cc BY ND NC



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

# HUBUNGAN ANTARA ASPEK-ASPEK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ANGGOTA DPRD DENGAN UNSUR KINERJA ANGGOTA DPRD (STUDI PADA ANGGOTA DPRD KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)

UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh:**
**Eduart Hartono**
**NIM.014826764**

**PROGRAM PASCASARJANA**
**UNIVERSITAS TERBUKA**
**JAKARTA**
**2009**

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

40622.pdf

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

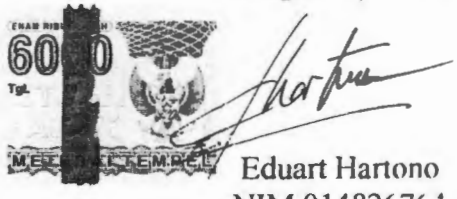
# PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Hubungan Antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia Menerima sanksi akademik.

Jakarta, 19 Mei 2009

Yang menyatakan



Eduart Hartono
NIM.014826764

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

| | |
|---|---|
| **Judul TAPM** | **: Hubungan Antara Aspek- aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)** |
| **Penyusun TAPM** | **: Eduart Hartono** |
| **NIM** | **: 014826764.** |
| **Program Studi** | **: Magister Administrasi Publik (MAP)** |
| **Hari/Tanggal** | **: 19 Mei 2009** |

**Menyetujui :**

**Pembimbing I ,**

**Dr.Pitojo Budiono,M.Si.**
**NIP.132649651**

**Pembimbing II,**

**Dr.Sugilar,M.Pd.**
**NIP.131671932**

**Mengetahui,**

**Ketua Bidang ISIP/ Program Magister Administrasi Publik**

**Dra. Susanti,M.Si.**
**NIP.132052021.**

Direktur Program **Pascasarjana**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

**Prof.Dr.H.Udin S.Winataputra, MA.**
**NIP.130367151**

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

40622.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

# PENGESAHAN

Nama : Eduart Hartono
NIM : 014826764
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
Judul Tesis : "Hubungan Antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)"

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Selasa/ 19 Mei 2009
Waktu : Pukul 10.30 s/d 12.30.WIB.

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : .....
Drs.Sultan Djasmi,M.Pd.

Penguji Ahli : .....
Prof.Dr.H.M.Aries Djaenuri,MA.

Pembimbing I : .....
Dr.Pitojo Budiono,M.Si.

Pembimbing II : .....
Dr.Sugilar,M.Pd.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# ABSTRACT

Connection between Education Aspects and Member Training DPRD with Member Performance Aspects DPRD (Study in Member DPRD Regency Middle of Lampung)

Eduart Hartono

Opened University

eduart ut@yahoo.ut.ac.id

Keyword: education and training, performance, member of DPRD

Education program and training for member DPRD meant among others to decrease erudition difference and craft that has all at once to merger focus and firmament thinks member DPRD by performance enhanced. in education exertion and member training DPRD found three aspects that watched that is preparation aspect, execution aspect and evaluation aspect related to member performance DPRD divided on three domain observation that is domain cognate, domain psychomotor and domain affective while each domain full seven sub domain or performance aspect that is erudition, responsibility, agreement, initiative, service quality, honesty and precision.

This research that uses research method in data collecting is done to answer four hypothesis, that is: (1) there connection significant between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung that cover planning aspect practice education, execution aspect practice education and evaluation aspect practice education with domain cognate and in member performance aspects DPRD regency middle of Lampung (2). there connection significant between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung that cover planning aspect practice education, execution aspect practice education and evaluation aspect practice education with domain psychomotor and member performance aspects DPRD regency middle of Lampung (3) there connection significant between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung that cover planning aspect practice education, execution aspect practice education and evaluation aspect practice education with domain affective and member performance aspects DPRD regency middle of Lampung (4) there connection significant between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung with member performance aspects DPRD regency middle of Lampung as a whole.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

This population 45 members DPRD regency middle of Lampung period 2004 up to 2009, activity objects that canvassed member individual performance DPRD in connection with education program execution and member training DPRD year estimation 2007. sample that taken to use base table calculation Krejcie in table Krejcie sample size is based on error 5%, and belief level 95 % (Sugiyono: 2006). based on table Krejcie and population 45 members DPRD float middle, when is sample taken to based on error 5% so sample total insides this watchfulness 40 person.

This research result gives four main answers: (1) connection between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung (x) that cover planning aspect practice education, execution aspect practice education and evaluation aspect practice education with domain cognitive (Y1) and in member performance aspects DPRD regency middle of Lampung, as a whole acceptable or significant, where 2,364 > and $t_{table}$ 1,68. (2) connection between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung that cover planning aspect practice education, execution aspect practice education and evaluation aspect practice education with domain psychomotor and member performance aspects DPRD regency middle of Lampung as a whole can not or refused where counted 1,298 < $t_{table}$ 1,68. (3) connection between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung that cover planning aspect practice education, execution aspect practice education and evaluation aspect practice education with domain affective and member performance aspects DPRD regency middle of Lampung as a whole can not, where counted 1,096 < $t_{table}$ 1,68. (4) connection between education aspects and member training DPRD regency middle of Lampung that consist of planning aspect $X_1$, execution aspect $X_2$ and evaluation aspect $X_3$ towards member performance aspects DPRD regency middle of Lampung (Y) according to total acceptable where does correlation coefficient *rank spearman* = 0,290* that mean to connected real.

And explanation inferential two first matters that there is connection sign if and real between education aspects and member training DPRD with member performance aspects DPRD, second education program and training that followed by member DPRD regency middle of Lampung will only correlation to cognate enhanced but not yet has real correlation and influence towards aspect psychomotor and affective.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# ABSTRAK

Hubungan Antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD Dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)

Eduart Hartono

Universitas Terbuka

**eduart ut@yahoo.ut.ac.id**

**Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja, Anggota DPRD**

Program Pendidikan dan Pelatihan untuk anggota DPRD dimaksudkan antara lain untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki sekaligus untuk menyatukan fokus dan cakrawala berfikir anggota DPRD demi peningkatan kinerja. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan anggota DPRD terdapat tiga aspek yang diamati yakni aspek persiapan, aspek pelaksanaan dan aspek evaluasi terkait dengan kinerja anggota DPRD dibagi atas tiga domain pengamatan yaitu domain kognitif, domain psikomotorik dan domain affektif. Sedangkan masing-masing domain tersebut berisi tujuh sub domain atau aspek kinerja yaitu pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan.

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode survei dalam pengumpulan data dilakukan untuk menjawab empat hipotesis , yaitu : (1) ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain kognitif dari pada aspek aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah (2). ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari aspek aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah (3) ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain affektif dari aspek aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah (4) ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dengan aspek-aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Populasi penelitian ini adalah 45 anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah periode 2004 sampai dengan 2009, obyek kegiatan yang diteliti adalah kinerja individual anggota DPRD sehubungan dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan anggota DPRD tahun anggaran 2007 . sampel yang diambil menggunakan dasar perhitungan tabel Krejcie dalam tabel Krejcie ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%, dan tingkat kepercayaan 95 % (Sugiyono :2006). Berdasarkan tabel Krejcie tersebut dari populasi 45 orang anggota DPRD Lampung Tengah, apabila sampel diambil didasarkan atas kesalahan 5% maka jumlah sampel didalam penelitian ini adalah 40 orang.

Hasil penelitian ini memberikan empat jawaban pokok : (1) hubungan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah (X) yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain kognitif($Y_1$) dari pada aspek aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah, secara keseluruhan bisa diterima atau signifikan , dimana $t_{hitung}$ 2,364 > dari $t_{tabel}$ 1,68 **(2)** hubungan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari aspek aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan tidak bisa diterima atau ditolak dimana $t_{hitung}$ 1,298< $t_{tabel}$ 1,68. **(3)** hubungan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain affektif dari aspek-aspek kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan tidak bisa diterima, dimana $t_{hitung}$ 1,096 < $t_{tabel}$ 1,68. **(4)** hubungan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang terdiri dari aspek perencanaan $X_1$, aspek pelaksanaan $X_2$ dan aspek evaluasi $X_3$ terhadap aspek-aspek kinerja anggota DPRD Kab. Lampung Tengah (Y) secara total bisa diterima dimana Koefisien korelasi *rank spearman* = 0,290* yang berarti berhubungan nyata.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan dua hal pertama bahwa ada hubungan yang signifkan dan nyata antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD dengan aspek-aspek kinerja anggota DPRD, kedua program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh anggota DPRD Kab.Lampung Tengah hanya berkorelasi kepada peningkatan kognitif akan tetapi belum memiliki korelasi nyata dan pengaruh terhadap aspek psikomotorik dan affektif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

| | |
|---|---|
| Judul TAPM | : Hubungan Antara Aspek aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah) |
| Penyusun TAPM | : Eduart Hartono |
| NIM | : 014826764. |
| Program Studi | : Magister Administrasi Publik (MAP) |
| Hari/Tanggal | : 19 Mei 2009 |

Menyetujui :

| Pembimbing I , | Pembimbing II, |
|---|---|
| Dr.Pitojo Budiono,M.Si. | Dr.Sugilar,M.Pd. |
| NIP.132649651 | NIP.131671932 |

Mengetahui,

| Ketua Bidang ISIP/ Program Magister Administrasi Publik | Direktur Program Pascasarjana |
|---|---|
| Dra. Susanti,M.Si. | Prof.Dr.H.Udin S.Winataputra, MA. |
| NIP.132052021. | NIP.130367151 |

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PENGESAHAN

Nama : Eduart Hartono
NIM : 014826764
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
Judul Tesis : "Hubungan Antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)"

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Selasa/ 19 Mei 2009
Waktu : Pukul 10.30 s/d 12.30.WIB.

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : .....
Drs.Sultan Djasmi,M.Pd.

Penguji Ahli : .....
Prof.Dr.H.M.Aries Djaenuri,MA.

Pembimbing I : .....
Dr.Pitojo Budiono,M.Si.

Pembimbing II : .....
Dr.Sugilar,M.Pd.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# KATA PENGANTAR

Setelah melewati masa-masa perjuangan yang cukup penuh tantangan terutama perjuangan melawan diri sendiri, akhirnya penulis dapat merampungkan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), yang berjudul "Hubungan Antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD Dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)". Kiranya tiada kata yang terindah melainkan Puji Syukur Kehadirat ALLAH SWT, yang telah memberi limpahan dan rahmat yaitu berupa tekat dan kemauan untuk terus senantiasa berjuang menuju derajad insani.

