yang akan digunakan pada penugasan selanjutnya. Jika pekerja merasakan ada penyeliaan yang baik, merasakan kondisi kerja yang baik, memperoleh pembayaran, manfaat-manfaat, tantangan dan balas jasa yang baik dari pekerjaannya, mereka cenderung dapat memahami perusahaan perlu berubah dan berkembang untuk mencapai tujuan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik lagi pada pekerjanya. Dari sini terlihat bahwa dengan penugasan yang diberikan secara tepat terhadap perwira korps Pelaut maka secara tidak langsung dapat merangsang meningkatnya kinerja perwira korps Pelaut dimana dia bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diduga terdapat hubungan positif antara pelatihan dan penugasan dengan kinerja perwira korps Pelaut. Dengan perkataan lain semakin baik pelatihan dan penugasan yang dilaksanakan pada suatu organisasi maka semakin baik pula target dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Dengan



kata lain semakin tinggi tingkat pelatihan dan penugasan dalam organisasi akan semakin tinggi pula tingkat kinerja personelnnya.

#### **D. Rumusan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoritis dan penyusunan kerangka pemikiran di atas, maka penulis menyusun dan mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

##### **1. Hipotesis Verbal**

- a. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja perwira korps Pelaut.
- b. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara penugasan dengan kinerja perwira korps Pelaut.
- c. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan penugasan secara bersama-sama dengan kinerja perwira korps Pelaut.





## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Metode, Instrumen Penelitian, Definisi Konseptual dan Operasional

Untuk menganalisa permasalahan yang ada, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan terhadap metode dan instrumen penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan ada adalah sebagai berikut:

##### 1. Metode Penelitian

Agar konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai variabel nilai. Dalam penelitian ini untuk pembuktian hipotesis yang telah dibuat, penulis melakukan dua analisis yang masing-masing menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan satu analisis linier berganda untuk dapat menganalisa ditentukan terlebih dahulu variabel-variabel yang diperlukan yaitu:

- a. Analisis pengaruh antara Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Perwira

$$Y = \text{Kinerja Perwira (Variabel Terikat)}$$

$$X_1 = \text{Pendidikan dan Latihan (Variabel Bebas)}$$

- b. Analisis pengaruh antara Penugasan dengan Kinerja Perwira

$$Y = \text{Kinerja Perwira. (Variabel Terikat)}$$

$$X_2 = \text{Penugasan (Variabel Bebas)}$$

- c. Analisis pengaruh antara Pendidikan dan Latihan dan Penugasan dengan Kinerja Perwira

$Y = \text{Kinerja Perwira (Variabel Terikat)}$

$X_1 = \text{Pendidikan dan Latihan dan } X_2 = \text{Penugasan (Variabel Bebas)}$

## 2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian yaitu (1) instrumen untuk mengumpulkan data Pendidikan dan Latihan, (2) instrumen untuk mengumpulkan data penugasan dan (3) instrumen untuk mengumpulkan data kinerja perwira.

## 3. Definisi Konseptual dan Operasional

- a. Definisi Konseptual

Pendidikan dan Latihan (diklat) adalah suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam hal keterampilan dan kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan. Pendidikan dan latihan ini harus dilaksanakan secara kontinyu dan terus menerus sesuai dengan perkembangan teknologi.

Penugasan adalah keseluruhan tugas (termasuk wewenang) dan tanggung jawab yang harus dilakukan seseorang. Jabatan (pekerjaan/tugas) sekaligus menetapkan posisi, fungsi utama dan tanggungjawab yang harus dipikul seseorang dalam organisasi. Penugasan dapat diartikan sebagai penempatan jabatan (*job placement*) atau personel yang berarti penugasan seseorang dalam



suatu jabatan berdasarkan kemampuan, pengalaman, minat dan syarat-syarat kedudukan.

Kinerja adalah semua produk atau jasa yang dicapai oleh seseorang baik secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Pendidikan dan Latihan (diklat) adalah skor penilaian yang didapat dari usaha seseorang setelah melaksanakan diklat untuk mencapai tujuan yang diharapkan, berupa semangat kerja, rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, disiplin dsb.

Penugasan adalah skor penilaian yang diukur dari Dimensi pelaksanaan tugas yang ditandai dengan ketepatan waktu dalam mencapai target yang telah diberikan serta kepuasan hasil kerja ditandai dengan keberhasilan pelaksanaan tugas di lapangan.

Kinerja adalah skor penilaian kinerja yang diukur dari perencanaan, dan pelaksanaan tugas yang meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, kualitas, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan prakarsa.

c. Kisi-kisi

Dari uraian definisi konseptual dan definisi operasional serta indikator-indikator tersebut di atas, maka disusun instrumen sebanyak 20 butir pernyataan dengan kisi-kisi seperti tersebut dibawah ini :

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR PERNYATAAN	
Pendidikan dan Latihan (Diklat) (X <sub>1</sub> )	Kepuasan	-Semangat	1,8,15	3
		-Tanggung jawab	6,12,17,18	4
		-Disiplin	3, 9, 11, 13	4
	Imbalan	-Semangat	2,4,7,19	4
-Fasilitas		5,10,14,20	4	
-Gaji		16	1	
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	
Penugasan (X <sub>2</sub> )	Pelaksanaan tugas	- Prosedur kerja	1,2,3,4,5	5
		-Pendelegasian wewenang	6,7,8,9,10	5
	Kepuasan hasil kerja	- Kesehatan mental & fisik	11,12,13,14,15	5
		-Kemampuan adaptasi	16,17,18,19,20	5
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	
Kinerja (Y)	Perencanaan	- Prakarsa	1,2,3	3
		- Tanggungjawab	4,5,6	3
		- Kualitas	7,8,9	3
		- Kerjasama	10,11,12	3
	Pelaksanaan tugas	- Kualitas	13,14,15	3
		- Kejujuran	16,17,18	3
	- Kerjasama	19,20	2	
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas. Populasi pada



hakekatnya tidak saja menunjuk pada sejumlah individu yang berwujud manusia, akan tetapi juga sejumlah binatang, tumbuhan, barang-barang, sifat, golongan dan sebagainya (Nurgiantoro, Gunawan, Marzuki, 2002).

Populasi penelitian atau objek penelitian ini adalah perwira korps Pelaut di kedinasannya di lapangan terutama para perwira yang berdinasi di KRI wilayah barat dan Kolinlamil (Komando Lintas Laut Militer).

**Tabel 1. Jumlah Populasi Perwira Korps Pelaut di KRI Wilayah Barat dan Kolinlamil**

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Komandan	51 orang
2.	Palaksa	51 orang
3.	Kadep/Kadiv	138 orang
Jumlah		240 orang

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara atau tehnik pengambilan sample tertentu. Sampel juga harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrati maupun sifat pengkhususan. Proporsi dari sampel, yaitu perimbangan antara jumlah sampel dan jumlah populasi, mungkin sangat besar mungkin sangat kecil. Berapa besar yang sebaiknya proporsi sampel yang kita selidiki, tergantung kepada macam-macam faktor pertimbangan. Syarat utama agar dapat ditarik suatu generalisasi adalah bahwa sampel yang kita gunakan dalam penyelidikan harus menjadi cermin dari populasi atau sampel harus mewakili populasi (Istijanto, 2006).

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Random Sampling. Suatu sampel dikatakan sampel random jika tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel. Cara yang dipakai untuk merandomisasi dalam penelitian ini yaitu dengan cara undian. Dengan cara semacam ini, cara memilih-milih dapat dihindarkan. Ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan yaitu apabila error (%) yang ditentukan dapat ditoleransikan terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi (Umar, 2000).

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa untuk menentukan jumlah sampel adalah tergantung berapa proporsi yang kita tentukan dari jumlah populasi yang ada.

Dari 240 jumlah populasi objek yang diteliti, penelitian ini mengambil sampel sejumlah 50 responden yang dapat mewakili jumlah populasi tersebut, dengan perincian berdasarkan :

a. Jenis kelamin sebagai berikut :

- |    |        |   |          |
|----|--------|---|----------|
| 1) | Pria   | : | 50 orang |
| 2) | Wanita | : | -- orang |

b. Pendidikan sebagai berikut :

- |    |         |   |          |
|----|---------|---|----------|
| 1) | SMP     | : | -- orang |
| 2) | SMA     | : | -- orang |
| 3) | Diploma | : | 42 orang |
| 4) | S1      | : | 8 orang  |
| 5) | S2      | : | -- orang |



- c. Masa kerja sebagai berikut :
- 1) Kurang dari 5 tahun : 8 orang
  - 2) Antara 5 s/d 10 tahun : 20 orang
  - 3) Lebih dari 10 tahun : 22 orang

### C. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, penelitian ini mengembangkan beberapa teknik pengumpulan data dimana diharapkan mampu melengkapi semua data yang diperlukan. Teknik tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

#### 1. **Data primer**, diperoleh dari hasil kuesioner (ada pada lampiran 1.).

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan atau menjawab masalah yang akan diteliti. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner, kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pendidikan dan latihan, dan Penugasan para Perwira khususnya korps Pelaut pada kedinasannya di lapangan di KRI wilayah barat dan Kolinlamil. Hal ini dimaksudkan guna mengetahui tanggapan pribadinya terhadap suatu masalah yang diajukan sesuai dengan hal-hal yang diperlukan. Dalam kuesioner ini dirumuskan sejumlah pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban, sehingga responden diberi kesempatan untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan data yang diperlukan. Selain itu juga melalui observasi (pengamatan) dan wawancara (*interview*).

## 2. **Data sekunder** dengan cara penelitian Perpustakaan (*Library Research*).

Teknik pengumpulan data ini merupakan satu penelitian/riset yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca, meneliti, mencari, menentukan dan mempelajari teori yang ada hubungannya dengan pembahasan skripsi melalui buku-buku yang menunjang dengan masalah yang akan diteliti sehingga data yang ada akan saling melengkapi.

### D. **Pengolahan Data**

Adapun cara yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner tertutup yaitu kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban yang dianggap benar.
2. Langsung yaitu jawaban pertanyaan yang diberikan responden adalah jawaban tentang dirinya.
3. Skala bertingkat yaitu suatu pertanyaan diikuti kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan bobot nilai 1-5 untuk setiap jawaban.

Seluruh data yang dikumpulkan selanjutnya dikelompokkan, ditabulasikan dan dibuat perhitungan. Pembobotan dengan menggunakan Skala Likert menjadi 5 skala yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) untuk setiap jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

Dalam pembobotannya untuk pernyataan positif, penilaiannya sebagai berikut:

Apabila jawaban Sangat Setuju nilai 5

Apabila jawaban Setuju nilai 4



Apabila jawaban Kurang Setuju nilai 3

Apabila jawaban Tidak Setuju nilai 2

Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju nilai 1

Untuk pembobotan pernyataan negatif, penilaiannya sebagai berikut:

Apabila jawaban Sangat Setuju nilai 1

Apabila jawaban Setuju nilai 2

Apabila jawaban Kurang Setuju nilai 3

Apabila jawaban Tidak Setuju nilai 4

Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju nilai 5

## E. Analisis Data

Untuk analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi dengan uji persyaratan validitas dan statistika deskriptif untuk skor ketiga instrumen.

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam pengujian validitas dan reliabilitas ini, dilakukan analisis antara skor butir dengan skor tabel butir dengan pendekatan *Product Moment* (korelasi Pearson).

Prosedur analisis tersebut sekaligus menggambarkan konsistensi internal yang didasarkan pada homogenitas butir, serta mempunyai relevansi dengan validitas isi (Lewis R, Aiken: 1994).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir persyaratan dalam kuesioner sudah valid dan reliable, sehingga bisa mengukur faktor-faktornya. Butir-butir pernyataan dinyatakan valid bila  $r$  hitung  $> r$  tabel dan reliabel jika harga  $r$  yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Nurgiantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2002; 332).

Untuk selanjutnya data diuji apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Secara teoritis dapat diduga bahwa data seharusnya distribusi secara normal. Untuk menguji normalisasi data digunakan asumsi-asumsi.

Pengolahan data menggunakan formula regresi untuk menyatakan hubungan antar variabel, yaitu kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan pendidikan dan latihan (diklat) ( $X_1$ ), dan Penugasan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.

## 2. Korelasi

Korelasi tidak menunjukkan sebab akibat, namun pada korelasi dijelaskan besarnya tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots \text{(rumus 1)}$$

Dimana:

- $r$  = koefisien korelasi antara X dan Y
- $x$  = Variabel bebas (independent)
- $y$  = Variable terikat (dependent)



Dari rumus 1, dapat diketahui adakah hubungan/tidak adanya hubungan antar variabel bebas (X) seperti faktor-variabel Pendidikan dan Pelatihan, dan penugasan dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Untuk dapat memberi interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Kurang dari 0,2	Tidak ada korelasi
0,2 – 0,39	Korelasi Rendah
0,4 – 0,69	Korelasi Sedang
0,7 – 0,89	Korelasi Kuat
0,9 – 0,99	Korelasi Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber : Sugiono, 2001

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji signifikansi (uji t) seperti rumus berikut ini:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \dots\dots\dots(\text{rumus 2})$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel t, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara faktor-variabel Pendidikan dan Pelatihan, dan penugasan dengan Kinerja Perwira dapat digeneralisasikan dan berlaku untuk sampel.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0 = 0$  : atau koefisien regresi variable bebas tidak signifikan dengan variabel terikat.

- b.  $H_a \neq 0$  : atau koefisien regresi variable bebas signifikan dengan variable terikat.

Dasar didalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.  
 b. Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Teori hitungan diatas untuk menguji signifikansi seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 = 0$ ; atau model regresi tidak signifikan.  
 b.  $H_a \neq 0$ ; atau model regresi signifikan.

Dasar untuk pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.  
 b. Apabila  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### 3. Regresi

Dengan menggunakan teknik regresi akan diperoleh persamaan hubungan dalam bentuk persamaan linier sebagai persamaan yang dapat mengestimasi hubungan variable bebas dengan variable terikat dan diasumsikan secara matematika sebagai berikut:

#### a. Regresi Linier Sederhana

Dikatakan regresi linier sederhana apabila variable bebas jumlahnya harus satu, sehingga rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx \quad \text{rumus 3}$$



*Dimana:*

Y = subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan.

a = konstanta atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai variabel bebas.

b = penduga bagi koefisien regresi

Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

x = Subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Dalam hal ini harga a dan b dalam persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum y)^2}$$

rumus 4

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

Adapun perhitungannya dengan memasukan instrument yang dikembangkan, melalui nilai/skor dari faktor-faktor variabel bebas yaitu variable pendidikan dan pelatihan, dan penugasan, sehingga diketahui nilai kinerja perwira dari variabel terikat.

#### b. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesa, dimana dinyatakan adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel pendidikan dan pelatihan, dan penugasan terhadap Kinerja Perwira, maka korelasi ganda  $r_{y x_1 x_2}$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{y x_1 x_2} = \frac{r_{y x_1} - r_{y x_2} r_{x_1 x_2}}{\sqrt{(1 - r_{y x_2}^2) \sqrt{(1 - r_{x_1 x_2}^2)}}} \dots\dots\dots \text{rumus 5}$$

Dimana :

$r_{y x_1 x_2}$  = korelasi ganda antara  $x_1$  dan  $x_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $y$ .

$r_{y x_1}$  = korelasi sederhana antara  $x_1$  dengan  $y$

$r_{y x_2}$  = korelasi sederhana antara  $x_2$  dengan  $y$

$r_{x_1 x_2}$  = korelasi sederhana antara  $x_1$  dan  $x_2$

Untuk menguji koefisien ganda tersebut dilakukan dengan rumus:

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}} \quad \text{rumus 6}$$

dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$K$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

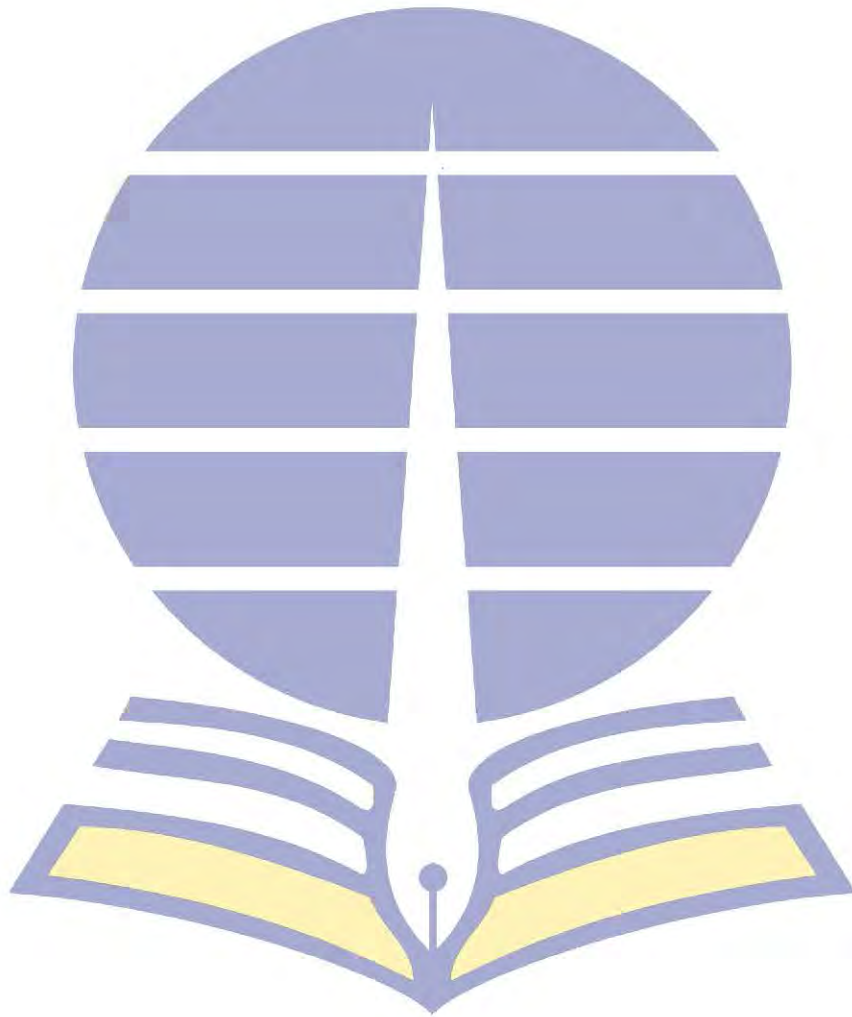
Untuk mengetahui korelasi berganda tersebut dapat digeneralisasikan untuk semua populasi, maka harus diuji signifikasinya dengan uji  $F$  dimana mengkonsultasikan antar  $F$  hitung dengan  $F$  tabel.

Di dalam teknik statistik regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kinerja perwira sebagai variabel terikat apabila nilai faktor variabel pendidikan dan latihan, dan penugasan sebagai variabel bebas dirubah. Untuk ini ada pengaruh yang erat antara korelasi dan regresi, dimana teknik korelasi digunakan untuk menganalisa kuatnya pengaruh antara variabel, sedangkan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh/memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dengan demikian apabila koefisien korelasi tinggi, maka koefisien regresi juga bernilai



positif (naik) dan sebaliknya jika koefisien negatif maka koefisien regresi juga negatif (turun).

Pada penelitian ini, seluruh pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan piranti lunak (*software*) SPSS versi 13.0.







## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian yang meliputi gambaran umum dan deskripsi tugas dan tanggung jawab perwira korps pelaut yang berdinasi di KRI.