Penulisan TAPM ini merupakan suatu rangkaian akhir proses belajar sekaligus juga sebagai salah satu prasyarat menyelesaikan studi pada Program Magister Administrasi Publik (MAP) di Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung proses penyusunan TAPM ini, antara lain :

1. Bapak Prof. DR.H. Udin S.Winataputra, MA. , selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak DR. Pitoyo Budiono,M.Si. selaku Pembimbing I , yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya yang padat untuk tetap memberikan bimbingan, pengarahan, dan pencerahan ilmiah kepada penulis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Bapak DR. Sugilar, M.Pd. selaku Pembimbing II , yang senantiasa memfasilitasi, memberikan bimbingan, pengarahan dan pencerahan ilmiah kepada penulis.
4. Bapak Prof. DR.H.M.Aries Djaenuri, MA. selaku Penguji Ahli yang telah banyak memberikan saran, masukan serta wawasan dalam perbaikan TAPM ini.
5. Ibu Suciati, Ph.D. selaku Assisten Direktur PPs yang telah secara langsung menyempatkan waktu memberikan masukan dalam proses penyelesaian TAPM para Mahasiswa Program MAP UT.
6. Ibu Dra.Susanti,MSi. selaku Ketua Bidang ISIP yang telah memberikan bantuan dan keterlibatan sistemik dalam penyelesaian TAPM ini.
7. Bapak Drs.Sultan Djasmi, M.Pd. selaku Kepala UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah banyak memberikan bantuan pemikiran dan dorongan belajar sejak awal hingga diujung proses belajar mengajar di UPBJJ-UT Bandar Lampung.
8. Bapak Bupati Lampung Tengah, melalui Bapak Sekretaris Daerah Ir.Musawir,S,MM. yang telah memberikan ijin belajar dan bantuan bagi penulis.
9. Bapak Muchni, S.pd. Sekretaris DPRD Kab.Lampung Tengah selaku Kepala Satker tempat penulis bekerja yang telah memberikan ijin belajar , sekaligus ijin penelitian bagi penulis.
10. Ibu Dra.Suhaila, M.pd. dan Ibu Meli SH, yang tak kenal lelah telah mengawal proses belajar mengajar kami di Program MAP UT sejak awal hingga akhir ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

11. Papah , Mamah dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa yang tulus bagi penulis untuk menyelesaikan studi.
12. Rully Lisdawati,S.Sos. Istriku tercinta yang tak jemu-jemunya didalam suka dan duka, memberikan dorongan dan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini.
13. Saudara-saudariku dan keponakan ku yang telah memberi inspirasi dan motivasi bagiku.
14. Segenap pihak yang telah terlibat baik secara langsung dan tidak langsung dalam penyelesaian TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam TAPM ini, mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak senantiasa penulis harapkan.

Jakarta , 19 Mei 2009.

Penulis,

Eduart Hartono.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak ..... i

Lembar Persetujuan ..... v

Lembar Pengesahan ..... vi

Kata Pengantar ..... vii

Daftar isi ..... x

Daftar Bagan ..... xii

Daftar Gambar ..... xiii

Daftar Tabel ..... xiv

Daftar Lampiran ..... xxi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Perumusan Masalah ..... 7

C. Tujuan Penelitian ..... 8

D. Kegunaan Penelitian ..... 9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik ..... 10

B. Kerangka Berfikir ..... 48

C. Definisi Operasional ..... 51

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

D. Hipotesis Penelitan .....
60

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian .....
....61
B. Populasi dan Sampel .....
61
C. Instrumen Penelitian .....
62
D. Prosedur Pengumpulan Data .....63
E. Metode Analisis Data
.....65

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriftif Daerah Penelitian
.....70

B. Hasil Penelitian
.....76
1.Variabel Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan anggota DPRD. (X)
.....76
a.Tabel-tabel Tentang Aspek Perencanaan Diklat
.....77
b.Tabel-tabel Tentang Aspek Pelaksanaan Diklat
.....80
c.Tabel-tabel Tentang Aspek Evaluasi Diklat
.....92

2.Variabel Unsur Kinerja Anggota DPRD
.....94
a.Tabel-tabel Domain Kognitif dari Unsur Kinerja
.....94
b.Tabel-tabel Domain Psikomatorik dari Unsur Kinerja. .....
104
c.Tabel-tabel Domain Affektif dari Unsur Kinerja. .....

113

3.Uraian Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Latihan (Diklat) Anggota DPRD (X) dengan Unsur

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kinerja Anggota DPRD(Y) ……..
121
a.Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (X)
dengan Kinerja Anggota Dewan
Komponen Kognitif ($Y_1$)
……...121
b.Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan
(X) Anggota DPRD dengan Kinerja Anggota DPRD
Domain Psikomotorik ($Y_2$)
……..133
**c.** Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Anggota
DPRD (X) dengan Kinerja Anggota DPRD
Domain Afektif ($Y_3$)
……..145

4.Garis Besar Hubungan Antara Aspek-aspek Diklat Anggota
DPRD (X) dengan Aspek-aspek Kinerja anggota DPRD
(Y).berikut. ……...
157

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan
……..165

B. Saran
……....170

DAFTAR PUSTAKA

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR BAGAN

No. Halaman

1. Bagan. 2.1. Hubungan Kerakyatan dan Pemerintah ……..27

2. Bagan. 2.2. Diagram Alur Fikir ……..50

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# DAFTAR GAMBAR

No.
Halaman

1. Gambar 4.1. Aspek Perencanaan Diklat .....80

2. Gambar 4.2. Aspek-aspek Pelaksanaan Diklat .....92

3. Gambar 4.3. Aspek Evaluasi Diklat ..... 96

4. Gambar 4.4. Aspek-aspek diklat ..... 97

5. Gambar 4.5. Domain kognitif dari Unsur Kinerja .....104

6. Gambar.4.6 Domain psikomotorik dari Unsur Kinerja .....112

7. Gambar.4.7 Domain Affektif dari Unsur Kinerja .....119

8. Gambar 4.8. Unsur kinerja .....120

9. Gambar 4.9 Korelasi Perencanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif .....157

10. Gambar 4.10.Korelasi Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPR Komponen Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif .....159

11. Gambar 4.11. Korelasi antara Evaluasi Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif .....160

12. Gambar 4.12. Korelasi Diklat ($X_1$,$X_2$ dan $X_3$) dengan Kinerja Anggota DPR (Y) .....161

13. Gambar 4.13. Korelasi Diklat (X) dengan Kinerja Anggota DPRD ($Y_1$,$Y_2$ &$Y_3$) .....163

14. Gambar 4.14. Korelasi Diklat (X) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y) .....164

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# DAFTAR TABEL

No

Halaman

1. Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Formal Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah. .....4

2. Tabel 1.2 Produk Legislasi DPRD Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2004 – 2007 ..... 6

3. Tabel. 2.1 Operasionalisasi Variabel (X) .....52

4. Tabel.2.2 Operasionalisasi Variabel Y .....56

5. Tabel 3.1 Kreteria Nilai Skor .....66

6. Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r .....68

7. Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan Formal Responden. ..... 73

8. Tabel 4.2 Tingkat Umur Responden .....74

9. Tabel 4.3. Asal Partai Responden .....75

10. Tabel. 4.4 Penilaian Responden tentang Apakah Kegiatan Diklat anggota DPRD telah **didesain** Secara Memuaskan guna Peningkatan Pengetahuan dan Ketrampilan dalam Melaksanakan Tugas ..... 77

11. Tabel.4.5 Penilaian Responden tentang, apakah Kegiatan Diklat telah menunjukkan perencanaan yang disusun secara efektif berdasarkan prinsip hemat anggaran. .....78

12. Tabel. 4.6 Tanggapan Responden tentang Apakah Perencanaan Kegiatan Diklat Telah Disusun secara Memuaskan bila Dikaitkan dengan Prinsip Relavansi / Sesuai dengan Keperluan. .....78

13. Tabel. 4.7.Tanggapan Responden Tentang Apakah Kegiatan Diklat telah Disusun Secara Memuaskan dan terintegrasi dengan Kebutuhan Daerah. .....79

14. Tabel. 4.8 Tanggapan Responden tentang Apakah telah Mengikuti Kegiatan Diklat dalam Frekuensi yang memuaskan / diatas rata rata.....81

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

15. Tabel. 4.9 Tanggapan Responden Tentang Apakah dengan Mengikuti Pelaksanaan Diklat akan dapat Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Ketrampilan secara Memuaskan .....81

16. Tabel.4.10 Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Apakah dengan mengikuti kegiatan diklat akan ada pengaruh yang memuaskan bagi mempersiapkan Pengembangan Karier Politik. .....82

17. Tabel.4.11 Tanggapan Responden Dengan pertanyaan apakah Bpk/ Ibu juga merasa hasil Setelah mengikuti kegiatan diklat dapat membantu anda secara memuaskan dalam melaksanakan tugas. .....83

18. Tabel. 4.12 Tanggapan Responden Tentang Apakah Dalam Mengikuti Diklat juga Mempertimbangkan Manfaat Materiel (uang saku) yang Akan Diterima. .....83

19. Tabel.4.13 Tanggapan Responden Dengan Materi Diklat Apakah telah disampaikan secara ringkas dan dapat dipahami secara memuaskan. .....84

20. Tabel.4.14 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Bagaimanakah efektifitas penyampaian materi diklat, apakah telah dibuat dalam pola yang sistematis sehingga mudah dipahami. .....85

21. Tabel. 4.15 Tanggapan Responden Tentang Apakah Materi Diklat Pada umumnya telah Disampaikan dan diperlihatkan dalam urutan yang teratur. .....85

22. Tabel. 4.16 Tanggapan Responden Tentang Apakah teknik penyampaian Materi Diklat telah turut membantu menuntun pola berfikir anda secara efektif. .....86

23 Tabel. 4.17 Tanggapan Responden Tentang Apakah dalam pelaksanaan diklat telah memilih methodelogi dan tekhnik penyampaian materi yang komunikatif. .....87

24. Tabel. 4.18 Tanggapan Responden Tentang Apakah Materi Diklat Yang Diterima Telah Disampaikan dengan Mengembangkan Metode Pengajaran yang bervariasi dan Menarik. .....87

25. Tabel. 4.19 Tanggapan Responden Tentang Apakah Semua Materi Diklat Yang Diterima Dapat Dipraktekkan/ Diaplikasikan Kembali oleh Peserta secara memuaskan dalam melaksanakan tugas. .....88

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

26. Tabel. 4.20 Tanggapan Responden Tentang Apakah Pengajaran Dalam Diklat Juga Menampilkan media/ Alat Ajar Yang Komunikatif. ……..89

27. Tabel. 4.21 Tanggapan Responden Tentang substansi materi diklat untuk anggota DPRD apakah penyelenggara telah mendisain materi yang betul betul sesuai diterapkan didaerah. ……..89