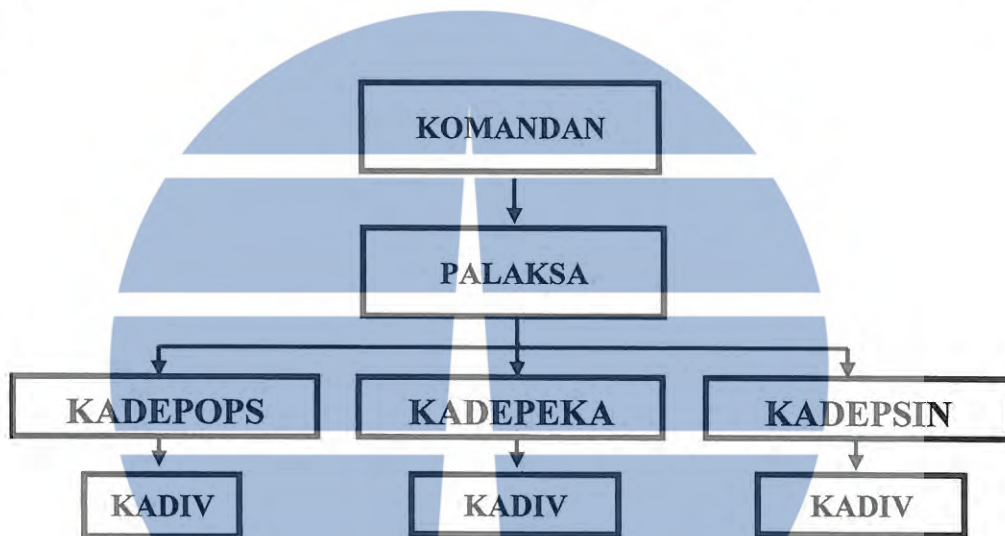
Kapal perang atau KRI merupakan salah satu unsur kekuatan pertahanan di laut yang mempunyai tugas menjaga kedaulatan wilayah Republik dari setiap hambatan, tantangan, ancaman ataupun gangguan di dan atau lewat laut. KRI merupakan komponen tempur utama TNI AL yang harus selalu siap siaga digerakkan ke seluruh penjuru perairan nasional guna mengamankan dan menjaga kedaulatan serta keutuhan NKRI.

Kapal Perang, pada hakekatnya menyanggah tiga fungsi. Fungsi militer, dalam rangka penegakan kedaulatan negara; fungsi polisionil, dalam rangka penegakan hukum nasional maupun internasional di laut; dan fungsi diplomasi, dalam rangka mendukung kebijaksanaan politik luar negeri suatu negara. Ketiga fungsi tersebut melekat pada setiap Kapal Perang. Untuk melaksanakan ketiga fungsi tersebut, dan membentuk suatu kekuatan tempur yang handal dan kuat tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah KRI yang dimiliki, melainkan juga ditentukan oleh kualitas Sumber daya prajurit pengawaknya.

Kesiapan Perwira-perwira khususnya Korps Pelaut di KRI memiliki peranan yang menentukan dalam keberhasilan suatu operasi di laut. Sebuah kapal perang dalam pergaulan internasional, sama dengan negara mini yang bergerak di laut, sementara komandan kapal adalah sosok perwakilan negara maupun pemerintahannya. Oleh karena

itu kemampuan personel sebagai prajurit yang tanggap, tanggon, dan trengginas yang berbekal kemampuan yang maksimal merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan.

Adapun susunan organisasi Administrasi di Kapal Perang (KRI) adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Struktur Organisasi Administrasi KRI**

Sumber : Buku Petunjuk Kerja KRI

Tugas dan tanggungjawab yang dipikul oleh seorang perwira korps Pelaut adalah:

## 1. Komandan

### a. Kewenangan

- 1) Mempunyai wewenang mutlak atas komando di kapal.
- 2) Mempertahankan kesiapan tempur kapalnya dalam semua aspek untuk melaksanakan tugas operasi serta peperangan sesuai system kesenjataan yang ada.
- 3) Pembinaan personel dibawah komandonya dalam semua aspek.



- 4) Pembinaan metoda, sehingga tercapai kemangkusan dan kesangkilan untuk tugas-tugas di kapal.
- 5) Bertindak sebagai Ankum, yang mempunyai wewenang terbatas bagi palaksa, para Kadep, Kadiv, dan seluruh ABK dibawah komandonya dalam rangka meningkatkan disiplin dan mental prajurit.
- 6) Memimpin penyelenggaraan pengamanan personel, materil dan bahan keterangan secara preventif maupun refresif dalam lingkup tugas dan tanggung jawab.
- 7) Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

**b. Uraian kegiatan:**

- 1) Mengendalikan dan mengembalikan langkah-langkah untuk memenuhi DSP.
- 2) Meningkatkan kemampuan personel melalui *On The Job Training, Inservice Training, Drill Post tempur* serta mengupayakan terselenggaranya kaderisasi personel.
- 3) Menyenggarakan pengamanan personel, materil dan bahan keterangan sesuai dengan lingkup kewenangannya.
- 4) Meningkatkan mental ideology dan spiritual ABK melauai antara lain serangkaian ceramah, tatap muka dan pelaksanaan ibadah keagamaan.

- 5) Mengupayakan kesejahteraan personel, baik kesejahteraan aspek karir, hak prajurit serta rohaniyah hingga kesejahteraan personel sebagai fungsi komando dapat terwujud.
- 6) Menyelenggarakan pemeliharaan kapal tingkat Organik sesuai keadaan sistem pemeliharaan kapal yang berlaku.
- 7) Ikut merencanakan, mengawasi dan membantu penyelenggaraan pemeliharaan kapal baik tingkat menengah dan depo sesuai lingkup kewenangannya.
- 8) Mengevaluasi kesiapan teknis unsurnya untuk bahan masukan pengaksian lebih lanjut.
- 9) Mengendalikan administrasi pemeliharaan dan perbaikan dalam lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya.
- 10) Mengelola anggaran dalam lingkup wewenang dan tanggung jawabnya.
- 11) Mengelola serangkaian sistem informasi pembinaan dalam kesesuaian dengan rantai dan saluran komando.
- 12) Menyiapkan dan melaksanakan serangkaian latihan L-1 s/d L-3 guna memperoleh kemampuan optimal dalam menyelenggarakan operasi laut dan peperangan sesuai dengan kesenjataan yang ada.
- 13) Melaksanakan koodinasi dan kerja sama dengan unsur-unsur lain, satuan kerja dilingkungan Armada untuk melaksanakan tugas pokoknya.
- 14) Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Dan satuan khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.



- 15) Mempersiapkan dan melatih para perwira staf (Palaksa, Kadep, Kadiv) untuk tugas-tugas di laut.
- 16) Melaksanakan pemeriksaan kapal baik yang rutin (hari Jumat) maupun secara mendadak untuk mengetahui kesiapan dan kebersihan kapalnya.
- 17) Melaksanakan pemeriksaan terhadap keamanan amunisi, bahan peledak, bahan kimia serta penggunaan senjata ringan.
- 18) Membuat perintah-perintah tertulis antara lain Perintah Komandan Sifat Tetap, Perintah Malam, Peraturan-peraturan khusus untuk menjadi pegangan ABK nya dalam melaksanakan tugasnya.
- 19) Setiap hari memeriksa buku kegiatan harian Palaksa dan Kadep.
- 20) Setiap hari membuat kegiatan harian yang diserahkan kepada Dan Satuan.
- 21) Setiap hari senin dan kamis menerima dan keputusan ABK yang permohonan.
- 22) Secara periodik memeriksa jurnal kapal.
- 23) Melaksanakan pemeriksaan kapal setiap hari Jumat.
- 24) Setiap hari senin memeriksa kelengkapan, kerapian ABK nya.
- 25) Memberikan tindakan/hukuman bagi ABK nya yang dilapor.
- 26) Sebagai penilai dalam mengisi konduite Palaksa.
- 27) Sebagai atasan penilai bagi semua Kadep dan Kadiv dibawah komandonya.

**c. Pertanggung jawaban:**

- 1) Bertanggung jawab kepada Panglima Armada dan Komandan Satuan tentang pembinaan kapal dalam semua aspek.
- 2) Bertanggung jawab kepada Pang/Dan, dimana dibawah komandokan dalam operasional.
- 3) Menerima pertanggung jawaban dari Palaksa, semua Kadep dan semua ABK yang meyangkut tugas-tugas khusus yang diberikan.

**2. Palaksa**

**a. Kewenangan:**

- 1) Sebagai wakil utama dan pengganti pertama Komandan.
- 2) Sebagai pembantu/pelaksana kebijaksanaan Komandan bidang personel dalam semua aspek.
- 3) Pembantu/pelaksana kebijaksanaan Komandan bidang materil/ kesiapan kapal.
- 4) Pembantu/pelaksana kebijaksanaan bidang methoda dalam semua aspek.
- 5) Mengambil langkah-langkah sehingga semua kegiatan kapal dalam semua aspek dapat terlaksana.
- 6) Kordinator kegiatan Kepala Departemen, sehingga tercipta keharmonisan dan efisiensi kerja.
- 7) Melaksanakan tindakan-tindakan sehingga semua kegiatan, latihan dan instruksi yang telah digariskan terlaksana.



**b. Uraian kegiatan :**

- 1) Mengetahui serta sanggup memimpin pelaksanaan daripada perintah-perintah serta instruksi-instruksi yang bersifat tempur dan rutin dengan sebaik-baiknya.
- 2) Mengetahui keadaan departemen-departemen/kedinasan-kedinasan termasuk tingkat kesiapan dan terlatihnya anggota-anggotanya serta kesiapan daripada alat-alat, pesawat-pesawat serta persenjataan kapal.
- 3) Memperhatikan serta mengambil tindakan bahwa segala perintah dan instruksi yang bersifat rutin maupun yang bersifat khusus, dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh perwira Departemen ataupun ABK.
- 4) Membuat, melaksanakan serta mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan PHST kapal, Dinas Dalam serta penjagaan kapal dengan sebaik-baiknya.
- 5) Penentuan, penetapan dan pambagian tugas serta tanggung jawab anggota-anggota kapal dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas rutin yang berhubungan dengan penggunaan, pemeriksaan serta pemeliharaan segala sesuatu didalam kapal.
- 7) Mengambil tindakan bahwa hirarki, sesuai dengan garis-garis organisasi kepalnya dilaksanakan dan dipertahankan.

- 8) Mengatur pembagian anggota-anggota kapal dan nomor-nomor tempur, sesuai dengan ketentuan yangtelah digariskan.
- 9) Memperhatikan dan mengambil tindakan bahwa anggota-anggota kapal mengetahui benar-benar, tugas-tugas yang berhubungan dengan nomor tempur mereka.
- 10) Menyusun rencana-rencana latihan yang berhubungan dengan;
  - a) Latihan-latihan didalam tiap pos tempur atau gabungan pos tempur untuk memahirkan anggota dalam melaksanakan tugas disetiap pos tempur.
  - b) Latihan-latihan bersama terutama latihan pengendalian kerusakan kapal.
- 11) Mengajukan rencana latihan tersebut kepada Komandan untuk persetujuan serta pengesahan, mengadakan kontrol dalam pelaksanaan latihan-latihan tersebut.
- 12) Meneruskan kepada Komandan untuk mendapat penyelesaian persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan personel dalam jumlah, kualitas serta spesialisasinya.
- 13) Melaporkan keadaan kelengkapan anggota kepada Komandan.
- 14) Membuat laporan penilaian konduite para Perwira.
- 15) Meneruskan laporan konduite dari Kepala Departemen/kedinasan untuk ditanda tangani Komandan, pada waktu-waktu yang telah ditentukan.



- 16) Meneruskan daftar pemindahan anggota kapal untuk diketahui Komandan
- 17) Memperhatikan bahwa Komandan mengetahui segala kecelakaan, kekurangan serta kerusakan yang mungkin timbul dan dapat mempengaruhi kesiapan operasional atau efisiensi administrasi Komando.
- 18) Menyelesaikan semua permohonan pribadi (meskipun ditujukan kepada Komandan) yang tidak bersangkutan dengan perumusan kebijaksanaan atau yang tidak memerlukan penyelesaian oleh wewenang yang lebih tinggi.
- 19) Pada waktu-waktu tertentu sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan memeriksa buku-buku Departemen/kedinasan baik mengenai keadaannya serta pemeliharaannya maupun mengenai pengisiannya termasuk :
  - a) Buku-buku instruksi Departemen/Kedinasan.
  - b) Buku data pribadi (buku terbang, buku menyelam, dll) dan buku konduite (tiap 6 bulan sekali).
  - c) Buku-buku dan jurnal-jurnal lainnya.
- 20) Bertanggung jawab atas terlaksananya kewajiban :
  - a) Sebelum berlayar harus meyakinkan bahwa alat-alat degaussing dan alat anti ranjau lainnya bekerja dengan baik.
  - b) Seluruh anak buah lengkap dan mengecek agar tak seorangpun dari luar yang menyusup kedalam kapal.

c) Sepuluh menit sebelum bertolak harus melaporkan kepada Komandan perihal kesiapan kapal untuk berlayar.

21) Berwenang untuk menyimpang dari ketentuan yang telah digariskan dalam Organisasi penjagaan kapal, apabila keadaan mengharuskan, dan melaporkan kepada Komandan.

22) Mengatur waktu pesiar, cuti, dan izin anggota, memimpin acara penerangan umum mengenai kapal, memegang pengawasan penerimaan tamu kapal, menunjuk Perwira Staf Pelaksana, menyelenggarakan upacara-upacara dikapal, menyelenggarakan acara-acara rekreasi dan olah raga.

23) Memimpin Kepala-kepala Departemen/kedinasan dalam; Pengusutan perkara kejahatan, pelanggaran peraturan Angkatan Laut, peraturan kapal dan undang-undang Militer serta Sipil lainnya, menyarankan kepada Komandan tindakan disipliner sewajarnya yang perlu diambil.

24) Mengeluarkan buku perintah Palaksa yang berisi perintah-perintah untuk Kepala Departemen/Kedinasan, setelah isi perintahnya dimengerti dan diparaf oleh para perwira yang bersangkutan, buku tersebut dikembalikan kepada Palaksa.

25) Setiap hari membuat buku kegiatan harian yang diserahkan kepada Komandan pada saat harbis kerja.



**c. Pertanggung jawaban**

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Komandan perihal pelaksanaan tugas-tugasnya.
- 2) Menerima pertanggung jawab dari:
  - a) Kepala Departemen tentang pelaksanaan kegiatan administrasi Departemennya baik aspek non operasional maupun operasional.
  - b) Para pembantu Palaksa sesuai bidangnya.
  - c) Semua perwira yang ditugasi tugas-tugas khusus.

**3. Kepala Departemen Operasi**

**a. Kewenangan:**

- 1) Pembinaan personel di Departemen Operasi, dalam berbagai aspek antara lain; disiplin, pendidikan dan latihan, kesejahteraan moril, pembinaan karier.
- 2) Pembinaan material yang dipertanggung jawabkan kepada Departemennya untuk selalu siap dioperasikan secara maksimal.
- 3) Pembinaan metoda yang berada di Departemen Operasi khususnya perangkat lunak sistim dll.
- 4) Pembinaan pengamanan personel, material dan dokumen.
- 5) Koordinasi dengan Departemen lain untuk terselenggaranya kegiatan kapal secara keseluruhan.

- 6) Mengajukan saran kepada Palaksa/Komandan mengenai titik 1 s/d 5 diatas untuk peningkatan kesiapan operasional kapal.
- 7) Menerima wewenang dari Palaksa.

**b. Uraian kegiatan:**

- 1) Mengambil apel dan memeriksa kelengkapan dan kerapihan personel di Departemen Operasi.
- 2) Memberikan penilaian konduite terhadap semua anggota Dep Ops dengan mempertimbangkan usulan Kadiv, penilaian diberikan tiap 6 bulan (periode 1 April s/d 30 September dan 1 Oktober s/d 31 Maret).
- 3) Membuat usulan kenaikan pangkat bagi personel Dep Ops yang memenuhi syarat sesuai ketentuan/peraturan yang berlaku.
- 4) Mengusulkan pemberian anugerah, tanda jasa, dll sesuai peraturan-peraturan TNI AL atau Pemerintah bagi personel yang berprestasi, menonjol/luar biasa.
- 5) Memberi tindakan disiplin langsung atau bila perlu melaporkan pelanggaran disiplin atau pidana Militer yang dibuat oleh personel Dep Ops untuk diadakan parade Komandan.
- 6) Meng *Update* konduite dan buku data pribadi personel Departemen Operasi secara periodik.
- 7) Setiap hari Senin dan Kamis atau pada keadaan luar biasa memberikan pertimbangan kepada Palaksa/Komandan tentang



permohonan personel, baik yang menyangkut kepentingan dinas maupun pribadi.

- 8) Pada waktu-waktu tertentu mengadakan tatap muka dengan personel Dep Ops, perorangan maupun keseluruhan untuk memecahkan masalah, baik kedinasan maupun pribadi.
- 9) Membuat merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pendidikan, latihan, *drill* pada Dep Ops dan berkoordinasi dengan Kadep lainnya membuat rencana pendidikan, latihan, *drill* yang melibatkan personel kapal.
- 10) Memberikan pengarahan kepada Perwira Divisi senjata dan Kasi dibawahnya tentang pembinaan disiplin, diklat, dll bagi semua personel Dep Ops.
- 11) Mengadakan koordinasi dengan Kadep lainnya tentang pembinaan personel kapal secara menyeluruh sesuai pengarahan Komandan/Palaska.
- 12) Memberi petunjuk dan mengawasi peralatan dan penggunaan material oleh personel Dep Ops sesuai dengan petunjuk cara pengoperasian yang benar.
- 13) Memeriksa jurnal-jurnal tiap divisi dan seleksi dibawahnya, memeriksa dokumen-dokumen, buku-buku manual, peta-peta software lainnya, baik kelengkapan maupun kebenaran pengisiannya.
- 14) Setiap hari memeriksa buku kegiatan Perwira Divisi senjata dan Kasi dibawahnya.

- 15) Setiap hari Selasa dan Kamis memeriksa semua bagian, pos tempur dalam Dep Ops.
- 16) Mengarahkan dan mengawasi pengamanan dokumen dan material sesuai derajat kerahasiaannya.
- 17) Koordinasi dengan Dep Eka mengenai prioritas perbaikan sesuai dengan rencana kegiatan operasional.
- 18) Mengikuti rapat, diskusi para Perwira operasi/Kadep Ops yang dilaksanakan Satuan maupun Armada sesuai perintah Komandan/Palaksa.
- 19) Membuat konsep laporan pelayaran, laporan latihan dan laporan-laporan lainnya yang menyangkut bidang operasional dan diajukan kepada Komandan/Palaksa.

**c. Pertanggung jawaban:**

- 1) Bertanggung jawab kepada:
  - a) Komandan KRI tentang kesiapan operasional, latihan, material/dokumen dan personel untuk mendukung kesiapan operasional kapal.
  - b) Palaksa dalam bidang administrasi dan pelaksana kegiatan sehari-hari.
- 2) Menerima pertanggungjawaban dari:
  - a) Kadivsen.
  - b) Kadivnavkom.