28. Tabel.4.22 Tanggapan Responden Dengan Materi Kegiatan Diklat Apakah telah Memilih materi Studi Kasus yang Relevan dengan masalah masalah umum dalam pembangunan daerah. ……..90

29. Tabel. 4.23 Tanggapan Responden dengan Pertanyaan Tentang Apakah penyampaian Materi diklat telah menampilkan bahan ajar yang cukup aktual dan memuaskan. ……...91

30. Tabel. 4.24 Tanggapan Responden / Peserta Diklat Dengan Keberhasilan Diklat, Apakah Setelah mengikuti Diklat merasa ada kemajuan dan Sudah Menunjukkan Kearah Peningkatan Pengetahuan dan ketrampilan ……...93

31. Tabel. 4.25 Tanggapan Peserta Diklat Tentang Apakah ada Evaluasi Dengan Efektivitas Kerjasama dengan Pihak ke tiga / Fasilitator penyelenggara diklat. ……93

32. Tabel. 4.26 Tanggapan Responden Tentang pertanyaan Aspek Kualitas dan Kuantitas Kelulusan Peserta Diklat Apakah Sudah Memperlihatkan Hasil yang Memuaskan. ……..94

33. Tabel. 4.27 Tanggapan Responden Tentang Apakah pengelolaan Anggaran Kegiatan Diklat Telah memperlihatkan dan mencerminkan penggunaan anggaran yang efektif, efisien dan memuaskan. ……95

34. Tabel. 4.28 Tanggapan Responden Tentang Apakah pelayanan dan Dukungan dari pihak sekretariat DPRD dalam Penyelenggaraan Diklat telah memperlihatkan kualitas yang memuaskan. ……...95

35. Tabel. 4.29 Tanggapan Oleh Responden Tentang Bagaimanakah Efektifitas Kemampuan Anggota DPRD dalam Mengidentifikasi Permasalahan Kerja dan Mencari Jalan Pemecahannya ……98

36. Tabel.4.30 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan Dalam membuat kritikan dan saran yang bertanggung jawab ……...99

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

37. Tabel. 4.31 Tanggapan Oleh Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD Dalam Mengembangkan Pola Kerjasama /Kemitraan yang Sejajar dengan Pihak Eksekutif. .....99

38. Tabel.4.32.Tanggapan Oleh Responden Tentang apakah anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan dalam mendesain & memprakarsai ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD .....100

39. Tabel.4.33.Tanggapan Oleh Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD Dalam Meghasilkan Pemikiran yang produktif dan inovatif Bagi Pembangunan Daerah .....101

40. Tabel. 4.34 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD telah Memiliki Kemampuan yang Memuaskan dalam Menerima dan Mengolah Masukan serta Kritikan .....101

41. Tabel. 4.35 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD Dalam Melengkapi Hasil Pelaksanaan Tugas dengan Laporan-laporan yang Akurat. .....102

42. Tabel 4.36.Tanggapan Oleh Responden dengan pertenyaan Tentang apakah setiap anggota DPRD sudah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam memberikan argumentasi dan jawaban yang tepat didalam rapat dan pertemuan. .....103

43. Tabel. 4.37 Tanggapan Oleh Responden Tentang kemampuan anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsi, setelah mengikuti diklat apakah ada peningkatan yang memuaskan. .....105

44. Tabel. 4.38.Tanggapan Oleh Responden dengan pertanyaan apakah setelah mengikuti diklat berpengaruh dan mampu memperbaiki kemampuan teknis anggota DPRD dalam melaksanakan tugas tugas legislasi .....105

45. Tabel. 4.39.Tanggapan Oleh Responden Dengan pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah mampu melaksanakan tugas dan kewajiban secara memuaskan dan bertanggung jawab . .....106

46. Tabel.4.40 Tanggapan Oleh Responden Tentang apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan dalam Membangun pola kerjasama yang efektif dengan pihak eksekutif. .....107

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

47. Tabel.4.41 Tanggapan Oleh Responden Tentang pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah mampu memperlihatkan visi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. .....107

48. Tabel.4.42. Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD telah Mampu Menunjukkan kemampuan yang memuaskan dalam membuat rancangan / pola pengawasan dengan pembangunan di daerah. .....108

49. Tabel. 4.43.Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah setiap Anggota DPRD telah mampu membangun jaringan komunikasi yang efektif dengan masyarakat yang mereka wakili. .....109

50. Tabel. 4.44 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD Telah Mampu Mempertunjuk Sikap dan Prilaku yang Amanah. .....109

51. Tabel. 4.45 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD Telah Mampu Melayani Secara Adil dan Tidak Pilih Kasih dalam menanggapi dan memperjuangkan aspirasi masyarakat. .....110

52. Tabel.4.46 Tanggapan Oleh Responden Dengan pertanyaan tentang apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan di dalam menyusun secara tepat draf-draf rancangan peraturan daerah. .....111

53. Tabel.4.47 Tanggapan Oleh Responden Tentang Pertanyaan, apakah anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam mempraktekkan sikap dan disiplin kerja. .....111

54. Tabel.4.48 Tanggapan Oleh Responden Tentang apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam membuat dan merumuskan hak-hak dan kewajibannya secara seimbang. .....113

55. Tabel.4.49 Tanggapan Oleh Responden Tentang Bagaimanakah Kemampuan Anggota DPRD didalam keberpihakan dan Membela kepentingan masyarakat kecil (pra sejahtera) .....114

56. Tabel.4.50 Tanggapan Oleh Responden Tentang Bagaimanakah Kemampuan anggota DPRD didalam mengambil prakarsa Penyelesaian sengketa-sengketa/ perselisihan didaerah. .....114

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

57. Tabel. 4.51 Tanggapan Oleh Responden Tentang pertanyaan, apakah anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan bermusyawarah dan mendiskusikan setiap permasalahan secara bijaksana. .....115

58. Tabel. 4.52 Tanggapan Oleh Responden Tentang pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah turut berpartisipasi dalam membantu mengusulkan perbaikan system kerja yang transparan dan akuntabel di DPRD. .....116

59. Tabel. 4.53 Menurut Bpk/Ibu, apakah anggota DPRD telah mampu melayani aspirasi masyarakat secara adil dan tidak pilih kasih. .....116

60. Tabel. 4.54 Tanggapan Responden dengan pertanyaan tentang, apakah anggota DPRD Telah memiliki kemampuan yang memuaskan untuk tetap berpegang teguh dan bertahan pada prinsip keadilan dan kebenaran dalam menjalankan tugasnya. .....117

61. Tabel. 4.55 Tanggapan Responden dengan pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam mengambil keputusan secara tepat dan akurat. .....118

62. Tabel. 4.56 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD didalam menjalankan tugasnya, apakah telah mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara tepat dan bertanggungjawab. .....118.

63. Tabel 4.57 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Anggota DPRD Komponen Kognitif ($Y_1$) .....121

64. Tabel 4.58 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Aspek Perencanaan Diklat dengan aspek-aspek Kinerja Anggota DPRD domain kognitif (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan). .....123

65. Tabel 4.59 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Pendidikan dan Latihan Anggota DPRD Komponen Pelaksanaan Diklat dengan Aspek-aspek Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif .....127

66. Tabel 4.60 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Pendidikan dan Latihan Komponen Evaluasi diklat ($X_3$) dengan Aspek-aspek Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif ($Y_1$) . .....130

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

67. Tabel 4.61.Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Aspek-aspek Diklat anggota DPRD (X) dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik ($Y_1$). .....133

68. Tabel 4.62.Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara perencanaan Diklat anggota DPRD dengan Aspek-Aspek Kinerja anggota DPRD domain Psikomotorik .....135

69. Tabel 4.63.Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Komponen Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik .....138

70. Tabel 4.64 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan Komponen Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPR Aspek-Aspek Komponen Psikomotorik .....142

71. Tabel 4.65. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan (X) dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif ($Y_3$) .....145

72. Tabel 4.66. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan Aspek Perencanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif .....147

73. Tabel 4.67.Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Aspek-aspek Pelaksanaan Diklat anggota DPRD dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif .....150

74. Tabel 4.68. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Diklat Anggota DPRD Komponen Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif ..... 154

.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Lembar Kerja Pengolahan Data Variabel X dan Y
3. Toxonomi Of Education
4. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian
5. Form Keterangan TAPM Layak Uji
6. Saran Perbaikan Hasil Ujian Sidang TAPM dan Tanggapan/ Jawaban

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# BAB I. PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini isu tentang demokratisasi, partisipasi publik, dan transparansi telah menjadi hal yang sangat urgen di daerah antara lain ditandai dengan besarnya harapan masyarakat dengan peranan dan dinamika lembaga legislatif DPRD dalam mengartikulasikan harapan masyarakat melalui pelaksanaan program progam kerja bersama eksekutif kepala daerah. Untuk itu diperlukan kerjasama dan kemitraan yang setara antara kedua lembaga pemerintahan daerah itu. Hal tersebut sesuai dengan upaya memenuhi amanat rakyat sebagaimana tertuang dalam TAP MPR No. IV/MPR/2000 (2004 : 101) yang menyatakan bahwa :

"Penyelenggaraan pemerintahan daerah ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat setempat melalui pemberian layanan publik dan pembangunan lokalitas. Dalam rangka good governance, pemberian layanan dan barang publik perlu melibatkan sektor swasta dan komunitas dengan tetap menjunjung tinggi berbagai prinsip : transparansi, akuntabilitas, efisiensi.

Setelah turunnya pemerintahan Soeharto telah muncul harapan yang kuat untuk melakukan demokratisasi pada segala aspek kehidupan bernegara termasuk di institusi daerah dengan dengan dicabutnya UU No.5/1974 yang berkesan sentralistik dan disahkannya UU No.22/ 1999,

diharapkan DPRD yang tadinya hanyalah bagian dari eksekutif dikembalikan pada fungsi dasarnya sebagai lembaga legislatif ,dengan ditambah kewenangan-

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kewenangan tambahan lainnya. Atau dengan kata lain meniadakan dominasi eksekutif disatu sisi dan memberdayakan legislatif melalui pelaksanaan fungsi-fungsinya disisi lainnya.

Meski begitu kewenangan legislatif justru tidak tumbuh seperti yang diharapkan sebagaimana yang dilansir pada NiasIsland.Com tanggal up date, 19 Juni 2004 sebagai berikut "Dengan tambahan tugas yang baru berupa hak menerima dan/ atau meminta pertanggung jawaban kepala daerah, maka secara hipotesis, kinerja law making (kinerja legislasi) DPRD akan semakin menurun .Ironisnya, pelaksanaan tugas utama yang masih sangat lemah justru cenderung diabaikan". Sedangkan tugas tambahan lebih ditonjolkan. Kasus pelengseran Wali Kota Kota Surabaya, upaya pelengseran Wali Kota Depok dan kasus Bupati Kampar merupakan contoh betapa telah terjadi permasalahan dalam implementasi law making lembaga legislatif, Kesan yang muncul justru lembaga legislatif yang lebih dominan atas lembaga eksekutif.