#### 4. Kepala Divisi Navigasi dan Komunikasi

##### a. Kewenangan:

- 1) Pengawasan personel pada divisi Navigasi & Komunikasi dalam semua aspek baik disiplin, latihan, kesejahteraan dan pembinaan karier.
- 2) Memelihara material yang dipertanggungjawabkan kepada divisinya untuk selalu siap dioperasikan secara maksimal.
- 3) Memelihara metode yang berada divisinya khususnya semua software dan sistem.
- 4) Pembinaan & pelaksanaan pengamanan baik material, personel, dokumen dan peta-peta.
- 5) Koordinasi dengan divisi lain untuk menunjang terlaksananya semua kegiatan divisinya maupun guna kepentingan KRI secara keseluruhan.
- 6) Pembinaan personel pada divisi Navkom dalam aspek latihan dan peningkatan kemampuan anggota pada divisinya.
- 7) Pembinaan material yang dipertanggung jawabkan kepada divisinya untuk selalu siap dioperasikan.
- 8) Pembinaan metode yang berada pada divisi navkom baik perangkat lunak, dokumen dan sistem.
- 9) Menerima wewenang dari atasan langsung atas perintah dan penunjukan.

**b. Uraian kegiatan:**

- 1) Memeriksa kelengkapan serta alasan-alasan ketidak hadiran personel divisinya setiap hari kerja pada sat apel (pagi/siang).
- 2) Memberikan pertimbangan kepada Kadep Ops bagi personelnnya yang akan ijin baik urusan dinas maupun pribadi.
- 3) Setiap hari Selasa memeriksa kesiapan pos-pos tempur, peta-peta, buku-buku, journal-journal, ruang peta & kom meliputi kebersihan, kerapihan, buku tempur untuk persiapan pemeriksaan Kadep Ops.
- 4) Membuat catatan-catatan untuk setiap personel divisinya untuk diteruskan kepada Kadep Ops sebagai bahan pengisian konduite yang bersangkutan pada tiap periode yang ditentukan.
- 5) Mengusulkan kepada Kadep Ops tentang personelnnya yang menonjol dan berjasa untuk mendapatkan imbalan dari TNI AL atau Pemerintah RI.
- 6) Mengisi kegiatan harian yang selanjutnya diserahkan kepada Kadep Ops.
- 7) Mengawasi & mengecek pelaksanaan pengeplotan KN/BPI.
- 8) Mengusulkan kepada Kadeop Ops tentang buku-buku referensi yangseharusnya ada untuk divisi Navkom.
- 9) Mengajukan kebutuhan divisinya ke Kadep Ops.
- 10) Membuat rencana latihan dan rencana kerja serta pelaksanaannya bagi personel divisi Navkom.



- 11) Mengawasi & mengecek pelaksanaan perawatan, pembersihan dan pengaturan peta-peta, buku-buku, dan peralatan Navkom.
- 12) Menyiapkan RPP dan Blanko laporan kesiapan pelayaran.
- 13) Membuat laporan bulanan Kom yang dikirm ke Diskomlek Armada.

**c. Pertanggung jawaban:**

- 1) Bertanggung jawab kepada;
  - a) Kadep Ops tentang tugas dan tanggung jawab sebagai Kadiv Navkom.
  - b) Kadep Ops tentang tugas-tugas khusus yang diberikan.
- 2) Menerima pertanggung jawaban dai;
  - a) Bintara Kom.
  - b) Bintara Navigasi

**5. Kepala Divisi Persenjataan**

**a. Kewenangan**

- 1) Pembinaan personel di Divisi senjata dalam semua aspek baik disiplin, latihan, kesejahteraan pembinaan karier dll.
- 2) Pembinaan material yang dipertanggungjawabkan kepada divisinya untuk selalu siap dioperasikan secara maksimal.
- 3) Pembinaan metode yang berada di divisi senjata khususnya semua software, sistem dan lain-lain.

- 4) Pembinaan pengamanan baik personel, material, dokumen dll.
- 5) Koordinasi dengan Departemen dan divisi lain untuk menunjang terlaksananya semua kegiatan dibisinya maupun guna kepentingan KRI secara keseluruhan.
- 6) Menerima wewenang dari atasan langsung atas perintah penunjukan.

**b. Uraian kegiatan:**

- 1) Mengambil apel divisinya setiap hari kerja pagi/siang dan saat apel kelengkapan serta pengecekan alasan-alasan ketidakhadiran personelnnya.
- 2) Memberikan ijin baik urusan dinas maupun pribadi personelnnya.
- 3) Setiap hari Selasa melaksanakan pengecekan di pos-pos tempur, gudang dan ruangan-ruangan dibawah divisinya meliputi kebersihan, kesiapan pesawat, pengetahuan dan kemahiran operator terhadap pesawatnya, journal-journal yang harus ada, buku tempur dll. Kegiatan ini dilaksanakan dengan ceklist.
- 4) Setiap hari Senin dan Kamis meneliti, menganalisa, memberikan pengarahan/nasehat kepada personelnnya yang mengajukan permohonan untuk diteruskan/tidak diteruskan kepada Kadep Ops.
- 5) Membuat catatan-catatan untuk setiap periode yang ditentukan (1 April dan 1 Oktober setiap tahun).
- 6) Membuat usulan kenaikan pangkat bagi personelnnya, sesuai waktu yang ditentukan.



- 7) Mengambil tindakan, melapor, memberikan nasehat-nasehat kepada personelnya yang melakukan pelanggaran disiplin, pidana atau kesalahan-kesalahan lain.
- 8) Mengusulkan personelnya yang menonjol dan berjasa untuk mendapatkan imbalan dari TNI AL atau Pemerintah RI.
- 9) Selalu meng Update buku konduite dan personel untuk semua personelnya.
- 10) Mengisi dan mengUpdate buku tempur personelnya serta pengecekan pengetahuan pemegang buku tempur tersebut tentang tugas-tugasnya.
- 11) Melaksanakan kegiatan kebaharian sebagai salah satu tugas khusus.
- 12) Melaksanakan kegiatan khusus disamping tugas-tugas sebagai Kadiv Sen yang diberikan dari Kadep, Palaksa atau Komandan dengan baik.
- 13) Mengisi buku kegiatan harian yangselanjutnya diserahkan kepada Kadep Ops.
- 14) Membuat rencana dan pelaksanaan bagi divisi Senjata.
- 15) Membuat rencana latihan dan pelaksanaan bagi divisi Senjata.
- 16) Melengkapi buku-buku referensi yangseharusnya ada untuk divisi senjata.
- 17) Mengawasi pelaksanaan DSOT pada pesawat dilingkungan divisi senjata.

18) Koordinasi dengan Departemen Eka mengenai pelaksanaan perawatan/ pemanasan pesawat/operasional perawatan yang ada di divisi senjata.

19) Mengajukan rencana kebutuhan divisi senjata melalui area manajer selanjutnya diteruskan ke Kadep Ops.

**c. Pertanggung jawaban:**

- 1) Bertanggung jawab kepada;
  - a) Kadep Ops tentang tugas-tugas dan tanggung jawab sebagai Kadiv Senjata.
  - b) Bertanggung jawab kepada Palaksa tentang tugas-tugas khusus yang diberikan.
- 2) Menerima pertanggung jawaban dari:
  - a) Bintara Meriam 57 mm.
  - b) Bintara gudang Amonisi.
  - c) Bintara RBU.
  - d) Juru Kabelgat.
  - e) Tamtama Meriam 30 mm
  - f) Tamtama Chaff.







## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang meliputi deskripsi data variabel-variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### A. Hasil Analisis data dan Pengujian Hipotesis

Pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner untuk variabel Pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), dan Penugasan ( $X_2$ ) disusun sedemikian rupa sehingga dianggap mampu memberikan masukan (input) data bagi penulis. Butir-butir pertanyaan disusun dan diukur dalam skala Likert yaitu dengan pertanyaan-pertanyaan (data yang bersifat kualitatif) ditampilkan dalam bentuk angka dengan menggunakan skala Likert (bobot nilai 1-5) yaitu dengan pertanyaan-pertanyaan mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju dengan nilai pembobotan 1 sampai dengan 5.

Pengolahan dan pengujian data menggunakan teknik-teknik perhitungan yang didasarkan kepada asumsi bahwa data sample yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan dengan instrumen penelitian tersebut, dapat diketahui apakah hipotesa awal dapat diterima atau ditolak pada taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Uji statistik dilakukan untuk menguji parameter berdasarkan ukuran statistik yang diperoleh dari sampel. Selain pengukuran terhadap parameter dilakukan pengukuran distribusi normal (metoda *Normal P-P Plot of Regression Standardized Resid*), sebagai syarat penggunaan teknik regresi dan korelasi. Juga analisa data digunakan untuk mendapatkan estimasi dan signifikansi data dengan menguji asumsi dari hipotesa awal ( $H_0$ ) dan hipotesa alternatif ( $H_a$ ).



Seluruh proses pengolahan dan analisa data ini menggunakan alat bantu perangkat lunak (*software*) yaitu SPSS.

Penyimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian dan analisa hipotesa. Selanjutnya diskusi hasil penelitian merupakan sintesa dari hasil penelitian yang diperoleh dan membandingkannya dengan teori-teori dan fakta empiris lainnya.

## 1. Analisis secara kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, oleh karena itu data yang diperoleh melalui item-item pertanyaan dalam kuesioner dikelompokkan menurut jenis variabelnya baik variabel bebas maupun variabel terikat.

### a. Pendidikan dan Pelatihan

Untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan dimensi dan indikasinya dikelompokkan kedalam 20 pertanyaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 2. atau pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil penilaian kuantitatif dari jawaban responden untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan.

Responden	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2
2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4
3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
6	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
7	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4
8	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	3	4	2	4	4	2	3	4	5	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2
11	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
12	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
13	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4
16	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
17	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	5	5	2
18	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	5	4	3
19	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2
20	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	2	3	5	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
22	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3



23	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4
24	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4
26	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	4	5	3	4
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
28	5	3	5	2	4	5	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	2	2
29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4
30	4	2	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4

**Uji validitas dan reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) pada putaran ke 1**  
Sumber: Data hasil Olahhan

b. Penugasan

Untuk variabel Penugasan sesuai dengan dimensi dan indikasinya dikelompokkan kedalam 20 pertanyaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 2 atau tabel berikut ini:

**Tabel 6.** Hasil penilaian kuantitatif dari jawaban responden untuk variabel Penugasan.

Responden	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3
3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4
6	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2
7	4	2	4	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3
9	2	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4
11	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2
12	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
13	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
14	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	2	5	5	2	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	3
16	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	4	4
19	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4
21	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
22	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4
23	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
25	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4
26	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3
27	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	3	4	4
28	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4
29	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4

**Uji validitas dan reliabilitas variabel Penugasan (X2) pada putaran ke 1**  
Sumber: Data hasil Olahhan



## c. Kinerja Perwira

Sesuai dengan parameternya baik yang menyangkut dimensi dan indikasinya maka faktor Kinerja Perwira ini dikelompokkan dalam 20 pertanyaan. Untuk memperoleh gambaran, jawaban responden pada uji coba dapat dilihat pada lampiran 2 atau pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Penilaian kuantitatif dari jawaban responden untuk variabel Kinerja Perwira (Y)**

Responden	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
2	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
6	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4
7	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
8	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
10	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	5	2
12	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4
14	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4
15	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3
20	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4
22	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	3
23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
24	2	4	2	2	4	2	2	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	4	4	4
25	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
26	4	3	2	2	4	4	4	3	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
27	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
28	4	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
29	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Perwira Korps Pelaut (Y) pada putaran ke 1

Sumber: Data hasil Olahan

## 2. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dari butir-butir pertanyaan yang ada dalam sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah bisa untuk mengukur faktor-faktornya.

Dalam penelitian ini analisis validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian variabel Pendidikan dan Pelatihan, Penugasan, dan Kinerja Perwira adalah sebagai berikut:

### a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Dengan bantuan software SPSS, melalui masukan responden= 30 orang, tingkat signifikansi = 5 % maka diperoleh hasil seperti perolehan r hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. r hasil dari pengujian Validitas dan Reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan**

NO	BUTIR-BUTIR PERTANYAAN	r HASIL	Keterangan
1	1	0,900	Valid
2	2	0,845	Valid
3	3	0,507	valid
4	4	0,621	valid
5	5	0,100	Tidak valid
6	6	0,638	valid
7	7	0,900	valid
8	8	0,789	valid
9	9	0,365	Tidak valid
10	10	0,154	Tidak valid
11	11	0,803	valid
12	12	0,809	valid
13	13	0,688	valid
14	14	0,614	valid
15	15	0,743	valid
16	16	0,559	valid
17	17	0,548	valid
18	18	0,689	Valid
19	19	0,456	Valid
20	20	0,689	Valid

**Alpha = 0,939**

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS



Dengan 30 responden,  $df = n - 2 = 28$ ,  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r$  tabel = 0,374. Dari tabel tersebut diatas dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1) Validitas angket

Untuk menentukan Hipotesis:

Ho : Skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha : Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya  $r$  tabel = 0,374

$r$  hasil dilihat dari tabel diatas pada kolom  $r$  hasil

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $r$  hasil (+) dan  $> 0,374$ , maka pernyataan valid
- Jika  $r$  hasil  $< 0,374$  maka pernyataan tidak valid

Dengan demikian dari 20 pernyataan ternyata hanya 17 pernyataan valid, maka dilakukan analisa putaran kedua dengan membuang pernyataan yang tidak valid (pernyataan nomor 5,9 dan 10) yang hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 9.  $r$  hasil dari pengujian Validitas dan Reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan setelah membuang pernyataan yang tidak valid**

NO	BUTIR-BUTIR PERTANYAAN	$r$ HASIL	Keterangan
1	1	0,900	Valid
2	2	0,845	Valid
3	3	0,507	valid
4	4	0,621	valid
5	6	0,638	valid
6	7	0,900	valid
7	8	0,789	valid
8	11	0,803	valid
9	12	0,809	valid
10	13	0,688	valid
11	14	0,614	valid
12	15	0,743	valid
13	16	0,559	valid
14	17	0,548	valid
15	18	0,689	valid
16	19	0,456	valid
17	20	0,689	valid

**Alpha = 0,947**

Sumber: Data Hasil pengolahan SPSS

## 2) Reliabilitas Angket

Ho: Skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha: Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika  $r \text{ Alpha} > 0,60$  maka pernyataan reliabel
- Jika  $r \text{ Alpha} < 0,60$  maka pernyataan tidak reliabel

(Nurgiantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2002)

Dengan demikian dari  $r \text{ Alpha} = 0,947 > 0,60$ , kesimpulan pernyataan reliabel.

## b. Variabel Penugasan

Dengan bantuan software SPSS, melalui masukan responden = 30 orang, tingkat signifikansi = 5 % maka diperoleh hasil seperti perolehan r hasil sebagai berikut:

**Tabel 10. r hasil dari pengujian Validitas dan Reabilitas variabel Penugasan**

NO	BUTIR-BUTIR PERTANYAAN	r HASIL	Keterangan
1	1	0,539	Valid
2	2	0,010	Tidak valid
3	3	0,542	valid
4	4	0,263	Tidak valid
5	5	0,642	valid
6	6	0,696	valid
7	7	0,585	valid
8	8	0,539	valid
9	9	0,567	valid
10	10	0,429	valid
11	11	0,530	valid
12	12	0,430	valid
13	13	0,733	valid
14	14	0,500	valid
15	15	0,515	valid
16	16	0,438	valid



17	17	0,671	valid
18	18	0,567	Valid
19	19	0,475	Valid
20	20	0,389	Valid

**Alpha = 0,889**

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS

Dengan 30 responden,  $\alpha = 0,05$ . Diperoleh  $r$  tabel = 0,374. Dari tabel tersebut diatas dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1) Validitas angket

Untuk menentukan Hipotesis:

$H_0$  : Skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

$H_a$  : Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya  $r$  tabel = 0,374

$r$  hasil dilihat dari tabel diatas pada kolom  $r$  hasil

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $r$  hasil (+) dan  $> 0,374$ , maka pernyataan valid
- Jika  $r$  hasil  $< 0,374$  maka pernyataan tidak valid

Dengan demikian dari 20 pernyataan ternyata hanya 18 pernyataan valid, maka dilakukan analisa putaran kedua dengan membuang pernyataan yang tidak valid (pernyataan nomor 2 dan 4) yang hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 11.  $r$  hasil dari pengujian Validitas dan Reabilitas variabel Penugasan setelah membuang pernyataan yang tidak valid**

NO	BUTIR-BUTIR PERTANYAAN	$r$ HASIL	Keterangan
1	1	0,539	Valid
2	3	0,542	Valid
3	5	0,642	valid
4	6	0,696	Valid
5	7	0,585	Valid
6	8	0,539	Valid

7	9	0,567	Valid
8	10	0,429	Valid
9	11	0,530	Valid
10	12	0,430	Valid
11	13	0,733	valid
12	14	0,500	valid
13	15	0,515	valid
14	16	0,438	valid
15	17	0,671	valid
16	18	0,567	valid
17	19	0,475	valid
18	20	0,389	Valid

**Alpha = 0,900**

Sumber : Data hasil Pengolahan SPSS

## 2) Reliabilitas Angket

Ho: Skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha: Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $r \text{ Alpha} > 0,60$  maka pernyataan reliabel
- Jika  $r \text{ Alpha} < 0,60$  maka pernyataan tidak reliabel

(Nurgiantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2002)

Dengan demikian dari  $r \text{ Alpha} = 0,900 > 0,60$ , kesimpulan pernyataan realibel.

## c. Faktor Kinerja Perwira

Dengan bantuan software SPSS yang dapat dilihat pada lampiran 2, dengan melalui masukan responden 30 orang, tingkat signifikansi = 5 % maka diperoleh hasil seperti perolehan r hitung/hasil sebagai berikut:



**Tabel 12. r hasil dari pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Perwira (Y)**

No	BUTIR-BUTIR PERTANYAAN	r HASIL	Keterangan
1	1	0,512	Valid
2	2	0,624	Valid
3	3	0,373	Tidak Valid
4	4	0,068	Tidak Valid
5	5	0,533	Valid
6	6	0,684	Valid
7	7	0,557	Valid
8	8	0,615	Valid
9	9	0,802	Valid
10	10	0,636	Valid
11	11	0,611	Valid
12	12	0,511	Valid
13	13	0,531	Valid
14	14	0,547	Valid
15	15	0,462	Valid
16	16	0,499	Valid
17	17	0,692	Valid
18	18	0,704	Valid
19	19	0,561	Valid
20	20	0,580	Valid

**Alpha = 0,902**

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS

Dengan 30 responden,  $df = n - 2 = 28$ ,  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r$  tabel = 0,374.

Dari tabel tersebut diatas dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1) Validitas angket

Untuk menentukan Hipotesis:

Ho: Skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha: Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya  $r$  tabel = 0,374

$r$  hasil dilihat dari tabel diatas pada kolom  $r$  hasil

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $r$  hasil (+) dan  $> 0,374$ , maka pernyataan valid
- Jika  $r$  hasil  $< 0,374$  maka pernyataan tidak valid

Dengan demikian dari 20 pernyataan ternyata hanya 18 pernyataan valid, maka dilakukan analisa putaran kedua dengan membuang pernyataan yang tidak valid (pernyataan nomor 3 dan 4) yang hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 13.  $r$  hasil dari pengujian Validitas dan Reliabilitas variabel Kinerja Perwira setelah membuang pernyataan yang tidak valid**

NO	BUTIR-BUTIR PERTANYAAN	$r$ HASIL	Keterangan
1	1	0,512	Valid
2	2	0,624	Valid
3	5	0,533	Valid
4	6	0,684	Valid
5	7	0,557	Valid
6	8	0,615	Valid
7	9	0,802	Valid
8	10	0,636	Valid
9	11	0,611	Valid
10	12	0,511	Valid
11	13	0,531	Valid
12	14	0,547	Valid
13	15	0,462	Valid
14	16	0,499	Valid
15	17	0,692	Valid
16	18	0,704	Valid
17	19	0,561	Valid
18	20	0,580	Valid

**Alpha = 0,915**

Sumber: Data Hasil pengolahan SPSS



## 2) Reliabilitas Angket

Ho : Skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha : Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $r_{\text{Alpha}} > 0,60$  maka pernyataan reliabel
- Jika  $r_{\text{Alpha}} < 0,60$  maka pernyataan tidak reliabel

(Nurgiantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2002)

Dengan demikian dari  $r_{\text{Alpha}} = 0,915 > 0,60$ , kesimpulan pernyataan reliabel.

### 3. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan membahas hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan dari lapangan. Sebelum dilakukan penghitungan korelasi, hasil koefisien determinasi dan analisis persamaan regresi linier terlebih dahulu peneliti uraikan mengenai deskripsi dari variabel – variabel terkait. Deskripsi dari variabel – variabel terkait adalah variabel Kinerja Perwira (Y), Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ), dan Penugasan ( $X_2$ ). Perincian secara masing-masing adalah sebagai berikut:

a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ )

**Tabel 14. Hasil analisis deskriptif melalui pertanyaan 1 s/d 17 variabel Pendidikan dan Pelatihan dari 50 responden**

Pertanyaan	Nilai					Presentase				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	13	5	25	7	0.00	26.00	10.00	50.00	14.00
2	0	12	10	24	4	0.00	24.00	20.00	48.00	8.00
3	0	14	2	20	14	0.00	28.00	4.00	40.00	28.00
4	0	25	1	20	4	0.00	50.00	2.00	40.00	8.00
5	0	4	4	40	2	0.00	8.00	8.00	80.00	4.00
6	0	20	7	19	4	0.00	40.00	14.00	38.00	8.00
7	0	7	1	32	10	0.00	14.00	2.00	64.00	20.00
8	0	16	10	21	3	0.00	32.00	20.00	42.00	6.00
9	0	4	3	39	4	0.00	8.00	6.00	78.00	8.00
10	0	5	1	35	9	0.00	10.00	2.00	70.00	18.00

11	0	16	7	19	8	0.00	32.00	14.00	38.00	16.00
12	0	16	7	18	9	0.00	32.00	14.00	36.00	18.00
13	0	20	7	16	7	0.00	40.00	14.00	32.00	14.00
14	0	21	8	18	3	0.00	42.00	16.00	36.00	6.00
15	0	18	9	19	4	0.00	36.00	18.00	38.00	8.00
16	0	9	13	12	16	0.00	18.00	26.00	24.00	32.00
17	0	19	8	19	4	0.00	38.00	16.00	38.00	8.00
Rata-rata	0	14.05	6.08	23.29	6.58	0.00	28.1	12.16	46.58	13.16

Sumber: Data Hasil pengolahan SPSS

Seperti yang digambarkan dalam tabel diatas bahwa nilai pernyataan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13,16 % , setuju berjumlah 46,58 % , ragu-ragu berjumlah 12,16 % , tidak setuju berjumlah 28,1 % dan sangat tidak setuju berjumlah 0,00 %. Dilihat dari hasil jawaban responden ternyata 59,74 % menjawab sangat setuju dan setuju, sehingga disimpulkan bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan dioptimalkan akan mempengaruhi Kinerja Perwira.

b. Variabel Penugasan ( $X_2$ )

**Tabel 15.** Hasil analisis deskriptif melalui pertanyaan 1 s/d 18 variabel Penugasan dari 50 responden

Pertanyaan	Nilai					Presentase				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	12	4	33	1	0.00	24.00	8.00	66.00	2.00
2	0	3	7	38	2	0.00	6.00	14.00	76.00	4.00
3	0	26	9	14	1	0.00	52.00	18.00	28.00	2.00
4	0	17	7	21	5	0.00	34.00	14.00	42.00	10.00
5	0	22	2	23	3	0.00	44.00	4.00	46.00	6.00
6	0	26	7	14	3	0.00	52.00	14.00	28.00	6.00
7	0	16	16	12	6	0.00	32.00	32.00	24.00	12.00
8	0	0	12	31	7	0.00	0.00	24.00	62.00	14.00
9	0	1	9	28	12	0.00	2.00	18.00	66.00	24.00
10	0	6	9	24	11	0.00	12.00	18.00	48.00	22.00
11	0	26	1	17	6	0.00	52.00	2.00	34.00	12.00
12	0	25	10	11	4	0.00	50.00	20.00	22.00	8.00
13	0	31	7	7	5	0.00	62.00	14.00	14.00	10.00
14	0	9	11	30	0	0.00	18.00	22.00	60.00	0.00
15	0	12	8	30	0	0.00	24.00	16.00	60.00	0.00
16	0	6	6	34	4	0.00	12.00	12.00	68.00	8.00
17	0	25	15	10	0	0.00	50.00	30.00	20.00	0.00
18	0	13	7	29	1	0.00	26.00	14.00	58.00	2.00
Rata-rata	0.00	15.33	8.17	22.56	3.94	0.00	30.67	16.33	45.11	7.89

Sumber: Data Hasil pengolahan SPSS



Seperti yang digambarkan dalam tabel diatas bahwa nilai pernyataan dari variabel Penugasan , responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7,89 % , setuju berjumlah 45,11%, ragu-ragu berjumlah 16,33 % , tidak setuju berjumlah 30,67 % dan sangat tidak setuju berjumlah 0,00 %. Dilihat dari hasil jawaban responden ternyata 53 % menjawab sangat setuju dan setuju sehingga disimpulkan bahwa apabila Penugasan dioptimalkan akan meningkatkan Kinerja Perwira.

c. Variabel Kinerja Perwira (Y)

**Tabel 16. Hasil analisis deskriptif melalui pertanyaan 1 s/d 18 variabel Kinerja Perwira dari 50 responden**

Pertanyaan	Nilai					Presentase				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	1	5	31	13	0.00	2.00	10.00	62.00	26.00
2	0	0	3	31	16	0.00	0.00	6.00	62.00	32.00
3	0	11	11	21	7	0.00	22.00	22.00	42.00	14.00
4	0	13	14	15	8	0.00	26.00	28.00	30.00	16.00
5	0	1	4	33	12	0.00	2.00	8.00	66.00	24.00
6	0	1	6	32	11	0.00	2.00	12.00	64.00	22.00
7	0	5	6	20	19	0.00	10.00	12.00	40.00	38.00
8	0	3	6	22	19	0.00	6.00	12.00	44.00	38.00
9	0	0	6	21	23	0.00	0.00	12.00	42.00	46.00
10	0	0	2	27	21	0.00	0.00	4.00	54.00	42.00
11	0	4	6	31	9	0.00	8.00	12.00	62.00	18.00
12	0	3	10	29	8	0.00	6.00	20.00	58.00	16.00
13	0	3	11	31	5	0.00	6.00	22.00	62.00	10.00
14	0	3	4	34	9	0.00	6.00	8.00	68.00	18.00
15	0	3	4	18	25	0.00	6.00	8.00	36.00	50.00
16	0	5	4	24	17	0.00	10.00	8.00	48.00	34.00
17	0	0	6	19	25	0.00	0.00	12.00	38.00	50.00
18	0	1	4	29	16	0.00	2.00	8.00	58.00	32.00
Rata-rata	0.00	3.17	6.22	26.00	14.61	0.00	6.34	12.44	52.00	29.22

Sumber : Data Hasil pengolahan SPSS

Seperti yang digambarkan dalam tabel diatas bahwa nilai pernyataan dari variabel Kinerja Perwira, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 29,22 % , setuju berjumlah 52,00 % , ragu-ragu berjumlah 12,44 % , tidak setuju berjumlah 6,34 % dan sangat tidak setuju berjumlah 0,00 %. Dilihat dari hasil jawaban responden ternyata 81,22 % menjawab sangat

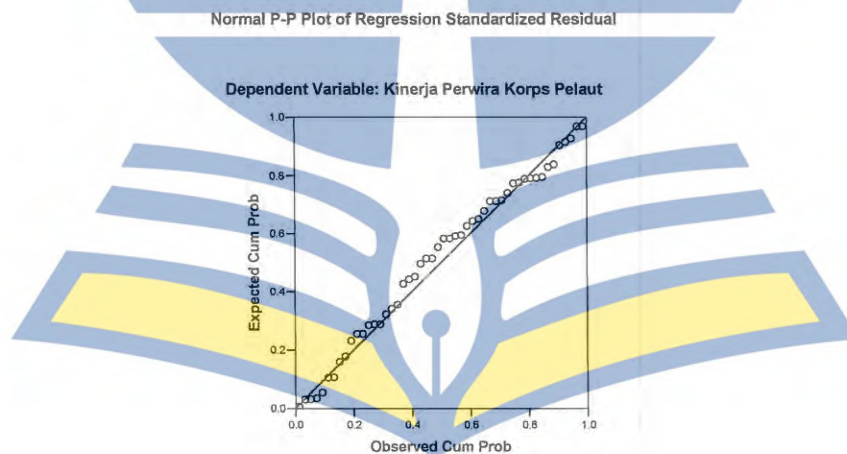
setuju dan setuju, sehingga disimpulkan bahwa Para perwira khususnya korps Pelaut di KRI menghendaki untuk variable kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

#### 4. Analisis Korelasi dan Regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Perwira (Y)

a. Pengujian hipotesis pengaruh variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja perwira

##### 1) Uji Normalitas

Uji ini biasa dilakukan sebelum analisa regresi dan korelasi yang ditujukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan program SPSS, uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan metoda Normal Probabilty Plot (NPP).



Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

**Gambar 3. Histogram, Grafik Regression Standardized Residual Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Kinerja Perwira (Y)**

Dari grafik di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat



(Kinerja Perwira) berdasarkan masukan variabel Pendidikan dan Pelatihan. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2). Analisis koefisien Korelasi (R)

Analisa korelasi ini dihitung dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh angka koefisien korelasi (r). Pada tabel... menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $R = 0,680$  yang berarti variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perwira mempunyai pengaruh yang kuat dan positif.

## 3) Analisis Koefisien Determinasi (nilai r square)

Angka koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai R square, karena jumlah variabel bebas lebih dari satu. Dengan melakukan analisis regresi linier dengan bantuan software SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi.

**Tabel 17. Nilai koefisien Korelasi(R) dan koefisien Determinasi (R square) dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja perwira**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.452	5.764

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,463. Hal ini berarti 46,3 % variasi dari Kinerja Perwira dipengaruhi oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan, sedangkan sisanya  $100\% - 46,3\% = 53,7\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

## 4) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel terikat (Kinerja Perwira). Adapun hipotesa pada uji t adalah:

Ho: variabel Pendidikan dan Pelatihan, tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

Ha : variabel Pendidikan dan Pelatihan, berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima, Ha ditolak
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak, Ha diterima

Dengan program software SPSS didapatkan nilai  $t$  hitung dan signifikansinya.

**Tabel 18. t-Hitung dan Signifikansi Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Perwira (Y).**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.723	4.430		10.095	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.478	.074	.680	6.434	.000

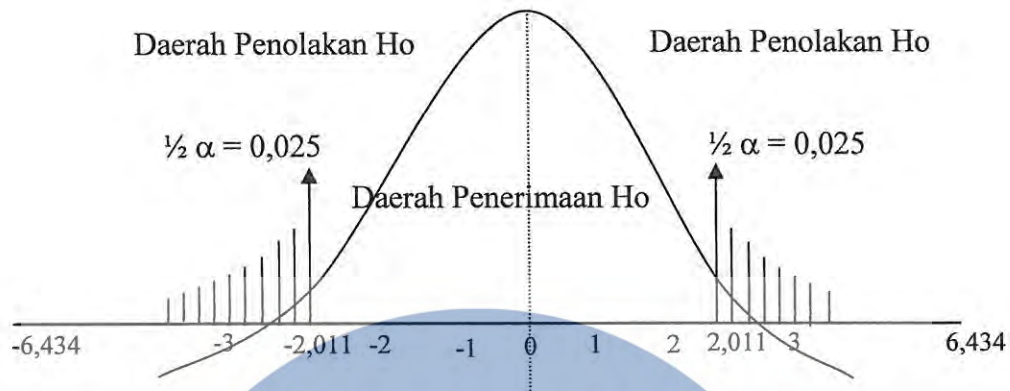
a. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

#### Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan =6,434. Untuk  $df = 48$  dengan signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh  $t$  tabel = 2,011.

Terlihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan  $t = 6,434 > t \text{ table} (2,011)$  maka Ho ditolak atau Ha diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Perwira dalam pelaksanaan operasi di laut.





**Gambar 4. Kurva Normal Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perwira**

$$Y = f(X_1)$$

$Y$  = Kinerja Perwira

$X_1$  = Pendidikan dan Pelatihan

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja Perwira) melalui persamaan regresi yaitu:

$$Y = 44,723 + 0,478 X_1.$$

Konstanta sebesar 44,723 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai pendidikan dan latihan, maka kinerja perwira nilainya 44,723.

Angka koefisien regresi 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_1$  akan meningkatkan Kinerja Perwira ( $Y$ ) sebesar 0,478 kali pada konstanta 44,723.

##### 5) ANOVA Test

ANOVA Test ditujukan untuk menguji signifikansi model regresi variabel pendidikan dan latihan dengan variabel kinerja perwira. Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya seperti yang tercantum pada Lampiran ... dan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 19. ANOVA Test Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja Perwira (Y)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.046	1	1375.046	41.392	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1594.574	48	33.220		
	Total	2969.620	49			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

Adapun hipotesa pada uji F ini adalah:

- a)  $H_0 = 0$  atau model regresi tidak signifikan.
- b)  $H_a \neq 0$  atau model regresi signifikan.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Dari Tabel 19. di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  41,392 >  $F_{tabel}$  (4,043) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan latihan terhadap variabel kinerja Perwira korps Pelaut.

## 5. Analisis Korelasi dan Regresi variabel Penugasan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Perwira (Y)

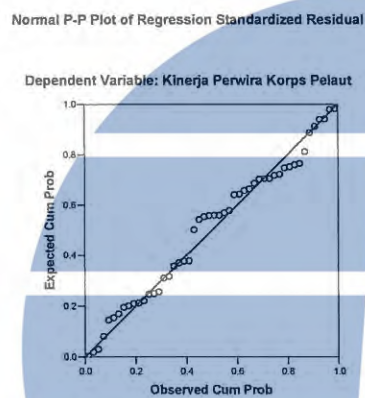
- a. Pengujian hipotesis pengaruh variabel penugasan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja perwira

- 1) Uji Normalitas

Melalui proses yang sama dengan analisis korelasi dan regresi Variabel pendidikan dan latihan, didapatkan hasil uji normalitas variable penugasan terhadap variable kinerja perwira. Uji ini biasa dilakukan sebelum analisa



regresi dan korelasi yang ditujukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan program SPSS, uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan metoda Normal Probability Plot (NPP)



**Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS**

**Gambar 5. Histogram, Grafik Regression Standardized Residual Variabel Penugasan ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Kinerja Perwira (Y)**

Dari grafik di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Kinerja Perwira) berdasarkan masukan variabel Penugasan. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Analisis koefisien Korelasi (R)

Analisa korelasi ini dihitung dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh angka koefisien korelasi ( $r$ ). Pada tabel... menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $R = 0,675$  yang berarti variabel penugasan dengan kinerja perwira mempunyai pengaruh yang kuat dan positif.

### 3) Analisis Koefisien Determinasi (nilai r square)

Analisa regresi ditujukan untuk memprediksi besar variabel terikat dengan menggunakan data variabel bebas. Dalam hal ini akan diuji data variabel bebas untuk memprediksi besar variabel terikat. Angka koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai R square yang merupakan pengkuadratan dari Koefisien korelasi (r). Dengan melakukan analisis regresi linier dengan bantuan software SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi.

**Tabel 20. Nilai koefisien Korelasi (R) dan Koefisiaen Determinasi (R square) dari variabel Penugasan terhadap Kinerja Perwira**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.445	5.801

a. Predictors: (Constant), Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

#### Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,456. Hal ini berarti 45,6 % variasi dari Kinerja Perwira ditentukan/dipengaruhi oleh variabel Penugasan, sedangkan sisanya  $100\% - 45,6\% = 54,4\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

### 4) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel Penugasan terhadap variabel terikat (Kinerja Perwira). Adapun hipotesa pada uji t adalah:

Ho : variabel Penugasan, tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.



Ha : variabel Penugasan, berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dengan program software SPSS didapatkan nilai  $t$  hitung dan signifikansinya.

**Tabel 21. t-Hitung dan Signifikansi Variabel Penugasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Perwira (Y).**

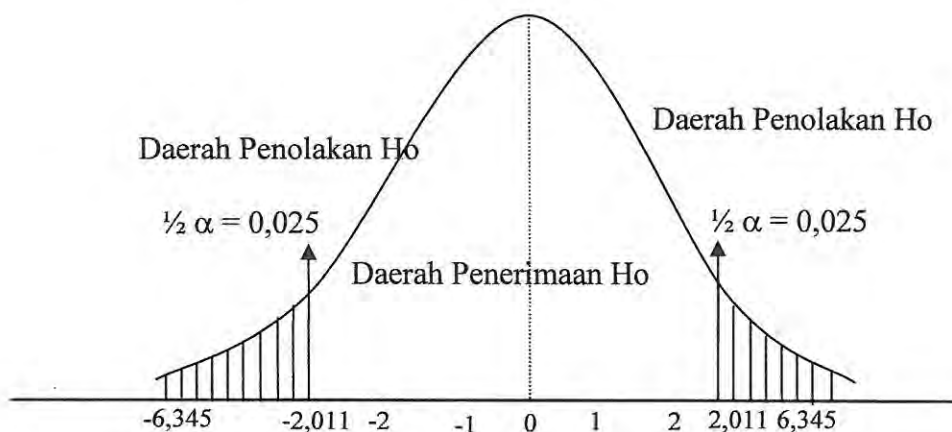
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.281	5.805		6.250	.000
	Penugasan	.612	.097	.675	6.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

#### Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Penugasan = 6,345. Untuk  $df = 48$  dengan signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh  $t \text{ tabel} = 2,011$ .

Terlihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Penugasan  $t = 6,345 > t \text{ table} (2,011)$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Penugasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Perwira, atau  $H_a$  diterima.



### Gambar 6. Kurva Normal Penugasan terhadap Kinerja Perwira

$$Y = f(X_2)$$

Y = Kinerja Perwira

$X_2$  = Penugasan

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja Perwira) melalui persamaan regresi yaitu

$$Y = 36,281 + 0,612 X_2.$$

Konstanta sebesar 36,281 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai penugasan, maka kinerja perwira nilainya 36,281.

Angka koefisien regresi 0,612 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_2$  akan meningkatkan Kinerja Perwira (Y) sebesar 0,612 kali.

#### 5) ANOVA Test

ANOVA Test ditujukan untuk menguji signifikansi model regresi variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja Perwira. Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya seperti yang tercantum pada Lampiran 2 dan dapat dilihat pada Tabel 22 di bawah ini.