Seiring dengan itu timbul tuntutan-tuntutan yang besar dari masyarakat agar dapat terjadi suatu rekonstruksi relasi yang sehat dalam kehidupan bernegara yakni kemitraan yang sejajar antara DPRD dan Pemerintah daerah .Maka revisi UU Pemerintahan Daerah No.22 / 1999 menjadi UU No.32 / 2004 dianggap merupakan suatu upaya untuk mengembalikan DPRD ke khitahnya sebagai lembaga legislatif, yakni dengan menghapuskan dominasi kewenangan DPRD yang antara lain untuk memilih kepala daerah dan meminta pertanggung jawaban tugasnya.

Begitu cepatnya dinamika perubahan politik dan fenomena pemenuhan tuntutan aspirasi masyarakat memaksa pula agar anggota DPRD sebagai representasi partai politik untuk memiliki skill dan kemampuan yang mampu mengantisipasi keadaan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tersebut. Untuk itu anggota DPRD disamping perlu memiliki modal dasar pendidikan formal tertentu yakni minimal SLTA, juga dituntut untuk terus meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan non formalnya melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat).

Tugas sebagai anggota DPRD merupakan suatu pekerjaan yang unik karena anggota DPRD direkrut dari berbagai latar belakang termasuk latar belakang pendidikan yang beragam. Dengan latar belakang yang beragam tersebut anggota DPRD dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dalam bobot tanggung jawab yang sama. Program Pendidikan dan Pelatihan untuk anggota DPRD dimaksudkan antara lain untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan yang dimiliki, sekaligus untuk menyatukan fokus dan cakrawala berfikir anggota DPRD demi peningkatan kinerja bersama.

Dalam konteks yang sama sebagaimana pendapat Sri Hadiati dan kawan-kawan (2001 : 62) bahwa salah satu tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk mengurangi gap antara hasil yang diinginkan dengan apa yang dicapai oleh pegawai sebagai akibat ketidak mampuan pegawai untuk mencapai standar yang ditetapkan. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja ini penting bagi organisasi yang sedang mengalami penurunan produktivitas.

Khusus mengenai DPRD Kabupaten Lampung Tengah sejarahnya terkait erat dengan sejarah Pembentukan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah. Sejak diundangkannya Undang-undang Nomor 12 tahun 1999 , Kabupaten Lampung Tengah mengalami pemekaran menjadi tiga daerah pemerintahan yakni dua kabupaten dan satu kota yaitu Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Timur dan Kota Metro. Kota Metro yang sebelumnya adalah ibu kota Kabupaten Lampung Tengah sejak tanggal 1 Juli 1999 dipindahkan ke Kota Gunung Sugih.

Berdasarkan data empirik tentang tingkat pendidikan anggota DPRD Kabupaten Lampung tengah, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Formal Anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

| NO | Tingkat Pendidikan Formal | Jumlah | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | SLTA | 13 | 28,89 |
| 2 | Diploma | 4 | 8,89 |
| 3 | Strata I | 26 | 57,78 |
| 4 | Strata II | 2 | 4,44 |
| 5 | Strata III | 0 | 0 |
| | Jumlah | 45 | 100,00. |

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Lampung Tengah, 2007

UNIVERSITAS TERBUKA

Data diatas tersebut adalah data tentang tingkat pendidikan formal anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah masa bhakti 2004 – 2009 , dimana distribusi terbesar adalah pada pendidikan strata 1 sebanyak 57,78%. Apabila dimasa bhakti DPRD tahun 1999 – 2004 banyak keluhan rendahnya kinerja anggota DPRD disebabkan rendahnya tingkat pendidikan formal , maka kondisi tersebut pada masa kini sudah cukup baik dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Dalam rangka menunjang kemampuan kerja dan pengembangan sumber daya manusia anggota DPRD , Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

anggaran 2007 juga telah menganggarkan dana untuk kegiatan pendidikan dan latihan yakni berupa diklat atas inisiatif perorangan Rp.535.500.000. dan diklat kelompok Rp.579.110.000. jadi total nilainya adalah Rp.1.114.610.000.

Materi pendidikan dan pelatihan atau pengembangan sumberdaya manusia yang diikuti anggota DPRD tersebut pada prinsipnya untuk meningkatkan ketrampilan teknis dalam melaksanakan fungsi-fungsi DPRD yang menurut Saragih (didalam Joko Widodo, 2001 : 106) bahwa pada umumnya fungsi perwakilan itu dibedakan menjadi empat macam fungsi yaitu (a) fungsi penganggaran, (b) fungsi perundangan, (c) fungsi pengawasan dan (d) fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi rakyat.

Beberapa kasus meski anggota DPRD secara teknis telah mengikuti diklat seperti penyusunan rancangan anggaran untuk kegiatan DPRD, pada saat waktu penyusunan anggaran kegiatan tersebut anggota DPRD tidak terlibat langsung justru secara teknis yang terlibat langsung menyiapkan materi tersebut adalah pihak sekretariat DPRD dibantu oleh jasa konsultan.

Dengan demikian masih perlu dipertanyakan tentang substansi pelaksanaan diklat yang diikuti anggota DPRD, apakah sudah mempertimbangkan ; aspek-aspek komitmen perencanaan yang efektif dan efisien , aspek-aspek pelaksanaan terutama yang menyangkut relavansi substansi materi dengan kebutuhan daerah dan motivasi peserta dalam mengikuti diklat serta sudah adakah evaluasi yang sistematis dengan kegiatan.

Adapun untuk melihat kinerja legislasi DPRD Kabupaten Lampung Tengah antara lain dapat dilihat pada uraian data sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 1.2 Produk Legislasi DPRD Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2004 – 2007

| NO | Tahun Anggaran | Perda Inisiatif Eksekutif | Perda Inisiatif Legislatif | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2004 | 20 | 0 | 20 |
| 2 | 2005 | 15 | 0 | 15 |
| 3 | 2006 | 14 | 6 | 20 |
| 4 | 2007 | 5 | 0 | 5 |
| | | 54 | 6 | 60 |

Sumber : Data Bagian Hukum sekretariat DPRD Lampung Tengah, 1997.

Besarnya dukungan anggaran dengan upaya peningkatan kinerja 45 orang anggota DPRD Lampung Tengah melalui program pendidikan dan pelatihan di disatu sisi dan cenderung rendahnya out-put produk legislasi disisi lain , sepertinya menjadi suatu ironi dimana seharusnya kinerja legislasi anggota DPRD juga meningkat secara kuantitas dan kualitas.

Oleh karena itu untuk melihat out put kinerja perlu juga dipertimbangkan beberapa aspek yang terkait dengan penyelenggaraan diklat antara lain sudah tepatkah perencanaan diklat dibuat, sudah cukupkah motivasi peserta dan sudah memadaikah methodelogi pengajaran diklat yang diberikan sehubungan dengan pelaksanaan diklat serta sudahkah dibuat rencana evaluasi dengan kegiatan diklat. Terkait dengan latar belakang masalah tersebut penulis berusaha menuangkan penelitian, tesis yang berjudul sebagai berikut : "Hubungan antara Aspek Aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD Dengan Aspek unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)"

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

## B. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan domain kognitif dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?
2. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari unsur kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?
3. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan domain affektif dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?
4. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dengan Unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?

UNIVERSITAS TERBUKA

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengukur hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

aspek evaluasi diklat dengan domain kognitif dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah.

2. Mengukur hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah.
3. Mengukur hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain Affektif dari unsur kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah.
4. Mengukur hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dengan Unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis buat ini, diharapkan dapat bermanfaat pada empat hal, pertama bermanfaat bagi Pribadi, kedua bagi Ilmu Pengetahuan, ketiga bagi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Institusi tempat penulis bekerja dan keempat bermanfaat bagi Sosial Masyarakat, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Pribadi, merupakan prasyarat untuk menyelesaikan program pendidikan MAP.
2. Bagi Ilmu pengetahuan, akan dapat menambah khasanah aplikasi teori Sumberdaya Manusia (SDM) Administrasi Publik.
3. Bagi Institusi tempat bekerja, memberi masukan dalam perencanaan pengembangan SDM.
4. Bagi Sosial Masyarakat, memberikan gambaran kinerja anggota DPRD dan tambahan wawasan guna melakukan kontrol sosial terhadap anggota DPRD.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teoritik.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dalam melakukan penelitian lapangan ini kiranya penulis perlu menguraikan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan variabel Aspek Aspek Pendidikan dan Pelatihan serta kinerja dalam kaitan studi dengan anggota DPRD di Kabupaten Lampung Tengah.

Berikut ini akan dibahas beberapa konsep yang berkaitan dengan objek peneliti yang antara lain adalah :

I. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu hal yang berkaitan dengan suatu perubahan didalam bertingkah laku karena pengalaman dan ketrampilan serta pengetahuan yang diperolehnya. Perubahan yang terjadi dalam di dalam diri seseorang karna adanya proses belajar dapat berupa pengetahuan ketrampilan maupun sikapnya. Perubahan ini merupakan suatu proses yang mana seseorang menerima gagasan baru atau ketrampilan yang dapat memuaskan diri.

Jika seseorang telah memiliki keinginan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan dasarnya,maka ia akan mempunyai semangat dan mendorong untuk belajar. Menurut L Suhardiyono (1992:15), seseorang akan dapat belajar dengan baik apabila :

1. Memiliki sasaran dan tujuan yang jelas
2. Memilki keinginan yang kuat untuk belajar
3. Memperoleh pengalaman baru yang memuaskan dirinya
4. Memperaktekkan apa yang telah dipelajari

Masih menurut L Suhardiyono, didalam penyelenggaran proses belajar mengajar Ini, diperlukan adanya pengetahua baru berupa gagasan atau peraktek-

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

peraktek baru yang dapat meningkatkan produktivitas usaha yang dilakukannya. Pendidikan mengenal 3 (tiga) sumber pengetahuan, yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan informal
2. Pendidikan formal
3. Pendidikan nonformal

a. Pendidikan in-formal

Pendidikan informal adalah proses pendidikan yang panjang, diperoleh Dan dikumpulkan oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, sikap hidup dan segala sesuatu yang diperoleh dari pengalaman pribadi sehari-hari dari kehidupannya di dalam masyarakat.

b. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah struktur dari suatu system pengajaran yang kronologis dan berjenjang lembaga pendidikan mulai dari pra sekolah sampai dengan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta

c. Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal adalah pengajaran sistematis yang diorganisir diluar sistem pendidikan formal bagi sekelompok untuk memenuhi keperluan khusus.Walaupun pendidikan nonformal mempunyai potensi yang sangat besar , namun apabila penanganannya kurang tepat, maka hasil yang diharapkan seringkali tidak memuaskan.

Disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), bahwa pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengamanatkan Negara

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahtraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam Undang-Undang.

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemeratan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen, pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan gelobal sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara rencana, terarah, dan berkesinambungan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas), Pasal 1 , menyebutkan :

1. Pendidikan adalah uasaha sadar dan rencana untuk mewujudkan suasana belajar dan peruses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk dapat memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, aklak mulia, serta ketrampilan yang diprlukan dirinnya, masyarakat, bangsa dan negara.

2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai/agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap dengan tuntutan perubahan zaman.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

4. Pendidikan non formal adalah jalur pebdidikan diluar pendidikan formal yang dilaksanakan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara tersetruktur dan berjenjang.

1.a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tujuan suatu organisasi akan tecapai bila sumber daya manusia yang ada dapat menjalankan tugasnya dengan baik, namun masih terdapat kendala tentang sulitnya memperoleh sumber daya manusia profesional dan menguasai bidang kerjaannya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka organisasi perlu mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi SDM nya. Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia pada dasarnya adalah diperuntukkan bagi pegawai pegawai pemerintah dan bagi sumber daya manusia yang bukan unsur pegawai pemerintah.

Menurut pendapat Syuhadak (1994 : 124) menyebutkan:

"Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat adalah suatu kegiatan yang diadakan oleh suatu instansi untuk memperbaiki mutu, pengembangan sikap, tingkahlaku, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan persyaratan yang dapat dalam suatu organisasi tersebut".

Dalam menyelenggarakan Diklat sebaiknya sudah direncanakan dan diprogramkan dari awal, artinya mulai tahap perencanaan sudah diperidiksi bahwa calon-calon peserta diklat diklat adalah benar-benar orang-orang yang mempunyai dedikasi tinggi, kualitas, loyal, serta bermoral.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sebagai komparasi diklat bagi pegawai pegawai pemerintah Menurut PP No. 101 Tahun 2000, Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa :

"Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Dilat adalah penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil".

Pasal 9 menyebutkan bahwa :

"Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang".

Sedangkan pasal 1 ayat (7), menyebutkan bahwa :

"Instansi pembinaan diklat yang selnjutnya disebut Instansi Pembina adalah Lembaga Administrasi Negara yang secara fungsional bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan Diklat".

Diklat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 (PP No.101 Tahun 2000) bertujuan :

a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi keperibadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa .
c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Selanjutnya Syuhadhak (1994 : 124) menyebutkan bahwa tujuan Diklat terdapat dalam pasal 2 PP 14 Tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan yaitu :

a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memilki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
c. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat.
d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan/atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin keperibadian PNS.

Meski uraian diatas berkaitan dengan PNS tapi dalam banyak hal konteksnya juga terkait dengan pegawai atau sumber daya manusia non PNS.

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia No 15 Tahun 1974 tanggal 13 September 1974, (dalam Malayu, 2005:69) menyebutkan:

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmania dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan peraktek dari pada teori..

Disebutkan bahwa tujuan Pendidikan Nasional menurut Tap MPR No 11/MPR/1993, yang dituangkan dalam Melayu, (2005 : 69), adalah sebagai berikut:

Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang bertaqwa trhadap Tuhan Yang Maha Esa berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profisional, bertanggungjawab dan produktip, serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan Nasional juga harus mampu menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan social, serta berorientasi masa depan. Iklim belajar dan mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan budaya belajar dikalangan masyarakat harus dikembangkan agar tumbuh sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan keinginan untuk maju.

Menurut pendapat Edwin B. Flippo dalam Malayu, (2005:69-70), menyebutkan: *"Education is concerned with increassing general knowledge and understanding ofour total environment"*. (Pendidikan adalah berhubungan dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

Masih menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu, (2005 : 70) menyebutkan : *"Traning is a short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose"*. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek menggunakan suatu prosedur yang sistematis terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).

Sedangkan menurut *Janbella*, dalam malayu, (2005:70) memberi pendapat bahwa diklat sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada peraktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Sedangkan pendidikan menurut P. Sondang (2000 : 175) adalah sebagai berikut:

"Keseluruhan proses belajar, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya".

Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Pendidikan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
2. Proses pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang relativ lama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga. Dan kegiatannya diarahkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kepada seseorang atau kelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan yang bersangkutan.

3. Pendidikan melalui serangkaian kegiatan, baik yang bersifat kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

Pelatihan menurut Alex S Nitisesmito, (1988:86) adalah :

"Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para pegawainya sesuai dengan keinginan dari organisasi/ perusahaan yang bersangkutan"

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 43) pelatihan adalah :

"Proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Berdasarkan pengertian tersebut, program pelatihan harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut :

1. Latihan harus membantu menambah pengetahuan dan ketrampilan .
2. Ketrampilan dan pengtahuan tersebut harus direncanakan dan diorganisasikan.
3. Program pelatihan tersebut harus direncanakan dan diorganisasikan.

Perbedaan pendidikan dan pelatihan menurut Edwin B Flippo yang dikutip oleh Moekijat (1991 : 6) adalah sebagai berikut :

"Pelatihan berhubungan dengan upaya menambah pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kita"

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari pengertian tersebut dapat kita ketahui bahwa pendidikan mencakup hal yang lebih luas daripada pelatihan. Sedangkan pelatihan itu berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pada bagian lain dari Hadari Nawawi (1985:5), dikatakan bahwa :

"Pendidikan adalah usaha yang secara sadar dilakukan untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia, baik itu didalam sekolah atau diluar sekolah".

Dari beberapa pendapat diatas dapat digaris bawahi bahwa melalui pendidikan diharapkan dapat mengembangkan kepribadian kemampuan, dan dapat mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar untuk membina kemampuan manusia, baik itu jasmani dan rohani, di dalam sekolah atau diluar sekolah untuk mencapai pola tingkah laku tertentu sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan nasional suatu bangsa, yang dilakukan seumur hidup. Dengan demikian berarti :

1. Prinsip pendidikan seumur hidup yang berlangsung seumur hidup dengan demikian, adalah menjadi kewajiban kodrati manusia untuk mendidik dan mengembangkan diri sendiri : Lembaga pendidikan meliputi :
   a. Dalam lingkungan rumah tangga : dapat berupa organisasi dalam menyelenggarakan rumah tangganya sebagai unit organisasi masyarakat.
   b. Dalam lingkungan sekolah : berupa Lembaga Pendidikan Formal;
   c. Dalam lingkungan sehari-hari : berupa Lembaga Pendidikan Non Formal.

Adapun menurut Mutiara. S. (2004 : 41), Pelatihan dapat didefinisikan :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

"Sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang".

Berikutnya Mutiara.S. (2004:42) menyebutkan bahwa pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai/ karyawan, perusahaan/ organisasi dan konsumen/masyarakat. Sedang tujuan pelatihan untuk karyawan adalah :

a. Memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.

b. Meningkatkan moral karyawan, dengan ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.

d Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.

e. Peningkatan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadfi besar karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja lebih baik.

f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan,maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

Sedangkan definisi Pelatihan Formal pendapat Gouzali (1996 : 73) menyebutkan sebagai berikut :

"Pelatihan formal adalah pelatihan yang dilaksanakan secara formal (resmi) oleh organisasi atau perusahaan untuk para karyawan. Pelatihan jenis ini biasanya diadakan secara teratur, terjadwal dengan mengacu pada kurikulum-silabus yang sudah ada".

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dalam penyelenggaraannya, pelatihan seperti ini akan diikuti oleh banyak peserta (masal) dan diberikan oleh seorang instruktur (pengajar) yang telah ditentukan di dalam kelas yang khusus. Kurikulum-silabus disusun berdasarkan kebutuhan pelatihan (training needs) yang sudah dikaji sebelumnya, sehingga materi pelatihan itu benar- benar berkaitan dan dapat meningkatkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari .

**I.2. Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan.**

Terkait dengan program pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 51) ada beberapa aspek yang harus diperhatikan menyangkut kompenen-komponen pelatihan dan pengembangan :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainnee)harus memenuhi persyratan yang ditentukan.

Masih menurut Mangkunegara (2006 : 111) prinsip dasar utama yang harus diperhatikan didalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM adalah :

1. Prinsip Relavansi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Prinsip Efektivitas dan Efesiensi

3. Prinsip Kesinambungan

Sedang Menurut Mc Gehee didalam Mangkunegara (2006:51) ada Beberapa Prinsip-prinsip Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan sebagai berikut :

a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahap-tahap.

b. Tahap-tahap tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkai materi pelajaran.

d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.

e. Menggunakan konsep pembentukan perilaku.

Dengan demikian dari pendapat Mangkunegara dan Mc Gehee tersebut dapat diperhatikan beberapa aspek yang terkait didalam program pengembangan sumber daya manusia yaitu yang menyangkut perencana kegiatan, penyelenggara, peserta dan materi diklat yang diberikan.

Pada program pengembangan sumber daya manusia khususnya pelatihan Oemar Hamalik (2005 : 35-36) berpendapat ada beberapa unsur didalam program pelatihan yakni meliputi peserta latihan, pelatih, lamanya pelatihan, bahan pelatihan dan bentuk pelatihan.

Sedangkan Yun Iswanto (2004 : 4.19) lebih menekankan pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan maka pelatihan pada dasarnya merupakan proses pembelajaran. Ada beberapa prinsip pembelajaran yang diterapkan dalam pelatihan pekerjaan meliputi :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1. Peserta pelatihan harus dimotivasi untuk belajar.
2. Harus ada penguatan dalam pembelajaran
3. Pelatihan harus memberikan praktik materi
4. Materi yang dipresentasikan harus bernilai
5. Materi yang diprentasikan harus dikomunikasikan secara efektif dan
6. Materi yang diajarkan harus ditransfer ke situasi pekerjaan.

Dalam penentuan kreteria variabel aspek-aspek pendidikan dan pelatihan salah satu acuan yang diambil adalah pendapat Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara (2006 : 69). menyatakan bahwa kreteria dalam evaluasi pelatihan : Kreteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kreteria pendapat, kreteria belajar, kreteria perilaku dan kreteria hasil.

a) Kreteria pendapat

Kreteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana , pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.

b) Kreteria belajar

Kreteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes Ketrampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

c) Kreteria prilaku

Kreteria prilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan prilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pelatihan.

d) Kreteria hasil

Kreteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absent, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, dan meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan tersebut disimpulkan ada tiga aspek penting yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Aspek-aspek yang terkait perencanaan diklat .
2. Aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan Diklat khususnya yang menyangkut sikap dan motivasi peserta serta yang terkait dengan penyampaian materi diklat
3. Aspek-aspek yang terkait dengan hasil dan evaluasi.