**Tabel 22. ANOVA Test Variabel Penugasan ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Perwira (Y)**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1354.503	1	1354.503	40.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1615.117	48	33.648		
	Total	2969.620	49			

a. Predictors: (Constant), Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

Adapun hipotesa pada uji F ini adalah:

a)  $H_0 = 0$  atau model regresi tidak signifikan.



- b)  $H_a \neq 0$  atau model regresi signifikan.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.  
 b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Dari Tabel ... di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  40,255 >  $F_{tabel}$  (4,043) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja Perwira

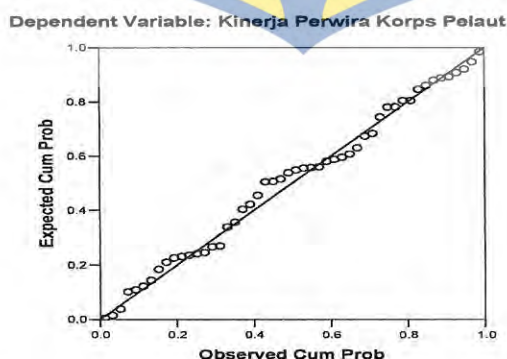
## 6. Analisis Korelasi dan Regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Penugasan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Perwira (Y)

- a. Pengujian hipotesis pengaruh variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) dan variabel penugasan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja perwira (Y)

### 1) Uji Normalitas

Uji ini biasa dilakukan sebelum analisa regresi dan korelasi yang ditujukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan program SPSS, uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan metoda Normal Probability Plot (NPP)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

**Gambar 7. Histogram, Grafik Regression Standardized Residual Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Penugasan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dari grafik di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Kinerja Perwira) berdasarkan masukan variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Analisis koefisien Korelasi (R) dan Regresi

Analisa korelasi ini dihitung dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh angka koefisien korelasi ( $r$ ), sedangkan analisa regresi ditujukan untuk memprediksi besar variabel terikat dengan menggunakan data variabel bebas. Dalam hal ini akan diuji data variabel bebas untuk memprediksi besar variabel terikat.

**Tabel 23. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R square) dari Variabel Pendidikan dan latihan, dan Penugasan terhadap variabel Kinerja Perwira**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.549	5.227

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

### Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

#### a) Analisa Korelasi

Melalui proses untuk melakukan analisis regresi linier sederhana dan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 23 dan lampiran 2. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $R = 0,753$  yang berarti variabel pendidikan dan latihan



dan penugasan secara bersama-sama terhadap kinerja perwira mempunyai pengaruh yang kuat dan positif.

b) Analisis Koefisien Determinasi (nilai R square)

Angka koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai R. square. Dengan melakukan analisis regresi linier dengan bantuan software SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R. square).

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,568. Hal ini berarti 56,8 % variasi dari Kinerja Perwira dipengaruhi oleh variabel Pendidikan dan latihan dan Penugasan secara bersama-sama, sedangkan sisanya  $100\% - 56,8\% = 43,2\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Perwira). Adapun hipotesa pada uji t adalah:

Ho: variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama, tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

Ha variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan, berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima.
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak.

Dengan program software SPSS didapatkan nilai t hitung dan signifikansinya.

**Tabel 24. t-Hitung dan Signifikansi Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Penugasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Perwira ( $Y$ ).**

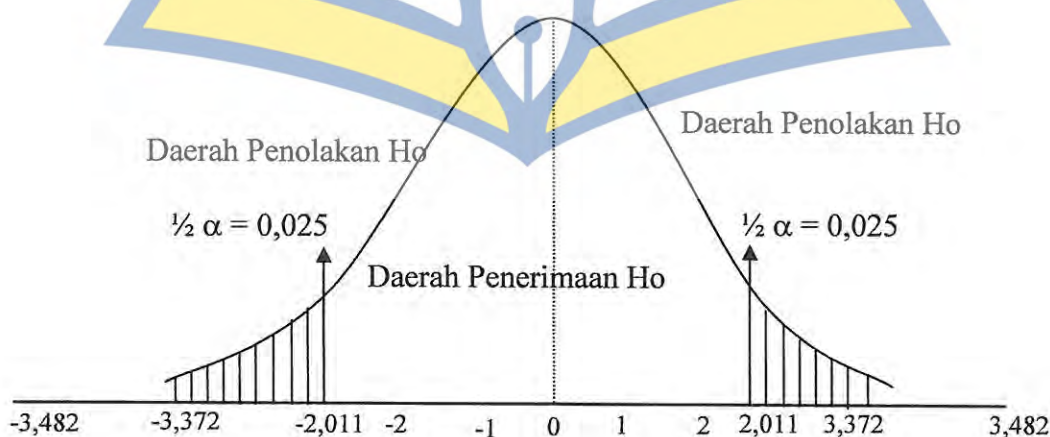
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.991	5.315		6.207	.000
	Penugasan	.373	.111	.412	3.372	.002
	Pendidikan dan Pelatihan	.299	.086	.425	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS**

Dari tabel 34 diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan = 3,482. Sedangkan t hitung untuk variabel Penugasan = 3,372, untuk  $df = 48$  dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,011.

Dengan demikian nilai t hitung pendidikan dan latihan (3,482) > t tabel (2,011) dengan signifikansi 0,000 dan t hitung penugasan (3.372) > t tabel (2,011) dengan signifikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak, atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pendidikan dan latihan dan penugasan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja perwira.



**Sumber : Data Hasil Pengolahan**

**Gambar 8. Kurva Normal Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama terhadap Kinerja Perwira**

$$Y = f(X_1)$$



$Y$  = Kinerja Perwira

$X_1$  = Pendidikan dan Pelatihan

$X_2$  = Penugasan

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja Perwira) melalui persamaan regresi yaitu:

$$Y = 32,991 + 0,299 X_1 + 0,373 X_2.$$

Konstanta sebesar 32,991 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai pendidikan dan latihan dan penugasan maka kinerja perwira nilainya 32,991.

Angka koefisien regresi 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_1$  akan meningkatkan Kinerja Perwira (nilai  $Y$ ) sebesar 0,299 kali pada konstanta 32,991 dan koefisien regresi 0,373 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_2$  akan meningkatkan Kinerja Perwira (nilai  $Y$ ) sebesar 0,373 kali.

#### 4) ANOVA Test atau Uji F

ANOVA test atau uji F ditujukan untuk menguji seberapa besar/kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F untuk variabel multivariate (berganda). Adapun hipotesa pada uji F ini adalah:

$H_0$  : variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

$H_a$  : variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perwira.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak.

Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya terlihat pada Tabel 35 yang menunjukkan nilai F hitung (30,852) > F tabel (3,191) dengan signifikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perwira.

**Tabel 25. ANOVA Test Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1685.645	2	842.822	30.852	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1283.975	47	27.319		
	Total	2969.620	49			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS**

## **B. Analisa Koefisien Determinasi Dan Analisa Korelasi Dan Regresi**

### **1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ dan adjusted $R^2$ ).**

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi atau prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah  $R^2$  (R square) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. Sedangkan untuk hubungan lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang dipakai adalah adjusted  $R^2$ . Nilai adjusted  $R^2$  selalu lebih kecil dari  $R^2$  (Santoso, 2000).

Kuatnya pengaruh/hubungan antar variabel bebas baik dalam hubungan secara individu maupun bersamaan (dua ataupun tiga variabel bebas) terhadap variabel terikat Y dapat dilihat pada tabel 45, dimana pengaruh yang paling kuat yaitu hubungan variabel bebas (secara bersama-sama) terhadap variabel terikat.



**Tabel 26. Koefisien Korelasi ( R ) dan Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> dan Adjusted R<sup>2</sup>) Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat.**

Pengaruh Antar Variabel	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
X <sub>1</sub> - Y	0,680	0,463	-
X <sub>2</sub> - Y	0,675	0,456	-
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> --- Y	0,753	0,568	0,549

**Sumber : Data Hasil Pengolahan**

Hal ini juga berarti bahwa variasi variabel terikat (Kinerja Perwira) paling nyata ditentukan oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 54,9 %. Sedangkan hubungan secara terpisah (parsial) dari variabel bebas terhadap variabel terikat (satu variabel bebas dengan variabel terikat), prosentase paling besar adalah pengaruh antara variabel pendidikan dan latihan dengan variabel kinerja perwira sebesar 68% jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

## 2. Analisa Korelasi dan Regresi.

Dari hasil analisa data diperoleh kenyataan bahwa pada analisa korelasi dan regresi sederhana (terpisah), kedua variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Perwira). Variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki korelasi yang paling kuat terhadap variabel Kinerja Perwira dengan nilai 0,680, yang berarti jika semakin besar nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Perwira. Begitu juga dengan variabel Penugasan memiliki korelasi yang kuat terhadap Kinerja Perwira sebesar 0,675.

Pada analisa regresi ganda (secara bersama-sama) kedua variabel bebas terlihat memiliki korelasi positif dan cukup kuat sebesar 0,568. Dengan demikian kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh dan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat.







## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perwira korps Pelaut di KRI.

Koefisien korelasi untuk pengaruh kedua variabel ini adalah sebesar 0,680. Dari angka korelasi ini maka taksiran koefisien diterminasinya adalah 0,463. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 46,3 % variasi yang ada pada variabel Kinerja Perwira dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan. Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perwira adalah 0,478. Angka tersebut mencerminkan bahwa jika Pendidikan dan Pelatihan ditingkatkan sebanyak satu unit skor, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Peerwira sebesar 478 unit skor dengan konstanta 44,723.

##### 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penugasan terhadap Kinerja Perwira korps Pelaut di KRI.

Koefisien korelasi untuk hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 0,675. Dari angka korelasi ini maka taksiran koefisien diterminasinya adalah 0,456. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 45,6 % variasi yang ada pada variabel Kinerja Perwira dapat dijelaskan oleh variabel Penugasan. Koefisien regresi variabel Penugasan terhadap

Kinerja Perwira adalah 0,612. Angka tersebut mencerminkan bahwa jika Penugasan ditingkatkan sebanyak satu unit skor, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Perwira sebesar 0,612 unit skor dengan konstanta 36,281.

### **3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan dan Penugasan secara bersama-sama dengan Kinerja Perwira di KRI.**

Koefisien korelasi untuk hubungan ketiga variabel ini adalah sebesar 0,753. Dari angka korelasi ini maka taksiran koefisien diterminasinya adalah 0,568. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 56,8 % variasi yang ada pada variabel Kinerja Perwira dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan, dan Penugasan. Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perwira adalah 0,299. Angka tersebut mencerminkan bahwa jika Pendidikan dan Pelatihan ditingkatkan sebanyak satu unit skor, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Perwira sebesar 0,299. Koefisien regresi variabel Penugasan terhadap Kinerja Perwira adalah 0,373. Angka tersebut mencerminkan bahwa jika Penugasan ditingkatkan sebanyak satu unit skor, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Perwira sebesar 0,373 unit skor dengan konstanta 32,991.

#### **B. Saran**

1. Pemimpin TNI AL kiranya dapat meningkatkan kinerja perwiranya dengan system pembinaan yang dapat memacu semangat kerja, setiap perwira diupayakan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sesuai dengan tugas dan fungsinya, penugasan perwira yang tepat, yang dapat ditempuh melalui pelatihan, kursus,



pendidikan penjenjangan, peningkatan pendidikan formal lainnya yang terkait dengan peningkatan kualitas individu personel dan pelaksanaan kerja di kapal.

2. Hasil penelitian kiranya dapat dipergunakan baik pada dimensi teoritik maupun dimensi praktis.

a. Dimensi praktis, bagi pimpinan pemimpin TNI AL dapat dipergunakan sebagai informasi dalam upaya pembinaan dan pengembangan organisasi. Disamping itu merupakan sumber informasi tentang hubungan pelatihan, penugasan terhadap peningkatan kinerja perwiranya di lapangan.

b. Dimensi teoritik, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bahwa teori yang dipergunakan dalam kajian ini benar-benar dapat membuktikan :  
1) adanya hubungan dan pengaruh antara pendidikan, penugasan terhadap peningkatan kinerja, dan 2) disamping itu penulis menyarankan adanya penelitian lanjutan dari penelitian ini terhadap aspek-aspek lainnya.

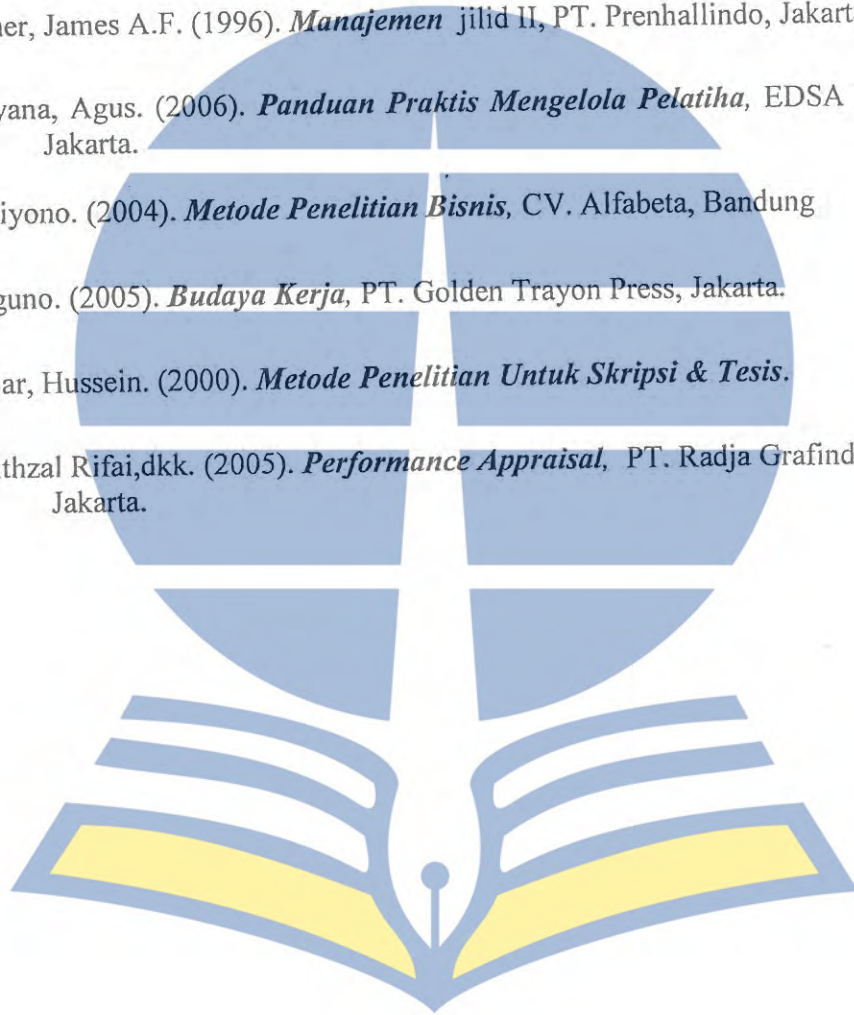
3. Agar hasil penelitian terlihat signifikansinya maka disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain diluar ketiga faktor tersebut, yang terkait dengan Kinerja Perwira khususnya korps Pelaut dalam kedinasannya di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (1998). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Basuki, Johanes. (2002). *Perilaku Kepemimpinan Manajer Madya*, Sinopsis Disertasi, PPs UNJ Jakarta.
- Chaplin, JP. (1999). *Kamus Lengkap Psikologi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Daniels, Aubrey C. (2005). *Maximum Performace*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Djamin, Awaloedin. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya, Bandung.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia*, jilid II, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Flippo, Edwin B., Moh. Masud. (2005). *Manajemen Personalia*, jilid 1, Jakarta.
- Istijanto (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.
- Komaruddin. (2002). *Ensiklopedia menejemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mustaqim dkk. (1991). *Psikologi Pendidikan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurgiantoro Burhan, dkk. (2002). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Notoatmojo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Salim Peter, Yenny Salim. (2002). *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer edisi ketiga*, Modern English Press, Jakarta.



- Santoso, Singgih. (2004). *Buku Latihan-Latihan SPSS Non Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Soewito, B. (2001). *Teori dan Implikasi Kepemimpinan*, Kowasta Aksek/LPK Tarakanita, Jakarta.
- Suprpti, Wahyu. (2000). *Perilaku Kepemimpinan*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Stoner, James A.F. (1996). *Manajemen* jilid II, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Suryana, Agus. (2006). *Panduan Praktis Mengelola Pelatiha*, EDSA Mahkota, Jakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Triguno. (2005). *Budaya Kerja*, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Umar, Hussein. (2000). *Metode Penelitian Untuk Skripsi & Tesis*.
- Veithzal Rifai,dkk. (2005). *Performance Appraisal*, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta.







## Kuisisioner Penelitian

---

Jakarta, Oktober 2006

Perihal : Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak /sdr.

Di Jakarta.

Dengan hormat,

Bersama ini kami hadirkan Kuisisioner penelitian kehadapan Bapak /Sdr ditengah-tengah kesibukan pekerjaan Bapak/Sdr, kiranya berkenan untuk membantu kami dalam penelitian yang kami lakukan dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan dengan sebaik-baiknya dan sebenar-benarnya, sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada dilingkungan kerja Bapak/ Sdr. Kuisisioner ini dipergunakan untuk penulisan tesis yang sedang kami susun.

Kiranya, atas kesediaan dan perkenan Bapak/Sdr. Kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami,

Tubagus Budi Wachyudi

## I. DATA RESPONDEN

Berikan tanda silang (X) pada huruf yang paling tepat/sesuai.

1. Jabatan Saudara Saat ini :

- a. Kadiv/Kadep
- b. Palaksa
- c. Komandan

2. Pendidikan terakhir yang saudara miliki :

- a. Akademi TNI
- b. PA PK
- c. Secapa

3. Saudara menjadi perwira mulai tahun: .....

4. Pendidikan Penjenjangan yang pernah ditempuh :

- a. Program S-2 (Pascasarjana)
- b. Program S-1 (Sarjana)
- c. Program D-3 (Diploma)
- d. Program D-1 atau yang setara

5. Kursus/Pelatihan yang Pernah diikuti

- a.....
- b.....
- c.....
- d.....
- e.....





Bapak/Saudara dimohon menjawab pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini dengan keadaan sebenar-benarnya, dengan memberikan tanda silang (X) pada huruf yang paling tepat.

Terima kasih atas perhatiannya.

#### A. KUISIONER PENDIDIKAN/PELATIHAN

1. Saya mampu belajar dengan cepat sehingga tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan cepat dapat diselesaikan.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

2. Setiap anggota harus mengikuti latihan pratugas atau prajabatan, karena merupakan faktor yang sangat dominan bisa membantu berhasilnya pelaksanaan tugas.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

3. Saya mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh dinas atau instansi lain.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

4. Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

5. Waktu yang diberikan oleh atasan akan saya manfaatkan semaksimal mungkin untuk mendukung tugas dan pekerjaan.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

6. Saya sangat berpengalaman dengan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan jadi tidak perlu diawasi dengan ketat.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

7. Inisiatif saya untuk menyelesaikan pekerjaan sangat membantu sekali raining leader saudara gunakan dalam pelaksanaan tugas.