**2. Pengertian Kinerja**

Kata "kinerja " merupakan terjemahan dari "performance". **Salim** ( 1986 : 1386) menyatakan bahwa : performance merupakan perbuatan, pelaksanaan dan penunjukan. Namun dalam kamusnya yang lain diartikan sebagai pertunjukan, prestasi dan perbuatan. **Atkinson** (dalam Hersey dan Blanchrd, 1993 : 406) menyatakan bahwa *"Performance is a function of motivation an ability"*. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh dua variabel pokok yakni; motivasi (motivation) dan kemampuan (ability).

Sejalan dengan itu, **Gibson** (1990 : 49) menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Model ini dinyatakan dalam persamaan :

Kinerja : kemampuan x motivasi

**Smith** (1992 : 393) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah : ".....output drive from processes, human or otherwise".(kinerja adalah hasil atau output dari suatu proses).

Kinerja (performance) dapat juga didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *"degre of accomplishment"* **(Rue,** 1981 : 375). Menurut **Keban** (1995 : 1), kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan **Timpe** (1988 : 9) kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor eksternal seseorang diantaranya faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian limpe memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling efektif dan produktif. Dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan dengan atasan dan sebaliknya.

Istilah kinerja telah populer digunakan hampir pada semua bidang, baik yang mengarah pada tingkatan organisasi maupun secara individual.suatu lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang *(group of human being)* yang berperan aktif sebagai pelaku (aktor). Tercapainya tujuan lembaga dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

lembaga *(institutional performance)* dengan kinerja perorangan *(individual performance)*.

**Prawirosentono** (1999: 2) memberikan pengertian dengan kinerja sebagai berikut:

"Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal; tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Pendapat di atas didasarkan pada istilah *"performance"* yang oleh media massa Indonesia diartikan sebagai kinerja. Menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* terbitan Amerika Serikat dan Canada tahun 1979, performance (dan kata *"to perform")* dalam **Prawirosentono** (1999: 1-2) mempunyai beberapa *entris* sebagai berikut :

1. To do carry out; execute
2. To discharge of fulfill, as a vow
3. To portray, as a character in a play
4. To render by de voice or a musical instrument.
5. To execute or complete an undertaking
6. To act part in a play
7. To perform music
8. To do what is expected of a person or machine.

Arti dari entries tersebut adalah

1. melakukan. menjalankan, melaksanakan
2. memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
3. menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
4. menggambarkan dengan suara atau alat musik
5. melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
6. melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. memainkan (pertunjukan) musik
8. melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kinerja menurut Tim Studi Pengembangan Sistemi Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah **BPKP** (2000: 7) diartikan sebagai :

" Prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah efektivitas operasional organisasi baik dan segi manajerial maupun ekonomis operational. Prestasi organisasi merupakan tampilan wajah organisasi dalam menjalankan kegiatannya Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui sampai peringkat keberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalannya dalam menjalankan amanah yang diterimanya."

Kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi suatu organisasi khususnya tujuan/sasaran yang dapat diukur. Kinerja berhubungan dengan hasil program. Kinerja juga dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mengingat kinerja sebagai salah satu barometer keberhasilan organisasi, maka kinerja harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi. Juga untuk mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operational yang diambil. Dengan mengetahui itu semua, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bukan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan (persentase pencapaian misi) instansi untuk memutuskan suatu tindakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ndraha (1997:112) melihat kinerja sebagai manifestasi hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah, yang diformulasi kedalam bentuk bagan sebagai berikut:

Bagan. 2.1 Hubungan Kerakyatan dan Pemerintah

| Pemerintah | | Rakyat |
|---|---|---|
| Out put, Subyek | A | Input, Obyek |
| Input, Alat | B | Subyek, Pendiri, Pemilik, Yang berdaulat |
| Mandatari, Pertanggung jawab | C | Mandator, Pemberi autoritas (wewenang) |
| Perjanji, Pihak yang menyatakan diri | D | Pihak yang Diharapkan Percaya |
| Pihak yang mempelajari potensi, kondisi dan aspirasi Masyarakat | E | Pihak yang membuka dan menyatakan (mengkomunikasikan) diri |
| Pengatur, Penguasa | F | Pematuh, Penaat |
| Patron | G | Client |
| Gusti | H | Kawula |
| Policy Maker. Decision Maker Struktur Supra | I J | Pelaksana, Pemikul Beban, Penanggung Dampak, Pembayar Resiko |
| Pemrakarsa, Pelopor | K | Struktur Infra |
| Pemimpin | L | Partisipan, Peniru |
| Kepala. Atasan | M | Pengikut, Peserta |
| Produsen, Penjual Distributor | N | Anggota, Bawahan |
| Pemberi | O | Konsumen, Pembeli, Distributee |
| Konsumen | P | Penerima Produsen, Penjual |

Sumber: *Ndraha, 1997*

Pada gambar 2.2 tersebut. **Ndraha** lebih menfokuskan pada hubungan antara rakyat dengan pemerintah dalam dua pengelompokan yang berhadapana. Apabila pemerintah atau pemerintahan berada pada posisi subyek, maka rakyat yang menjadi obyek. Sebaliknya, jika rakyat jadi subyek, maka pemerintah menjadi obyek. Kinerja daliam model seperti ini memperlihatkan adanya saling keterkaitan timbale-balik antara rakyat dengan pemerintah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kinerja juga menunjuk kepada produktifitas dan efisiensi. **Mulyono** (1994: 5) merangkum definisi tentang produktifitas sebagai berikut:

1. Produktifitas merupakan sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah keluaran (Silver, MS. 1984)

2. Produktifitas merupakan suatu konsepsi sistem di mana proses produktifitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya-sumber daya secara efisien untuk menghasilkan luaran (Kopelman, 1986).

3. Bila suatu industri dapat bekerja dengan lebih efisien, berarti industri itu telah bekerja dengan lebih produktif, dan pada gilirannya industri itu akan mempunyai posisi persaingan yang lebih baik karena biaya per unit luaran lebih rendah (Cascio and Mill, 1986).

4. Rasio atau perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input, Nilai rasio tersebut menunjukkan keluaran yang diperoleh dari sejumlah masukan.

5. Makin besar nilai tersebut, berarti produktifitas makin tinggi. (Ensiklopedi Ekonomi, 1992).

Konsepsi produktifitas tidak hanya menitikberatkan pada perbedaan rasio antara masukan dan keluaran, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi proses pencapaian produktifitas.

Kinerja dipengaruhi oleh motif-motif individu, sebagaimana dikemukakan oleh **Steers** dan **Porter** (1987: 30) bahwa: "kinerja *(performance)* dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungan". Dalam mengendalikan kineria. **Brutker** (1977:257-245) mengemukakan bahwa Kinerja mempunyai lima dimensi. yakni.

**Pertama, Dimensi Fisiologis**

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Manusia akan bekerja dengan baik apabila bekerja dalam berbagai konfigurasi operasional, yakni bekerja dengan berbagai ragam tugas-tugas dan ritme kecepatan yang sesuai dengan fisiknya.

**Kedua, Dimensi Psikologis**

Bekerja merupakan ungkapan kepribadian. Seseorang yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak menyenangi pekerjaannva.

**Ketiga, Dimensi Sosial**

Bekerja dapat dipandang sebagai suatu ungkapan hubungan sosial di antara sesama pegawai. Situasi yang menyebabkan perpecahan antar pegawai, dapat menurunkan kinerja baik secara individual maupun kelompok

**Keempat, Dimensi Ekonomi**

Bekerja adalah kehidupan bagi pegawai, imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memacu pegawai untuk berprestasi.

**Kelima, Dimensi Keseimbangan**

Dalam hubungan ini, keseimbangan antara apa yang diperoleh dan pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan atau sebaliknya.

Dalam membahas kinerja perlu luga dikaji mengenai sumber-sumber yang menyebabkan kenapa kinerja yang tidak efektif. **Caster** (1981: 23) mngemukakan beberapa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak efektif, sebagai berikut:

1. *Sumber dari individu itu sendiri:* kelemahan intelektual, kelamahan psikologis, kelemahan fisiologis, demotivasi, faktor-faktor personalitas, keusangan ketuaan, preparasi posisi, dan orientasi nilai.
2. *Sumber dan Organisasi:* Sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok-kelompok dalam oragnaisasi. perilaku yang berhubungan dengan kepengawasan. dan iklim organisasi.
3. *Sumber dan lingkungan eksternal:* keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai-niiai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi, dan perkumpulan-perkuinpulan.

**2.a. Aspek-aspek pengukuran Kinerja**

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Penilaian kinerja sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengukuran kinerja, manajemen dapat melakukan komunikasi dalam. rangka peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi yang dimaksud bukan hanya pimpinan puncak dengan pihak-pihak yang di bawahnya akan tetap; juga komunikasi antar organisasi dengan stakeholdersnya terutama masyarakat atau konsumen.

**Larry D. Stout** (dalam BPKP, 2000: 15) mengartikan pengukuran kinerja sebagai :

"Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi *(mission accomplishment]* melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa. ataupun suatu proses".

Menurut **tester R Bittel** dan **John W. Newstrom** (dalam **Tim BPKP:** 2000: 19), pengukuran kinerja dapat berguna bagi:

1. mendorong orang agar berperilaku positif
2. sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah mefeka telah
3. Dekerja dengan baik.
4. memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

**Eckel** (dalam **BPKP,** 2000: 16) menyatakan bahwa kerangka pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Membangun kebijakan korporasi termasuk sasaran-sasaran umum.
2. Menciptakan ukuran kinerja
3. Menciptakan sistem untuk pengumpulan dan melaporkan hasil, Menerapkan program pemantauan, menciptakan dan menerapkan tanggapan-tanggapan korporasi dengan hasil kerjanya.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan penetapan awal indikator dan penetapan data awal kinerja. Penetapan awal suatu

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

indikator kinerja hendaknya memperhatikan tujuan, sasaran dan hasil yang diinginkan. Sedapat mungkin indikator yang ditetapkan lebih dari satu dan merupakan hasil kerja Tim, bukan hanya dari satu orang atau hanya dari pimpinan

Penetapan awal ini nantinya dijadikan alat ukur bagi kinerja suatu organisasi/satuan kerja. Data yang diperoleh dalam pengukuran kinerja yang untuk pertama kalinya akan dijadikan sebagai data awal (baseline) sebagai pembanding tahun/periode berikutnya.