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |

8. Petunjuk tertulis maupun petunjuk lisan tidak terlalu penting, saya sangat diandalkan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
9. Intuisi saya dalam membuat pilihan alternative yang baik untuk melancarkan pelaksanaan tugas sangat berkembang.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
10. Saya sudah terbiasa membaca situasi dan menarik kesimpulan sendiri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
11. Pengertian dan pengalaman saya yang sudah bertahun-tahun sangat membantu memahami apa yang akan dilaksanakan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
12. Saya mempunyai keahlian dibidang pekerjaan saya sehingga sama sekali tidak merasa kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
13. Ragkaian pekerjaan yang sudah biasa saya kerjakan tidak perlu lagi membutuhkan buku prosedur dan standar kerja sebagai acuan.
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
14. Apabila aturan yang ada kurang tepat saya menganjurkan untuk merevisi aturan yang baru kepada atasan saya.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah



15. Kegiatan luar saya yang banyak menyebabkan saya jarang mengikuti pendidikan dan latihan yang diadakan oleh dinas.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

16. Mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh kantor merupakan suatu kewajiban bagi setiap anggota.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

17. Pendidikan dan latihan tidak perlu dilakukan karena merupakan pekerjaan yang sia-sia dan tidak ada gunanya.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

18. Pendidikan yang diberikan kurikulumnya sudah usang dan tidak bisa mengikuti perkembangan jaman.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

19. Dikantor saya tidak pernah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

20. Pendidikan dan latihan hanyalah membuang-buang uang saja dan tidak bermanfaat.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Bapak/Saudara dimohon menjawab pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini dengan keadaan sebenarnya, dengan memberikan tanda silang (X) pada huruf yang paling tepat.

Terima kasih atas perhatiannya.

## B. KUISIONER ASPEK PENUGASAN

1. Apakah anda bekerja seoptimal mungkin, walaupun pekerjaan itu sulit ?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |

2. Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang berat dituntut bekerja lebih giat.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Sesuai        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

3. Dengan kritikan terhadap hasil kerja, apakah saudara akan lebih keras lagi bekerja ?

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Sesuai        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

4. Apakah anda ada keinginan menyatu dengan tugas yang dibebankan pada anda ?

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| a. Sangat Menginginkan | d. Tidak Ingin        |
| b. Menginginkan        | e. Sangat Tidak Ingin |
| c. Kurang Menginginkan |                       |

5. Keberhasilan melaksanakan tugas berawal dari keinginan menyatu dengan tugas.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

6. Apakah anda selalu menginginkan keterlibatan dalam berbagai tugas walaupun tidak mendapatkan imbalan secara langsung ?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |



7. Apakah anda merasa puas apabila dalam melaksanakan pekerjaan selalu sukses ?
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
8. Setiap orang menginginkan sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
9. Apakah anda selalu berpedoman pada uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaan dengan sukses.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
10. Upaya mencapai tujuan organisasi berawal dari keberhasilan masing-masing perwira korps Pelaut dalam pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
11. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar tepat waktu, setiap perwira korps Pelaut harus bekerja secara bersungguh-sungguh.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
12. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya kerjasama yang kompak antara sesama perwira .
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
13. Untuk membuat perwira korps Pelaut lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan diperlukan adanya umpan balik.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju

14. setiap perwira korps Pelaut mengharapkan adanya umpan balik terhadap hasil kerjanya.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
15. Apakah atasan anda selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
16. Apakah anda ada keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dalam kaitannya dengan pekerjaan
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
17. Adakah anda melakukan upaya-upaya mencapai keunggulan dalam melaksanakan tugas.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
18. Dalam melaksanakan tugas, anda memerlukan kursus atau diklat.
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
19. Setiap perwira korps Pelaut bersedia menerima perubahan dalam pelaksanaan tugasnya.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
20. Saya ingin suasana kerja selalu ada perubahan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju .
  - e. Sangat Tidak Setuju



Bapak/Saudara dimohon menjawab pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini dengan keadaan sebenarnya, dengan memberikan tanda silang (X) pada huruf yang paling tepat.

Terima kasih atas perhatiannya.

### C. KUISIONER ASPEK KINERJA PERWIRA KORPS PELAUT

1. Untuk melaksanakan pekerjaan yang baik perlu adanya prakarsa dari perwira itu.

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

2. Apakah anda sering dilibatkan dalam perencanaan pelaksanaan tugas ?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |

3. Apakah anda selalu memberikan pemikiran/ide pada atasan?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |

4. Pernahkah anda diberikan tanggungjawab dalam merencanakan pelaksanaan tugas ?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |

5. Setiap perwira sebaiknya diberikan tanggungjawab untuk merencanakan program kerjanya !

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju        |
| b. Setuju        | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Kurang Setuju |                        |

6. Apakah atasan anda selalu memberikan tanggungjawab terhadap perencanaan program kerja ?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Jarang       |
| b. Sering        | e. Tidak Pernah |
| c. Kadang-kadang |                 |

7. Memikul tanggungjawab itu sebenarnya berat, sadarkah anda akan hal ini ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
8. Apakah anda melakukan kerjasama dengan atasan dalam merencanakan program kerja ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
9. Adakah anda menjalin kerjasama antar satuan kerja dalam merencanakan program kerja ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
10. Merencanakan program kerja secara bersama-sama akan lebih baik jika dibandingkan dengan bekerja sendiri !
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
11. Baik buruknya pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh hubungan kerjasama antar perwira dengan atasan ?
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
12. Apakah anda selalu merencanakan kegiatan yang lebih efektif?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
13. Apakah efektifitas perencanaan program kerja anda dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah



14. Untuk merencanakan suatu program sebaiknya seluruh jajaran harus dilibatkannya ?
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
15. Tersusunnya perencanaan program yang baik tergantung dari motivasi serta kualitas sumber daya yang ada ?
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
16. Apakah anda selalu melaksanakan tugas dengan baik ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
17. Apakah anda dalam melaksanakan tugas tidak pernah melakukan kesalahan yang fatal ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
18. Apakah anda dalam melaksanakan tugas selalu prima ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
19. Apakah anda bersedia menanggung resiko sebagai konsekwensi dari pekerjaan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
20. Setiap perwira korps Pelaut bertanggungjawab atas pekerjaannya masing-masing.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju

## Hasil Pengolahan data SPSS

## Lampiran 2.

## Jawaban responden uji coba variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Responden	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2
2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4
3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
6	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
7	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4
8	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	3	4	2	4	4	2	3	4	5	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2
11	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
12	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
13	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4
16	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
17	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	5	5	2
18	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	5	4	3
19	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2
20	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	2	3	5	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
22	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
23	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4
24	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4
26	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	4	5	3	4
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
28	5	3	5	2	4	5	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	2	2
29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4
30	4	2	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4

Uji validitas dan reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) pada putaran ke 1



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	20	40.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	20

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.33	1.155	30
butir2	3.20	1.064	30
butir3	3.80	1.126	30
butir4	3.17	1.147	30
butir5	3.93	.521	30
butir6	3.10	1.029	30
butir7	3.37	1.129	30
butir8	3.20	.997	30
butir9	3.90	.607	30
butir10	4.07	.521	30
butir11	3.33	1.093	30
butir12	3.20	1.064	30
butir13	3.03	1.033	30
butir14	3.27	1.015	30
butir15	3.17	.986	30
butir16	3.70	1.088	30
butir17	3.33	.994	30
butir18	4.33	.802	30
butir19	3.80	.887	30
butir20	3.30	1.088	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	66.20	153.131	.900	.931
butir2	66.33	156.575	.845	.932
butir3	65.73	164.271	.507	.939
butir4	66.37	160.792	.621	.936
butir5	65.60	178.524	.100	.942
butir6	66.43	162.392	.638	.936
butir7	66.17	153.730	.900	.931
butir8	66.33	159.333	.789	.933
butir9	65.63	173.964	.365	.940
butir10	65.47	177.775	.154	.942
butir11	66.20	156.993	.803	.933
butir12	66.33	157.471	.809	.933
butir13	66.50	161.086	.688	.935
butir14	66.27	163.237	.614	.936
butir15	66.37	160.654	.743	.934
butir16	65.83	163.454	.559	.937
butir17	66.20	165.200	.548	.937
butir18	65.20	165.338	.689	.935
butir19	65.73	168.892	.456	.939
butir20	66.23	160.047	.689	.935

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.53	180.189	13.423	20

Uji validitas dan reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) pada putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (5,9 dan 10)

### Reliability

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	20	40.0
	Total	50	100.0

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

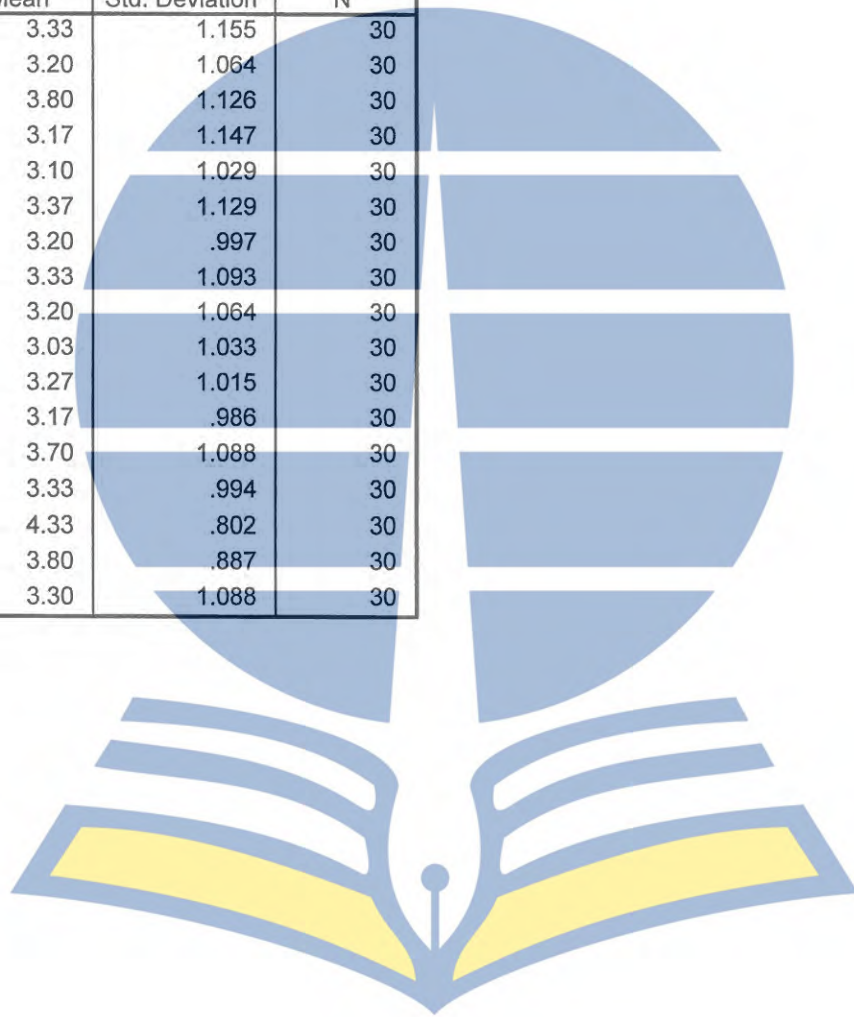


**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	17

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.33	1.155	30
butir2	3.20	1.064	30
butir3	3.80	1.126	30
butir4	3.17	1.147	30
butir6	3.10	1.029	30
butir7	3.37	1.129	30
butir8	3.20	.997	30
butir11	3.33	1.093	30
butir12	3.20	1.064	30
butir13	3.03	1.033	30
butir14	3.27	1.015	30
butir15	3.17	.986	30
butir16	3.70	1.088	30
butir17	3.33	.994	30
butir18	4.33	.802	30
butir19	3.80	.887	30
butir20	3.30	1.088	30



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	54.30	143.734	.902	.939
butir2	54.43	147.013	.849	.940
butir3	53.83	153.661	.541	.947
butir4	54.47	151.016	.628	.945
butir6	54.53	153.292	.616	.945
butir7	54.27	144.340	.900	.939
butir8	54.43	150.047	.778	.942
butir11	54.30	147.597	.800	.941
butir12	54.43	148.047	.806	.941
butir13	54.60	151.972	.667	.944
butir14	54.37	153.137	.632	.945
butir15	54.47	151.223	.736	.943
butir16	53.93	154.340	.537	.947
butir17	54.30	155.114	.563	.946
butir18	53.30	155.528	.693	.944
butir19	53.83	159.040	.456	.947
butir20	54.33	149.954	.709	.943

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.63	170.033	13.040	17

## Jawaban responden uji coba variabel Penugasan (X2)

Responden	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3
3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4
6	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2
7	4	2	4	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3
9	2	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4



11	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2
12	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
13	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4
14	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	2	5	5	2	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	3
16	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	4	4
19	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4
21	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
22	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4
23	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
25	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4
26	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3
27	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	3	4	4
28	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4
29	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4

Uji validitas dan reliabilitas variabel Penugasan (X2) pada putaran ke 1

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	20	40.0
	Total	50	100.0

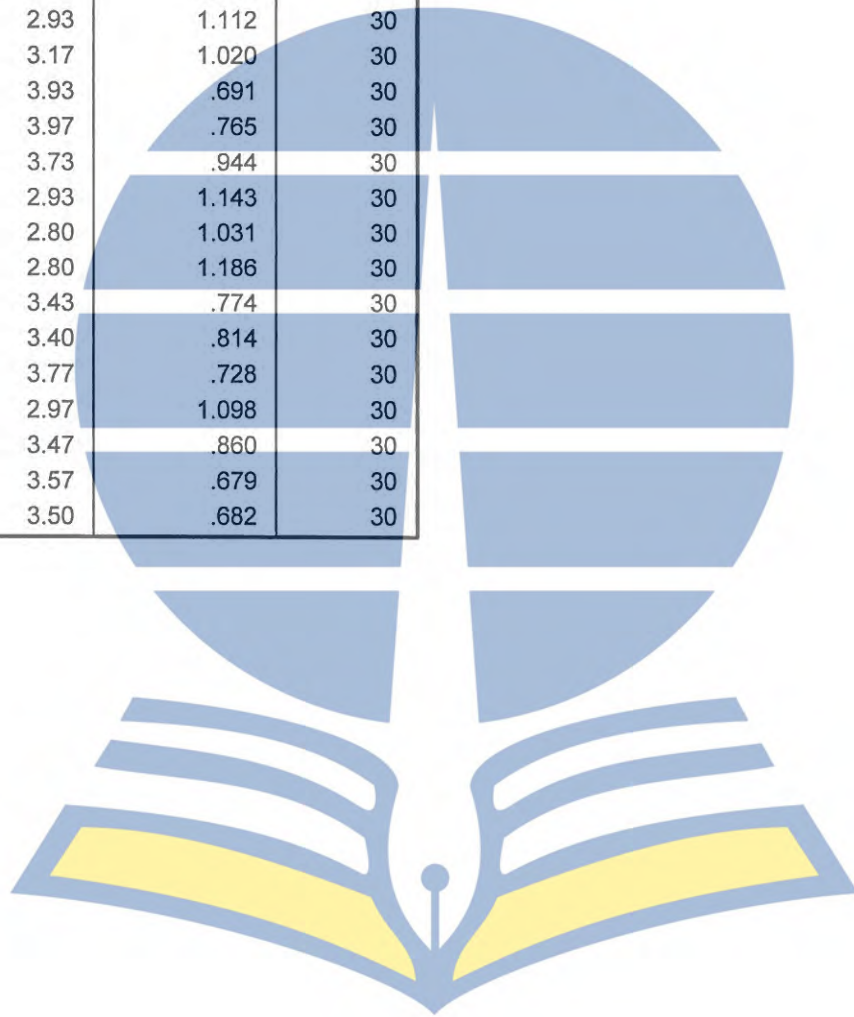
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.43	.898	30
butir2	3.73	.691	30
butir3	2.77	.971	30
butir4	3.33	1.093	30
butir5	3.20	1.095	30
butir6	2.93	1.112	30
butir7	3.17	1.020	30
butir8	3.93	.691	30
butir9	3.97	.765	30
butir10	3.73	.944	30
butir11	2.93	1.143	30
butir12	2.80	1.031	30
butir13	2.80	1.186	30
butir14	3.43	.774	30
butir15	3.40	.814	30
butir16	3.77	.728	30
butir17	2.97	1.098	30
butir18	3.47	.860	30
butir19	3.57	.679	30
butir20	3.50	.682	30





## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	63.40	100.731	.539	.883
butir2	63.10	110.921	-.010	.896
butir3	64.07	99.789	.542	.883
butir4	63.50	104.190	.263	.892
butir5	63.63	96.240	.642	.879
butir6	63.90	94.921	.696	.877
butir7	63.67	98.368	.585	.881
butir8	62.90	103.197	.539	.884
butir9	62.87	101.913	.567	.883
butir10	63.10	102.162	.429	.886
butir11	63.90	97.955	.530	.883
butir12	64.03	101.275	.430	.886
butir13	64.03	93.068	.733	.875
butir14	63.40	102.800	.500	.884
butir15	63.43	102.116	.515	.884
butir16	63.07	104.202	.438	.886
butir17	63.87	95.637	.671	.878
butir18	63.37	100.723	.567	.882
butir19	63.27	104.202	.475	.885
butir20	63.33	105.333	.389	.887

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.83	111.247	10.547	20

Uji validitas dan reliabilitas variabel Penugasan (X2) pada putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (2 dan 4)

**Reliability**

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	20	40.0
	Total	50	100.0

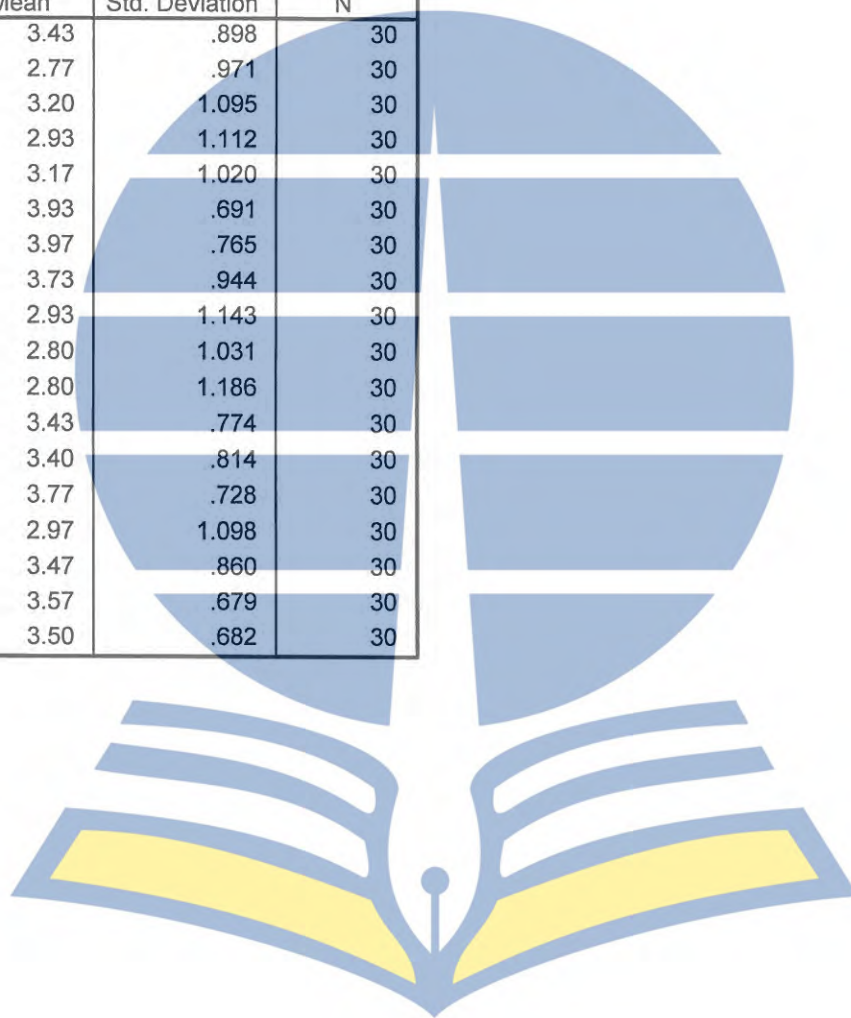
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	18

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.43	.898	30
butir3	2.77	.971	30
butir5	3.20	1.095	30
butir6	2.93	1.112	30
butir7	3.17	1.020	30
butir8	3.93	.691	30
butir9	3.97	.765	30
butir10	3.73	.944	30
butir11	2.93	1.143	30
butir12	2.80	1.031	30
butir13	2.80	1.186	30
butir14	3.43	.774	30
butir15	3.40	.814	30
butir16	3.77	.728	30
butir17	2.97	1.098	30
butir18	3.47	.860	30
butir19	3.57	.679	30
butir20	3.50	.682	30





## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	56.33	94.713	.504	.896
butir3	57.00	92.759	.568	.894
butir5	56.57	89.495	.658	.891
butir6	56.83	88.213	.712	.889
butir7	56.60	92.110	.571	.894
butir8	55.83	96.075	.573	.895
butir9	55.80	94.579	.616	.894
butir10	56.03	96.033	.400	.900
butir11	56.83	90.764	.563	.895
butir12	56.97	94.102	.458	.898
butir13	56.97	86.723	.733	.888
butir14	56.33	96.782	.456	.898
butir15	56.37	96.171	.469	.897
butir16	56.00	97.724	.422	.898
butir17	56.80	88.993	.682	.890
butir18	56.30	94.079	.569	.894
butir19	56.20	97.269	.492	.897
butir20	56.27	98.202	.418	.899

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.77	104.323	10.214	18

## Jawaban responden uji coba variabel Kinerja Perwira Korps Pelaut (Y)

Responden	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
2	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
6	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4
7	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
8	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
10	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	5	2
12	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4

13	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4
14	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4
15	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3
20	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4
22	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	2	3	4	3	3
23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
24	2	4	2	2	4	2	2	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	4	4	4
25	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
26	4	3	2	2	4	4	4	3	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
27	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
28	4	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
29	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Perwira Korps Pelaut (Y) pada putaran ke 1  
**Reliability**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	20	40.0
	Total	50	100.0

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

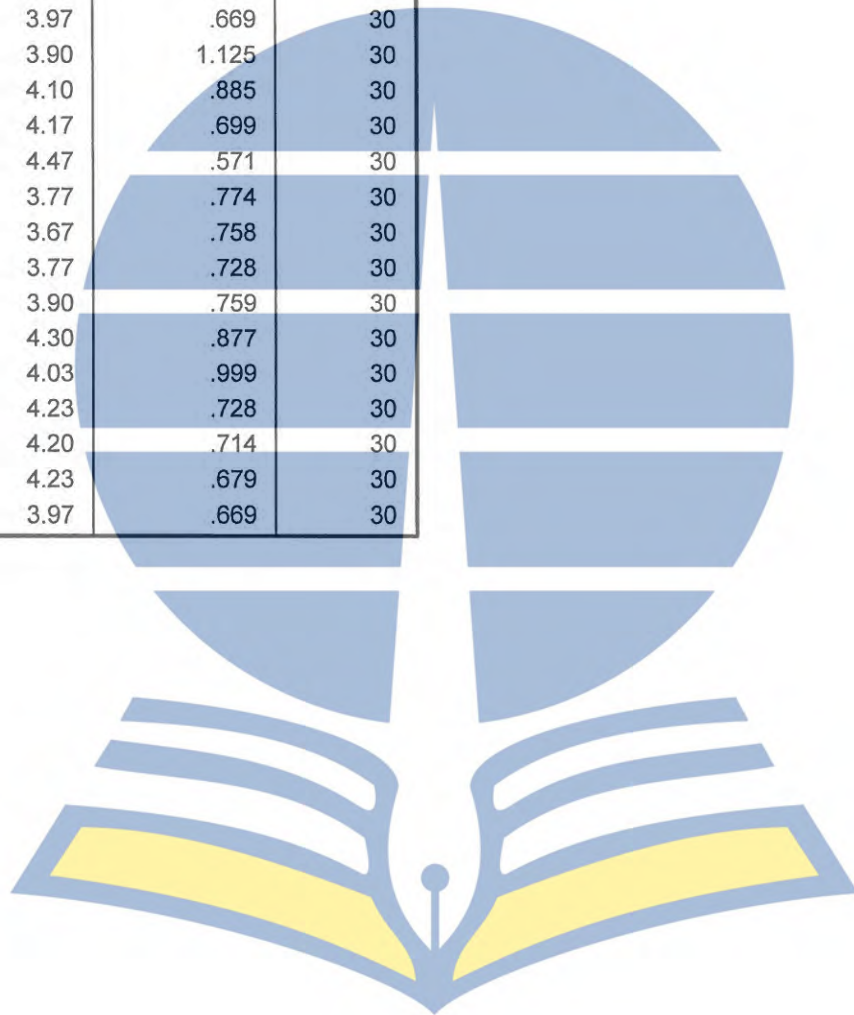
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	20



## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	4.07	.691	30
butir2	4.37	.615	30
butir3	3.17	1.020	30
butir4	2.93	.907	30
butir5	3.97	.615	30
butir6	3.97	.669	30
butir7	3.90	1.125	30
butir8	4.10	.885	30
butir9	4.17	.699	30
butir10	4.47	.571	30
butir11	3.77	.774	30
butir12	3.67	.758	30
butir13	3.77	.728	30
butir14	3.90	.759	30
butir15	4.30	.877	30
butir16	4.03	.999	30
butir17	4.23	.728	30
butir18	4.20	.714	30
butir19	4.23	.679	30
butir20	3.97	.669	30



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	75.10	79.817	.512	.898
butir2	74.80	79.407	.624	.896
butir3	76.00	78.828	.373	.903
butir4	76.23	84.668	.068	.911
butir5	75.20	80.372	.533	.898
butir6	75.20	78.097	.684	.894
butir7	75.27	74.547	.557	.898
butir8	75.07	76.340	.615	.895
butir9	75.00	76.345	.802	.891
butir10	74.70	79.803	.636	.896
butir11	75.40	77.697	.611	.895
butir12	75.50	79.155	.511	.898
butir13	75.40	79.214	.531	.897
butir14	75.27	78.685	.547	.897
butir15	74.87	78.671	.462	.899
butir16	75.13	76.878	.499	.899
butir17	74.93	77.237	.692	.893
butir18	74.97	77.275	.704	.893
butir19	74.93	79.375	.561	.897
butir20	75.20	79.269	.580	.896

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.17	86.626	9.307	20

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Perwira Korps Pelaut (Y) pada putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (3 dan 4)

### Reliability

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	20	40.0
	Total	50	100.0

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

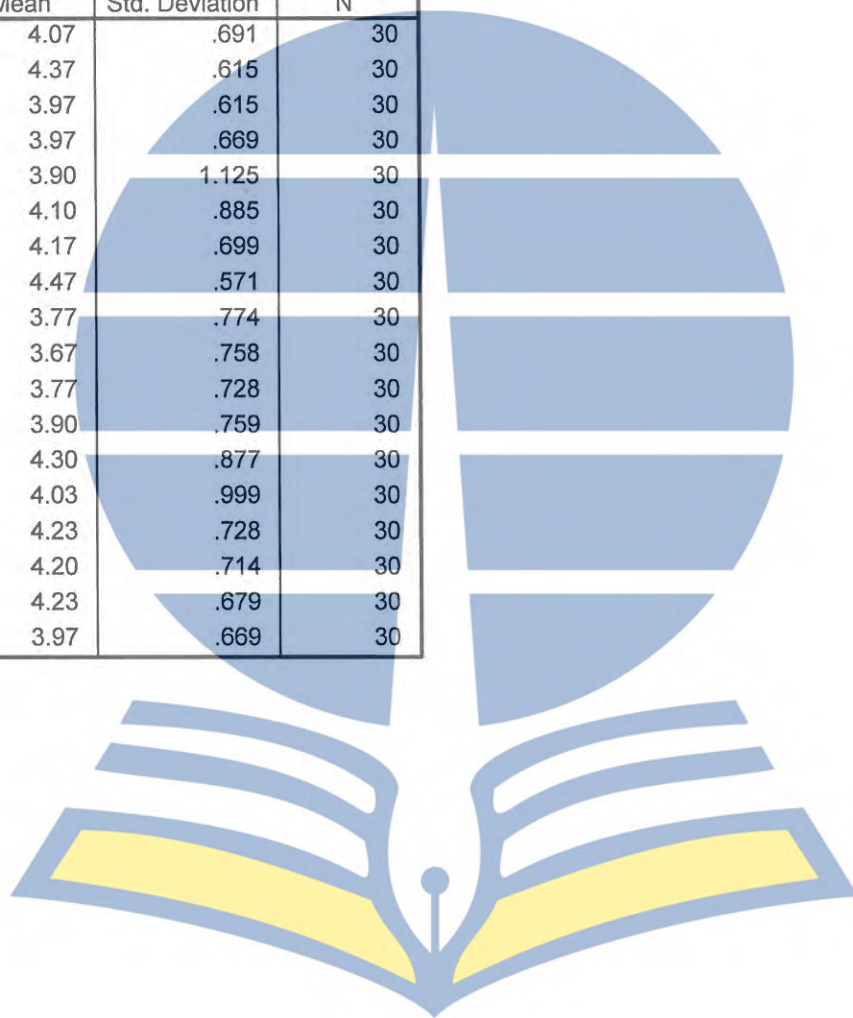


**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	18

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	4.07	.691	30
butir2	4.37	.615	30
butir5	3.97	.615	30
butir6	3.97	.669	30
butir7	3.90	1.125	30
butir8	4.10	.885	30
butir9	4.17	.699	30
butir10	4.47	.571	30
butir11	3.77	.774	30
butir12	3.67	.758	30
butir13	3.77	.728	30
butir14	3.90	.759	30
butir15	4.30	.877	30
butir16	4.03	.999	30
butir17	4.23	.728	30
butir18	4.20	.714	30
butir19	4.23	.679	30
butir20	3.97	.669	30



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	69.00	71.724	.483	.913
butir2	68.70	71.666	.558	.912
butir5	69.10	71.886	.536	.912
butir6	69.10	69.886	.673	.909
butir7	69.17	65.247	.624	.911
butir8	68.97	67.964	.625	.910
butir9	68.90	67.955	.817	.905
butir10	68.60	71.214	.655	.910
butir11	69.30	68.631	.673	.909
butir12	69.40	70.455	.536	.912
butir13	69.30	70.769	.536	.912
butir14	69.17	70.006	.573	.911
butir15	68.77	70.599	.440	.915
butir16	69.03	68.723	.491	.915
butir17	68.83	68.695	.715	.908
butir18	68.87	68.947	.708	.908
butir19	68.83	70.971	.562	.912
butir20	69.10	70.921	.576	.911

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.07	77.857	8.824	18





## Sampel Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Responden	Pernyataan																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	65
2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	58
3	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	5	5	2	2	3	2	53
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	73
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	71
6	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	44
7	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	68
8	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	46
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
10	2	3	4	2	4	4	4	3	4	5	2	2	4	2	2	4	2	53
11	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	42
12	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	43
13	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	62
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
15	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
16	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	43
17	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	64
18	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	44
19	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	42
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	73
21	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	67
22	3	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56
23	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	65
24	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	63
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	72
26	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	4	47
27	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	68
28	5	3	5	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	2	68
29	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	43
30	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	44
31	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	43
32	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
34	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	65
35	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	73
36	2	3	4	2	4	4	4	3	4	5	2	2	4	2	2	4	2	53
37	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	3	61
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	71
39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	72
40	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	43
41	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	71
42	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	65
43	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	43
44	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	63
45	5	3	5	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	2	68

46	3	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56
47	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	44
48	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	62
49	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	65
50	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	64

## Sampel Variabel Penugasan (X2)

Responden	Pernyataan																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	63
3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	50
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	78
5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	75
6	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	52
7	4	2	4	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	71
8	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	55
9	2	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	63
10	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	63
11	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	48
12	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	50
13	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	52
14	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
15	4	4	2	5	5	2	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	72
16	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
18	4	5	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	58
19	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	4	56
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	76
21	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	50
22	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	48
23	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	55
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	70
25	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	63
26	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
27	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	5	3	3	57
28	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	2	2	3	4	4	4	3	4	58
29	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	52
30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	61
31	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	52



32	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	55
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	63
34	2	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	63
35	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	63
36	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	48
37	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	52
38	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	52
39	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
40	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	52
41	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	2	3	68
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
43	4	5	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	58
44	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	4	56
45	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	2	3	68
46	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	61
47	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	52
48	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	55
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	63
50	2	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	63

### Sampel Variabel Kinerja Perwira Korps Pelaut (Y)

Responden	Pernyataan																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	77
2	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	80
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	70
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	83
6	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	60
7	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	82
8	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	66
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	81
10	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
11	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	50
12	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	71
13	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	72
14	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	73
15	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
16	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
17	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	70
18	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
19	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	61
20	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	81
21	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	66
22	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	2	3	4	61

23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	77
24	2	4	2	2	4	2	2	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	4	64
25	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	77
26	4	3	2	2	4	4	4	3	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	60
27	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	74
28	4	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	78
29	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	62
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	69
31	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	56
32	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	80
33	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	70
34	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	72
35	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	84
36	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	78
37	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
38	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	80
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	81
40	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	76
41	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	76
42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	76
43	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	76
44	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	74
45	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	74
46	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	77
47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	69
48	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	79
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	76
50	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	78





## Analisis secara Deskriptif

## 1. Penugasan (X2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	jml	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
2	12	3	26	17	22	26	16	0	1	6	26	25	31	9	12	6	25	13	15.33	
3	4	7	9	7	2	7	16	12	9	9	1	10	7	11	8	6	15	7	8.17	
4	33	38	14	21	23	14	12	31	28	24	17	11	7	30	30	34	10	29	22.56	
5	1	2	1	5	3	3	6	7	12	11	6	4	5	0	0	4	0	1	3.94	
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	24.00	6.00	52.00	34.00	44.00	52.00	32.00	0.00	2.00	12.00	52.00	50.00	62.00	18.00	24.00	12.00	50.00	26.00	30.67	
3	8.00	14.00	18.00	14.00	4.00	14.00	32.00	24.00	18.00	18.00	2.00	20.00	14.00	22.00	16.00	12.00	30.00	14.00	16.33	
4	66.00	76.00	28.00	42.00	46.00	28.00	24.00	62.00	56.00	48.00	34.00	22.00	14.00	60.00	60.00	68.00	20.00	58.00	45.11	
5	2.00	4.00	2.00	10.00	6.00	6.00	12.00	14.00	24.00	22.00	12.00	8.00	10.00	0.00	0.00	8.00	0.00	2.00	7.89	

## 2. Pendidikan dan Pelatihan (X1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	jml
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
2	13	12	14	25	4	20	7	16	4	5	16	16	20	21	18	9	19	14.05	
3	5	10	2	1	4	7	1	10	3	1	7	7	7	8	9	13	8	6.08	
4	25	24	20	20	40	19	32	21	39	35	19	18	16	18	19	12	19	23.39	
5	7	4	14	4	2	4	10	3	4	9	8	9	7	3	4	16	4	6.58	
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	26.00	24.00	28.00	50.00	8.00	40.00	14.00	32.00	8.00	10.00	32.00	32.00	40.00	42.00	36.00	18.00	38.00	28.1	
3	10.00	20.00	4.00	2.00	8.00	14.00	2.00	20.00	6.00	2.00	14.00	14.00	14.00	16.00	18.00	26.00	16.00	12.16	
4	50.00	48.00	40.00	40.00	80.00	38.00	64.00	42.00	78.00	70.00	38.00	36.00	32.00	36.00	38.00	24.00	38.00	46.58	
5	14.00	8.00	28.00	8.00	4.00	8.00	20.00	6.00	8.00	18.00	16.00	18.00	14.00	6.00	8.00	32.00	8.00	13.16	

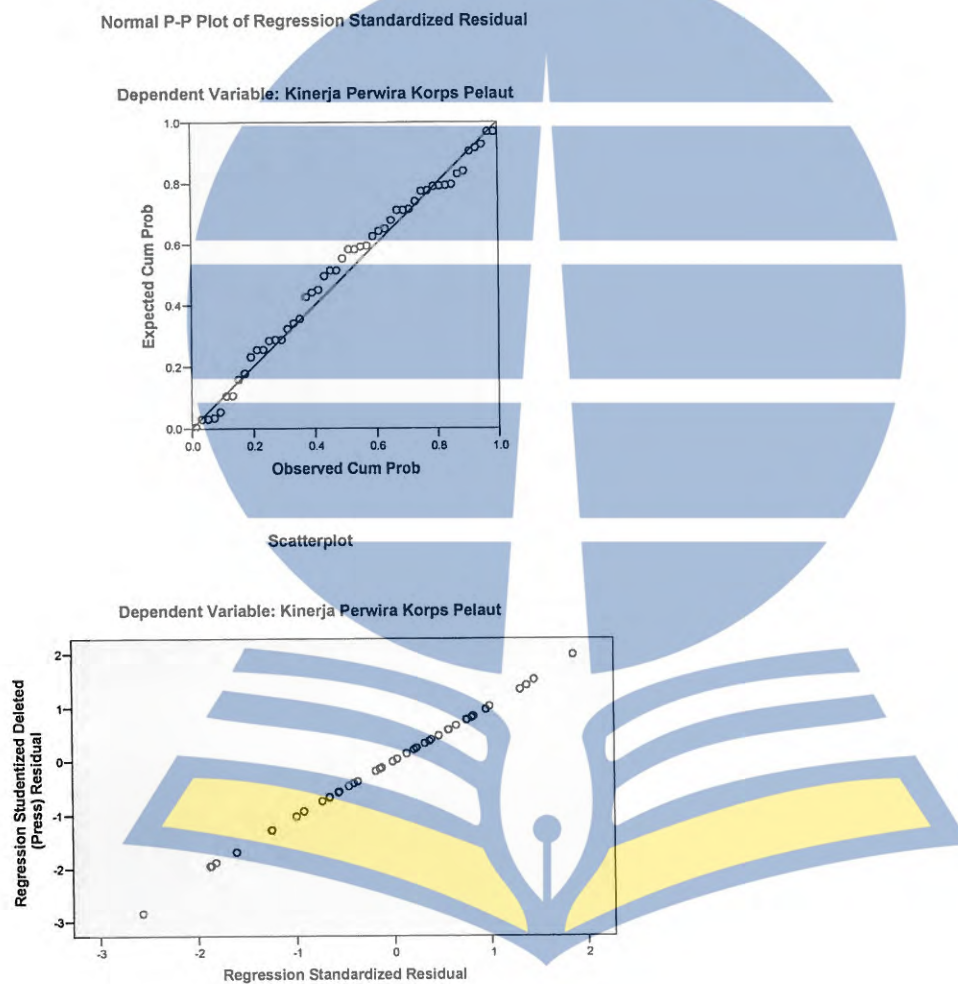
## 3. Kinerja Perwira Korps Pelaut (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	jml	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
2	1	0	11	13	1	1	5	3	0	0	4	3	3	3	3	5	0	1	1	3.17
3	5	3	11	14	4	6	6	6	6	2	6	10	11	4	4	4	6	4	4	6.22
4	31	31	21	15	33	32	20	22	21	27	31	29	31	34	18	24	19	29	29	26.00
5	13	16	7	8	12	11	19	19	23	21	9	8	5	9	25	17	25	16	16	14.61
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	2.00	0.00	22.00	26.00	2.00	2.00	10.00	6.00	0.00	0.00	8.00	6.00	6.00	6.00	6.00	10.00	0.00	2.00	2.00	6.33
3	10.00	6.00	22.00	28.00	8.00	12.00	12.00	12.00	12.00	4.00	12.00	20.00	22.00	8.00	8.00	8.00	12.00	8.00	8.00	12.44
4	62.00	62.00	42.00	30.00	66.00	64.00	40.00	44.00	42.00	54.00	62.00	58.00	62.00	68.00	36.00	48.00	38.00	58.00	58.00	52.00
5	26.00	32.00	14.00	16.00	24.00	22.00	38.00	38.00	46.00	42.00	18.00	16.00	10.00	18.00	50.00	34.00	50.00	32.00	32.00	29.22