Dalam *Comptroller General of The United State,* (1997: 77) dimuat tentang hal-hal yang perlu dilakukan dalam pengembangan indikator kinerja, yakni:

1. Pengembangan indicator, kinerja hendaknya berdasarkan karakteristik:
   a. Terikat pada tujuan program dan dapat memperlihatkan tingkat keberhasilan pencapaian.
   b. Harus dibatasi pada hal-hal yang dianggap vital dan penting untuk pengambilan keputusan
   c. Diutamakan pada hal-hal yang perlu mendapat prioritas.
   d. Dikaitkan dengan system pertanggungjawaban yang memperlihatkan hasil dan kegiatan.
2. Berhubungan dengan keseimbangan antara sistem ukuran kinerja itu sendiri dengan kondisi nyata yang dihadapi, seperti biaya pengumpulan data, tingkat kecukupan data, tingkat akurasi data, dan konsistensi data untuk pengambiian keputusan.

Ruang lingkup pengukuran kinerja menurut **Tim BPKP** (2000: 26) adalah:

- Kebijakan *(policy)* untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan
- Perencanaan dan penganggaran *(Planning and Budgeting)* untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitor perubahan dengan rencana.
- Kualitas *(Quality}:* untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi. Kehematan *(Economy)* untuk mereviu pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya. Keadilan *(Equity):* untuk meyakini adanya distribusi yang adil Dan dilayani semua masyarakat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

- Pertanggungjawaban *(Account ability}* untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

Secara umum pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mereview kemajuan indikator kinerja. Sekali rencana strategis organisasi menetapkan tujuan dan sasaran jangka panjang, organisasi dapat menyiapkan rencana kerja tahunan yang akan memperlihatkan kemajuan yang dicapai. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
2. Membandingkan antaia kinerja nyata deiigan hasil (sasaran) yang diharapkan.
3. Membandingkan kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya.
4. Perbandingan kinerja sesuai instansi dengan instansi lain yang unggul di bidangnya.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara menitikberatkan pada orientasi hasil. fokus perhatian tertuju pada pencapaian hasil, dengan kata lain lebih diutamakan daripada melihat proses dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Mengingat luasnya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka akuntabilitas kinerja suatu organisasi hendaknya diukur pada tanggung jawab dan wewenang institusi untuk memacu pencapaian hasil secara logis.

Untuk menilai kinerja, dapat digunakan beberapa kriteria yang terdiri dan tiga tipe yang berbeda sebagaimana diketengahkan oleh **Bernandin & Russel** (1997: 137) yakni: *"(1) result-based performance evaluation. (2) behavior-based performance, (3) based performance evaluation".*

Tipe pertama adalah penilaian kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau hasil akhir *(end result),* sedangkan tipe kedua merupakan penilaian berdasarkan perilaku pekerja/pegawai, yang melakukan penilaian dengan sarana

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

*(means)* pencapaian sasaran *(goals).* Sementara tipe Ketiga adalah kriteria penilaian kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang khusus *(specivisi)* antara lain; jumlah pekerjaan *(quantity of work)*, kualitas pekerjaan *(qualith of work),* pengetahuan tentang pekerjaan *(job knowledge),* kerjasama *(cooperation)* prakarsa (*initiatve)* kelayakan *(reliability)* loyalitas, interpersonal competence, kualitas pribadi dan lain-lain.

Menurut Yun Iswanto (2004:5.20) Penilaian dapat berorientasi kepada person (berfokus pada orang yang melaksanakan suatu prilaku) dapat pula berorientasi pada pekerjaan (berfokus pada rekor outcome yang dicapai seseorang pada pekerjaannya).

Berbeda dengan organisasi bisnis yang mengukur ;kirnejanya dengan tingkat keuntungan yang dicapai, kinerja dalam organisasi publik menurut **Balk** (dalam Kasim. 1993: 22) Juga harus diukur dan kualitas hasil yang dipersembahkan kepada masyarakat. Sampai seberapa jauh hasil tersebut sesuai dengan standar yang diinginkan. Standar yang dimaksud ciri-ciri output. misalnya. berapa unit atau even yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaiannya dan seberapa jauh kepuasan klien atau masyarakat yang dilayaninya.

Pada sektor privat (bisnis), masalah ganti rugi merupakan ukuran utama dari kinerja yang harus dicapai. Di samping itu, masalah penilaian dengan resiko dihargai sehingga dimasukkan sebagai anggaran biasa dalam organisasi. sedangkan pada sektor publik, masalah-masalah seperti itu tidak menjadi perhatian yang utama. Dalam memahami kinerja organisasi sektor pablik, beberapa asumsi normatif yang dapat dijadikan pedoman dikemukakan oleh Kasim (1993: 20) sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1. Organisasi (institusi) publik tidak sepenuhnya otonom tetapi dikuasai oleh faktor-faktor eksternal.
2. Organisasi publik secara resmi (menurui hukum) diadakan untuk pelayanan masyarakat.
3. Organisasi publik tidak dimaksudkan untuk berkembang, dapat menjadi besar dengan tidak merugikan organisasi publik lainnya.
4. Kesehatan organisasi publik diukur melalui kontribusinva dengan tujuan politik, serta kemampuan mencapai iiasil yang maksimun dengan sumber daya yang tersedia.
5. Kualitas pelayanan masyarakat yang buruk akan memberi pengaruh politik yang negatif.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dari suatu organisasi pemerintahan, maka dipandang perlu dilakukan suatu kegiatan evaluasi kerja. **Keban** (1995 ; 1) menyatakan :

"Bagi setiap organisasi, penilaian teihadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi sejanjutnya".

**Hatry** dalam **Dwiyanto** (1995 : 6) mengemukakan dua ukuran utama untuk menilai kinerja organisasi pemerintahan :

1. Ukuran produktivitas. Produktivitas pada umumnya dipnhami sebagai rasio antara input dengan output.
2. Ukuran kualitas pelayanan (quality of services). Mengukur sejauh mana kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selanjutnya **Lenvine** dalam **Dwiyanto** (1995 : 9-10) mengemukakan indikator utama untuk mengukur kinerja organisasi pemerintahan, yaitu:

1. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
2. *Responsibility* atau responsibilitas yaitu menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, untuk mencapai misi dan tujuannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. *Accountability* atau akuntabilitas adalah pengukuran sejauh mana para wakil rakyat atau pejabat politisi dan tokoh-tokoh masyarakat dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat.

**Gilmore** (dalam Gaffar, 1984 : 27) memberikan indikator kinerja sebagai berikut :

a. Tindakannya konstruktif
b. Percaya pada diri sendiri.
c. Bertanggungjawab
d. Memiliki cinta dengan pekerjaan.
e. Mempunyai pandangan ke depan
f. Mampu mengatasi persoalan.
g. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
h. Mempunyai kontribusi yang positif dengan lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).

**Keban** (1995 : ) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja organisasi pemerintahan sebagai berikut:

"Indikator kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan; indikator motivasi para birokrat pelaksana, monitor para kontraktor; melakukan penyesuaian budget; memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dan menuntun perbaikan pelayanan publik; serta adanya keadilan dalam memberikan pelayanan".

Sedangkan **Umar** (1998 : 261) mengemukakan bahwa variabel kinerja terdiri dari beberapa komponen, yaitu: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Dalam perspektif ilmu pemerintahan, kinerja organisasi pemerintahan dapat diukur dari kualitas, kecepatan, ketepatan dan efisiensi pelayanan pemerintah kepada masyarakat, oleh karena secara filosofis pemerintah lahir dan, oleh dan untuk rakyat yang terjalin dalam suatu mekanisme hubangan kerakyatan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan didalam Mangkunegara mengemukakan (2006 :17-18) bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup : kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggungjawab.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut pada garis besarnya ada dua unsur penting yang terdapat didalam aspek aspek penilaian kinerja yakni unsur individual dan out come yang berkaitan dengan visi misi organisasionalnya. Menurut Mangkunegara (2006 :16) bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

Khusus dalam penelitian ini yang akan dijadikan titik tekan adalah terkait dengan penilaian kinerja dengan individu anggota DPRD sebagai akibat dari input korelasinya dengan kebijakan organisasi, yakni untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian penilaian kinerja erat kaitannya dengan penilaian kemampuan atau kompetensi khususnya dalam hal pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan.

UNIVERSITAS TERBUKA

2.b. Taksonomi Edukasi Sebagai Tolok Ukur Kompetensi Hasil Diklat

Taksonomi Edukasi, merupakan pengelompokan kata kerja operasional yang dibagi menjadi tiga Ranah (didalam Mangkunegara : 2003) yaitu ranah kognitif (pengetahuan), ranah psikomotorik (ketrampilan) dan ranah afektif (sikap). Kata-kata

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kerja operasional didalam ketiga ranah tersebut kemudian digunakan dalam kuesioner guna merumuskan tolok ukur Unsur Kinerja (kompetensi) yang terkait dengan hasil proses pendidikan dan pelatihan.

1. Ranah Kognitif /Pengetahuan (Bloom,1955).

Ranah kognitif mencakup pengembangan kemampuan intelektual dan pengetahuan yang terdiri atas enam katagori utama yang tersusun dari yang sederhana hingga yang kompleks berdasar pada tingkat kesulitan yang ditanganinya. Katagori yang sederhana harus dikuasai terlebih dahulu sebelum meningkat ketingkat katagori yang lebih sulit berikutnya.

Ranah Kognitif meliputi enam katagori utama adalah :

a. Pengetahuan (Knowlodges)

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Mengidentifikasikan
Menyebutkan
Menunjukkan
Memberi nama pada
Menyusun daftar
Menggaris bawahi
Memilih

b. Pemahaman (Comprehension)

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Menjelaskan
Menguraikan
Merumuskan
Merangkum
Mengubah
Memberikan contoh tentang
Menerangkan
Memperkirakan
Menyimpulkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Penerapan (Application)

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Menggantikan
Menarik kesimpulan
Meringkas
Mengembangkan
Membuktikan
Mendemonstrasikan
Menghubungkan
Memperhitungkan
Membuktikan
Menghasilkan
Menunjukkan
Melengkapi
Menyediakan
Menyesuaikan

d. Analisis (Analysis)

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Memisahkan
Menerima
Menyisihkan
Menghubungkan
Memilih
Membandingkan
Membagi
Menunjukkan hubungan antara

e. Sintesa (Synthesis)

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Membuat pola
Mengkatagorikan
Mengarang
Menciptakan
Mendisain
Mengatur
Merangkaikan
Menghubungkan
Menyimpulkan
Merancangkan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

f. Evaluasi (Evaluation).