## Analisis Inferensial

### 1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Y



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan dan Pelatihan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.452	5.764

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.046	1	1375.046	41.392	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1594.574	48	33.220		
	Total	2969.620	49			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.723	4.430		10.095	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.478	.074	.680	6.434	.000

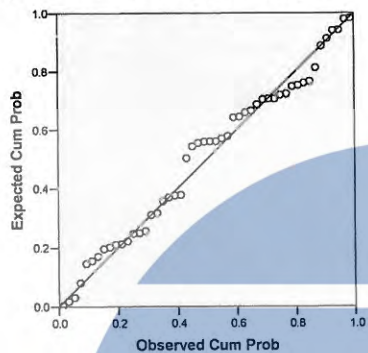
a. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

## 2. Pengaruh Penugasan (X2) terhadap Y



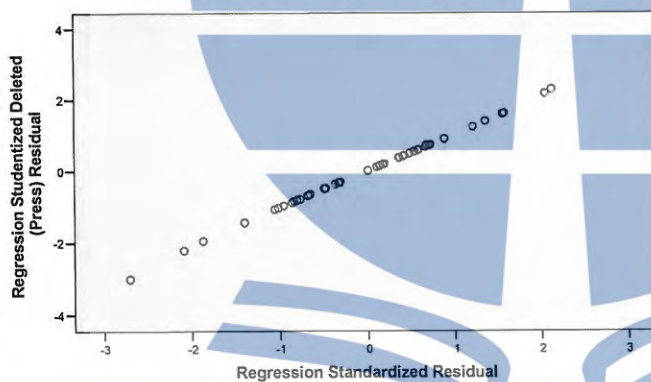
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut



## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penugasan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.445	5.801

a. Predictors: (Constant), Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1354.503	1	1354.503	40.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1615.117	48	33.648		
	Total	2969.620	49			

a. Predictors: (Constant), Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.281	5.805		6.250	.000
	Penugasan	.612	.097	.675	6.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

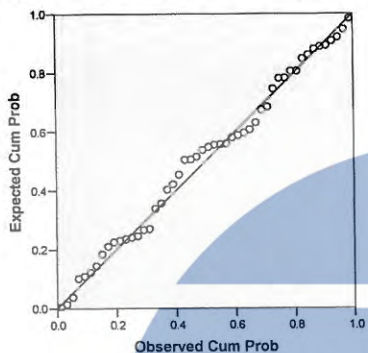


3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Penugasan (X2) secara bersama-sama terhadap Y



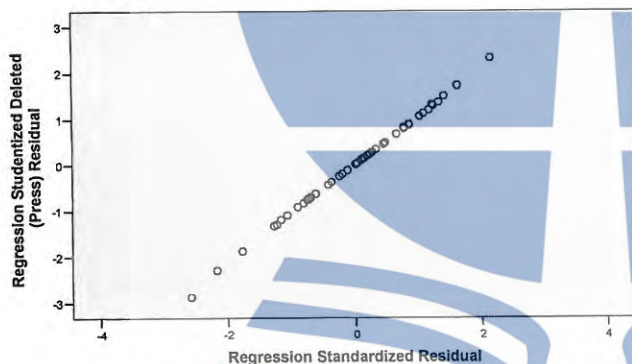
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut



## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan dan Pelatihan, Penugasan		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.549	5.227

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1685.645	2	842.822	30.852	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1283.975	47	27.319		
	Total	2969.620	49			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Penugasan

b. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.991	5.315		6.207	.000
	Penugasan	.373	.111	.412	3.372	.002
	Pendidikan dan Pelatihan	.299	.086	.425	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Perwira Korps Pelaut





**DAFTAR PENILAIAN PERWIRA TNI AL****I. UMUM**

1. **PERWIRA YANG DINILAI**
- a. N A M A : SUNAR S.
- b. PANGKAT/KORPS/NRP : MAYOR LAUT (P) NRP 11367/P
- c. TANGGAL LAHIR : 31 12 1970
- d. JABATAN : DAN KRI TGK
- e. KESATUAN : KOARMABAR
- f. TMT
- 1) PERWIRA : 28 07 1994
- 2) PANGKAT : 01 10 2006
- 3) JABATAN SKARANG : 15 12 2006
- 4) JABATAN SEBELUMNYA : 20 07 2006
- g. PENDIDIKAN TERTINGGI
- 1) UMUM : SMU/D-3/S-1/S-2-/S-3
- 2) MILITER : DIKSPESPA/DIKLAPA/SESKOAL/SESKO TNI/LEMHANNAS
- h. URIKES TERAKHIR
- 1) BULAN : TAHUN :
- 2) STATUS KES GOL : I / II / III / IIIP
- i. TEST KESEGERAN JASMANI TERAKHIR
- 1) BULAN : TAHUN :
- 2) KRITERIA : K / C / B / BS
- j. HUKUMAN :
2. **KETERANGAN PENILAIAN**
- a) PERIODE PENILAIAN : s/d
- b) BERTUGAS DI KESATUAN SEJAK
- c) METODE PENILAIAN

**II.****FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN**1. **KEPRIBIDIAN (Disilang sesuai kolom)**

NO	ELEMEN PENILAIAN	K	C	B	BS	NILAI
		6	7	8	9/10	
1.	MORAL					
2.	DEDIKASI					
3.	DISIPLIN					
4.	SEMANGAT/KEULETAN					
5.	LOYALITAS					
6.	KEJUJURAN					
7.	SIKAP MILITER					
8.	TANGGUNG JAWAB					
9.	PENYESUAIAN DIRI					
10.	KEMAUAN UNTUK MAJU					
					TOTAL NILAI	

NILAI RATA-RATA KEPRIBADIAN :

2. **PRESTASI (Disilang sesuai kolom)**

NO	ELEMEN PENILAIAN	K	C	B	BS	NILAI
		6	7	8	9/10	
1.	KEPEMIMPINAN					
2.	PENGABDIAN					
3.	KREATIVITAS					
4.	KERJASAMA					
5.	DAYA TANGKAP/TANGGAP					
6.	KEMAMPUAN MERENCANAKAN					
7.	KEMAMPUAN MEMUTUSKAN					
8.	KEMAMPUAN MENYATAKAN PENDAPAT					
9.	KEMAMPUAN MELAKSANAKAN TUGAS					
10.	KEMAMPUAN PENGAWASAN/PENGENDALIAN					
					TOTAL NILAI	

NILAI RATA-RATA PRESTASI :

**III. POTENSI**1. **BIDANG PENUGASAN (Disilang sesuai kolom)**

NO	POTENSI	K	C	B	BS	NILAI
		6	7	8	9/10	
1.	KOMANDO/OPERASI					
2.	STAF UMUM					
3.	STAF KHUSUS					
4.	LEMDIK					
5.	LITBANG					

2. **PENGEMBANGAN KARIER :**

- a. MAMPU BERKEMBANG SECARA MENONJOL
- b. MAMPU BERKEMBANG SECARA WAJAR
- c. SUDAH MENCAPAI TINGKAT MAKSIMUM

3. **KEMUNGKINAN PROMOSI :**

- a. PROMOSI MENDAHULUI REKANNYA
- b. PROMOSI BERSAMA REKANNYA
- c. PROMOSI SESUDAH REKANNYA
- d. BELUM DIPROMOSIKAN
- e. TIDAK DIPROMOSIKAN

**IV. PENDAPAT DAN KOMENTAR PENILAI**

1. BILA PERWIRA YANG DINILAI MENGALAMI PEMINDAHAN JABATAN, JABATAN APA YANG MENURUT PENILAI SESUAI SEBUTKAN :
  
2. BILA PERWIRA YANG DINILAI MENDAPAT PROMOSI JABATAN, JABATAN YANG MENURUT PENILAI SESUAI SEBUTKAN :

**V. KOMENTAR PENILAI**

ATASAN PENILAI

**VI. ATASAN PENILAI**

1. PENDAPAT
  - a. SAYA SETUJU DENGAN PENILAIAN INI
  - b. ADA HAL-HAL YANG BERBEDA PENDAPAT DIMANA SAYA TANDAI DAN SAYA PARAF
  - c. SAYA TIDAK MEMPUNYAI PENDAPAT TERHADAP PERWIRA YANG DINILAI KARENA PRESTASI DAN PRIBADINYA TIDAK CUKUP SAYA KENAL
  
2. KOMENTAR

ATASAN PENILAI



**MARKAS BESAR ANGKATAN LAUT  
DINAS ADMINSTRASI PERSONEL**

**KUTIPAN RIWAYAT HIDUP**

**N A M A** : SUNAR SOLEHUDDIN                      **JABATAN** : KOARMABAR/SATFIB/KRI TKG (TELUK  
GILIMANUK-531)/DAN  
**PANGKAT** : MAYOR LAUT (P)                      **TEMP/TGL. LHR** : PALEMBANG, 31 DESEMBER 1970  
**N R P** : 11367/P                                      **SUKU/BANGSA** : JAWA  
**A G A M A** : ISLAM

**I. PENDIDIKAN :**

**U M U M :**

1. SD TAMAT TH 1983
2. SMP TAMAT TH 1986
3. SMA TAMAT TH 1989

**M I L I T E R :**

1. BHS INGGRES ELEMENTARY TH 1994
2. AAL ANGK. 40 TH 1994
3. DIKPASIS ANGK-7 TH 1995
4. DIKLAPA-I/PELAUT ANGK-16 TH 2002
5. DIKLAPA ANGK-4 TA.2004

**II. PROFESI :**

**V. KECAKAPAN BAHASA :**

**ASING** : 1. INGGRES (AKT)                      **DAERAH** : 1. PALEMBANG (AKT)

**VI. TMT KEPANGKATAN :**

28071994 LETDA                      01102006 MAYOR  
01042000 LETTU  
01102002 KAPTEN

**VI. RIWAYAT JABATAN :**

TMT. JAB	MACAM JABATAN	TMT. JAB	MACAM JABATAN
01081995	ARMATIM/SATKOR/KRI JNS (JOHANES-332)/ DIV PIT/KA/ASS	15032003	KOARMABAR/SATBAN/KRI BKD (BARAKUDA-814)/PALAKSA
01081996	ARMABAR/SATFIB/KRITPL (TELUK PELENG-535)/DEP SENBAH/DIV SENBAH/KA/ASS	01082004	KOARMABAR/MAKOARMA/DENMAKO/DPB DIKLAPA KOUM
01051997	KOARMABAR/SATFIB/KRI TPL (TELUK PELENG-535)/DEP SENBAH/DIV SENBAH/KA	01012005	KOARMABAR/SATFIB/KRI TSG (TELUK SIBOLGA-536)/PALAKSA
01102000	KOARMABAR/LANTAMAL I/LANAL RANAI/SPROGAR/PA	20072006	KOARMABAR/SATBAN/KRI KUR (KARANG KUNARANG-985)/DAN
01072002	KOARMABAR/SATFIB/KRI TSB (TELUK SABANG-544)/DEP OPS/KA	15122006	KOARMABAR/SATFIB/KRI TKG (TELUK GILIMANUK-531)/DAN

**VII. TANDA-TANDA JASA YANG DIMILIKI :**

1. SL. DHARMA NUSA

JAKARTA,                      NOVEMBER 2006

**VIII. ALAMAT**

JL. KERTANEGARA NO.35 JEMBER JAWA TIMUR

MARKAS BESAR ANGKATAN LAUT  
DINAS ADMINSTRASI PERSONEL

KUTIPAN RIWAYAT HIDUP

N A M A : ARDIAN BUDI DARMA JABATAN : KOLINLAMIL/SATLINLAMIL JAK/KRI  
PANGKAT : KAPTEN LAUT (P) TEMP/TGL. LHR : MEDAN, 1 JANUARI 1976  
N R P : 13250/P SUKU/BANGSA : BATAK  
A G A M A : ISLAM

I. PENDIDIKAN :

U M U M :

1. SD TAMAT TH 1987
2. SMP TAMAT TH 1990
3. SMA TAMAT TH 1993

M I L I T E R :

1. AAL ANGK. 43 TH 1997
2. DIKPASIS ANGK-10 TH 1998
3. DIKLAPA-I/PELAUT ANGK-10 TH 2000

II. PROFESI :

1. OPSLAT

V. KECAKAPAN BAHASA :

ASING : 1. INGGRIS (PAS)

7. TMT KEPANGKATAN :

18121997 LETDA  
01042001 LETTU  
01042004 KAPTEN

7I. RIWAYAT JABATAN :

TMT. JAB	MACAM JABATAN	TMT. JAB	MACAM JABATAN
18121997	KODIKAL/DENMAKO/DPB/DIKPASIS	01092002	KOARMATIM/FLOTILA-III/RON FIB/KRI TSP/DEP SENBAH/KA
01111998	KOARMATIM/SATKOR/KRI SRI (SLAMET RIYADI-352)/DEP OPS/DIV PIT/KA/ASS	16022004	KOARMABAR/SATROL/SOPS/SI TAKTIK /KA
01101999	KOARMATIM/SATKOR/KRI SRI (SLAMET RIYAD-352)/DEP OPS/DIV NAVIGASI/KA	20022006	KOLINLAMIL/SATLINLAMIL JKT/KRI NSV (TANJUNG NUSANIVE-973)/DEP SENBAH/KA
01032001	KOARMATIM/MAKOARMA/DENMAKO/DPB DIKLAPA I	20072006	KOLINLAMIL/SATLINLAMIL JTK/KRI TTM/(TELUK TOMONI-508)/PALAKSA
01072001	KOARMATIM/FLOTILA-III/RON FIB/KRI TJA/DEP OPS/DIV SENBAH/KA		

VII. TANDA-TANDA JASA YANG DIMILIKI :

1. SL. KESETIAAN VIII

JAKARTA,

NOVEMBER 2006

VIII. ALAMAT

JL. BROMO GG. AMAN SENTOSA BARU NO. 10 MEDAN



MARKAS BESAR ANGKATAN LAUT  
DINAS ADMINSTRASI PERSONEL

KUTIPAN RIWAYAT HIDUP

I. N A M A : LUGI SANTOSO JABATAN : KOARMABAR/SATBAN/KRI BKD/  
(BARAKUDA-814)/DEP OPS/KA  
PANGKAT : LETTU LAUT (P) TEMP/TGL. LHR : BANYUMAS, 10 MARET 1976  
N R P : 14343/P SUKU/BANGSA : JAWA  
A G A M A : ISLAM

II. PENDIDIKAN :

U M U M :

1. SD TAMAT TH 1988
2. SMP TAMAT TH 1991
3. SMA TAMAT TH 1994

M I L I T E R :

1. AAL ANGK. 40 TH 1994
2. DIKPASIS ANGK-12 TH 1999
3. DIKSPESPA/PELAUT KOM TH. 2005
4. SUS DAN KRI TA. 2005

III. PROFESI :

1. OPSLAT

IV. KECAKAPAN BAHASA :

- ASING : 1. INGGRIS (PAS)  
2. ARAB (PAS)

DAERAH : 1. JAWA (AKT)

V. TMT KEPANGKATAN :

01121999 LETDA  
01042003 LETTU

VI. RIWAYAT JABATAN :

TMT. JAB	MACAM JABATAN	TMT. JAB	MACAM JABATAN
01092000	KOARMABAR/SATKOR/KRI PTS (PATI UNUS-384)/DEP OPS/DIV SEN/KA/ASS	20082004	KOARMABAR/LANTAMAL I/LANAL TELUK BAYUR/DPB DIKSPESPA PAA/PBA
01102001	KOARMABAR/SATFIB/KRI TGK(TELUK GILIMANUK-531)/DEP OPS/DIV SENBAH/KA	25032005	KOARMABAR/SATBAN/KRI BKD (BARAKUDA-914)/DEP OPS/KA
15052003	KOARMABAR/LANTAMAL I/LANAL TELUK BAYUR/KAL SINYARU/DAN		

VII. TANDA-TANDA JASA YANG DIMILIKI :

JAKARTA,

NOVEMBER 2006

VIII. ALAMAT

JL. MEKAR SARI NO. 65 KIAANCONDONG JAWA BARAT

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

N R P : 12609/P  
 N A M A : TUBAGUS BUDI WACHYUDI  
 PANGKAT : KAPTEN  
 TEMPAT / TGL. LAHIR : SERANG , 13 - 04 - 1974  
 S U K U : SUNDA  
 JABATAN : MABESAL/DISMINPERSAL/SUBDIS JABPATMIL/SI JABPAT PA/SUBSI  
 JABPAT PAMEN/KA  
 A L A M A T : PERUM VILA NUSA INDAH 3 BLOK KN 8 NO. 12 BOJONG KULUR BOGOR



### I PENDIDIKAN UMUM

SD TAMAT TH.1987  
SMP TAMAT TH.1990

SMA TAMAT TH.1993  
S1. FISIP, UNHAS-MKS TH.2002

### II PENDIDIKAN MILITER

AAL-42 TH.1996  
DIKPASIS ANGK-9 TA.1996/1997

SUSPAJA TH.1997

### III RIWAYAT PANGKAT

19-12-1996 LTD  
01-04-2000 LTT

01-04-2003 KPT

### IV RIWAYAT JABATAN

01-10-1997 KOARMABAR/SATFIB/KRI TCN (TELUK  
CIREBON-543)/DEP OPS/DIV SENBAH/ASS.KA  
01-09-1998 KOARMABAR/SATFIB/KRI TCN (TELUK  
CIREBON-543)/DEP OPS/DIV SENBAH/KA  
01-07-1999 KOARMABAR/LANT II/SATROLTAS/KAL KRAKATAU  
(KAL-II.212)/DAN  
01-03-2001 KOARMATIM/LANTAMAL IV/DENMA/DPB/DIK S-1  
LINTAS JALUR UNHAS MKS

01-11-2002 KOARMABAR/LANTAMAL I/LANAL DUMAI/POSAL  
TBA/DAN  
15-05-2004 MABESAL/DISMINPERSAL/SUBDIS JABPATMIL/SI  
JABPAT PA/SUBSI JABPAT PAMA/KA  
20-03-2006 MABESAL/DISMINPERSAL/SUBDIS JABPATMIL/SI  
JABPAT PA/SUBSI JABPAT PAMEN/KA

### V TANDA - TANDA JASA

SL. KESETIAAN VIII