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Memperbandingkan
Menyimpulkan
Mengkritik
Mengevaluir
Memberikan argumentasi
Menafsirkan

2. Ranah Psikomotor /Keterampilan (Dave,1967)

Ranah Psikomotoris mencakup kemampuan dalam mengkoordinasikan gerakan phisik dan menggunakan motoris. Untuk memperoleh kemampuan tersebut memerlukan pelatihan dan pembiasaan dan pengukuran yang mencakup tentang kecepatan, jarak prosedur dan teknik pelaksanaan. Ranah Psikomotoris meliputi empat sebagai berikut :

a. Persepsi

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Memilih
Membedakan
Mempersiapkan
Menyisihkan
Menunjukkan
Mengidentifikasikan
Menghubungkan

b. Persiapan

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Memulai
Mengawali
Bereaksi
Mempersiapkan
Memprakarsai
Menanggapi
Mempertunjukkan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Gerakan Terbimbing

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Mempraktekkan
Memainkan
Mengikuti
Mengerjakan
Membuat
Memperlihatkan
Memasang.
Membongkar

d. Gerakan terbiasa

Kata-kata kerja operasionalnya adalah:
Mengoperasikan
Membangun
Memasang
Membongkar
Memperbaiki
Melaksanakan
Mengerjakan
Menyusun
Menggunakan
Mendemonstrasikan
Memainkan

3. Ranah Afektif /Sikap (Bloom, Krathwohl & Masia,1964)

Ranah Afektif mencakup aspek aspek yang berkaitan dengan emosi seperti motivasi, perasaan, entusiasme, apresiasi dan sikap. Adapun katagori utama domain Afektif adalah :

a. Menerima

Kata-kata kerja operasionalnya:
Memilih
Mengikuti
Menjawab
Menanyakan
Melanjutkan
Memberi
Menyatakan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menempatkan.

b. Partisipasi

Kata-kata operasionalnya:
Melaksanakan
Membantu
Menawarkan diri
Menyambut
Menolong
Mendatangi
Melaporkan
Menyumbangkan
Menyesuaikan diri berlatih
Mendiskusikan
Menyelesaikan
Menyatakan Persetujuan

c. Penilaian/ Penentuan sikap menerima suatu nilai

Kata-kata operasionalnya:
Menunjukkan
Melaksanakan
Menyatakan pendapat
Mengikuti
Mengambil prakarsa
Memilih
Ikut serta
Menggabungkan diri
Mengundang
Mengusulkan
Membela
Menuntun
Membenarkan
Menolak
Mengajak.

d. Mengorganisasi

Kata-kata kerja operasionalnya:
Merumuskan
Berpegang pada
Mengintegrasikan
Menghubungkan
Mengaitkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menyusun
Mengubah
Mlengkapi
Menyempurnakan
Memperbandingkan
Mempertahankan
Memodifikasikan.

e. Pembentukan pola.

Kata-kata kerja operasionalnya:
Bertindak
Menyatakan
Memperlihatkan
Mempraktekkan
Melayani
Membuktikan
Menunjukkan
Bertahan
Mempertimbangkan
Mempersoalkan.

**3. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)**

a. Sejarah Pertumbuhan

DPR adalah Dewan Perwakilan Rakyat yang anggota-anggotanya dipilih melalui Pemilihan Umum. Sejarah perkembangan Dewan Perwakilan Rakyat di Indonesia dapat dilihat dari dua periode yakni periode sebelum kemerdekaan dan periode setelah kemerdekaan.

a. Periode Sebelum Kemerdekaan

1) Volksraad

Seiring dengan berkembangnya dinamika kehidupan demokrasi di Negara-negara eropa, di negeri belanda tumbuh semacam pemikiran akan kesadaran perlunya membalas budi bagi bangsa-bangsa jajahan dan memberi kesempatan bagi mereka

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

untuk turut berpartisipasi dalam hal pengelolaan Negara, dimana politik ini disebut politik ethis, salah satu tokohnya pentingnya adalah Max Haveelar. Sebagai salah satu konsekuensi dari diterimanya politik ethis oleh pemerintah Belanda, mereka memberi kesempatan bagi negeri jajahan Hindia Belanda untuk memiliki badan legislative. Badan legislatif ini bernama *"Volksraad"* yang dibentuk pada lahun 1918, yang berkedudukan sebagai lembaga perwakilan yang mempunyai sejumlah anggota yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masa pemerintahan Hindia belanda. Menurut Faried All (1997 : 144) bahwa:

> Pembentukan badan ini diawali dengan pembentukan Dewan kabupaten dan Haminte Kota dimana setiap 500 orang Indonesia berhak memiliki Wali Pemilih yang disebut "Keesman". Wali pemilih inilah yang berhak memilih sebagian anggota Dewan Kabupaten dan Haminte Kota. Sebagian lain diangkat oleh Gubernur atas usul Bupati. Pada tingkat Propinsi diberi nama Dewan Propinsi Keanggotannya dipilih oleh Dewan Kabupaten dan Haminte Kota di wilayah propinsi bersangkutan, dan sebagian besar dari bangsa Belanda yang diangkat oleh Gubernur Jenderal.

2). Tyus Sangiin.

Sebagai upaya mengambil hati anak negeri Indonesia, pemerintah pendudukan Jepang berpura-pura seolah akan memberikan dan mempersiapkan kemerdekaan Indonesia dalam persemakmuran Dai Nippon. Untuk itu konsesi yang besar diberikan oleh pemerintah Jepang dengan memberikan kesempatan kepada bangsa Indonesia untuk menduduki posisi-posisi penting yang dahulu diemban oleh penjajah Belanda. Salah satu konsesi tersebut adalah dengan dibentuknya badan legislatif yang diberi nama *"Tyus Sangiin"* untuk tingkat pusat selain itu di daerah dibentuk pula semacam dewan penasihat daerah, yakni sejak tahun 1943 sampai berakhirnya kekuasaan Jepang di Indonesia. **Faried Ali** (1997 : 145) Menjelaskan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

bahwa: "Keanggotaan dewan ini diangkat oleh pimpinan Bala Tentara Jepang dan terdiri dari kalangan terkemuka penduduk Indonesia dan dari pihak militer Jepang".

b. Periode Setelah Kemerdekaan

Sedangkan badan legislatif selama Indonesia merdeka mengalami pertumbuhan sesuai keberlakuan konstitusi dan kondisi bangsa yang telah mengalami perubahan hingga dewasa ini. Setidaknya telah terjadi 9 kali fase perubahan bentuk badan legislatif akibat perubahan konstitusi dan kondisi bangsa hingga saat ini, diantaranya:

1. Masa awal berlakunya UUD 1945 (17 Agustus 1945 - 27 Desember 1949), Kehadiran badan legislatif ditentukan oleh kesepakatan pendiri negara yang di didukung oleh ketentuan konstitusional, sehingga lahirlah KNIP tanggal 29 Agustus yang merupakan cikal bakal lahirnya badan legislatlf di Indonesia setelah merdeka..
2. Masa berlakunya Konstitusi RIS 1949 (27 Desember 1949 - 17 Agustus 1950) DPR dan Senat berkedudukan sebagai badan legislatif Negara RIS, yang polanya hampii sama dengan Amerika Serikat yang menggunakan sistem dua kamar.atau bikameral.
3. Masa berlakunya UUDS 1950 (17 Agustus 1950-5 Mi 1959). Sistem Bikameral masa Konstitusi RIS diubah menjadi sistem Monokameral yang dikenal dengan nama DPRS.
4. Masa berlakunya kembali UUD 1945 (5 Juli 1959 - sekarang)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a. Dewan Perwakilan Rakyat sebagai akibat Dekrit, yakni DPR hasil Pemilu 1955 namun dalam bekerjanya didasarkan pada Surat Presiden tertanggal 13 Juli 1959.

b. DPRGR bentukan Presiden melalui Penpres No. 4 Tahun 1960, yakni badan legislatif yang dibentuk atas selera Presiden dan didasarkan pada demokrasi terpimpin.

c. DPR setelah G. 30 S/PKI, mengalami 4 kali perubahan pimpinan yakni dua periode awal diwarnai oleh sistem orde lama di mana pimpinan berkedudukan sebagai menten (dikenal dengan kabinet 100 menteri), dan dua periode berikutnya diwarnai sistem orde baru.

d. DPR-GR masa Orde Baru, dibentuk berdasarkan UU No. 10 Tahun 1966 dimana anggota-anggota MPRS dan DPR-GR yang pada waktu berlakunya UU ini masih menjadi anggota tetap menjadi anggota sampai MPR hasil pemliu menjalankan tugasnya.

e. DPR Hasil Pemilu Orde Baru, antara lain terjadi pergantian sebanyak 6 kali yaitu tahun 1971, 1977, 1982, 1987, 1992, dan 1997. Keanggotaan tiga masa DPR yang disebutkan terakhir sebanyak 500 orang, dimana 100 orang diantaranya diangkat dari angota ABRI dan tahun 1997 menjadi 75 orang.

f. DPR Hasil Pemilu Pasca Orde Baru (tahun 1999), lahir sebagai akibat gejolak politik yang mengakibatkan jatuhnya Soeharto sebagai Presiden, sehingga diselenggarakan kembali Pemilu tahun 1999. DPR pada masa ini berjumlah 500 orang, di mana wakil TNI/Polri sebanyak 38 orang. Selanjutnya dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

lahirnya UU No.22 Tahun 2003 tentang Susduk MPR, DPR, DPD dan DPRD, jumlah anggota DPR menjadi 550 orang dan dengan dihapuskannya seluruh anggota yang ditunjuk yang berasal dari TNI/ POLRI.

3.2. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Sejarah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dapat dilihat dari dua momen penting yakni sebelum amandemen UUD 1945 dan sesudah amandemen UUD 1945.

a.Sebelum Amandemen.

Catatan pentingnya adalah pada masa Soekarno dan Soeharto keduanya sama sama berusaha mendesain lembaga legislatif dari pusat sampai daerah sesuai dengan selera politik masing masing. Akan tetapi dalam kenyataannya Soekarno kurang berhasil dalam hal tersebut sebaliknya Soeharto mampu menghegemonikan lembaga legislatif dan eksekutif secara efektif.

Akibatnya menurut T.A. Legowo, dkk dalam Lembaga Perwakilan Rakyat di Indonesia Studi dan Analisis Sebelum dan Sesudah Perubahan UUD 1945 (2005 :234) menyatakan :

"Selama masa Orde Baru, Pemerintah Pusat mampu mendesain mekanisme formal yang demokratis, namun riilnya dan implmentasinya sangat otoriter. Misalnya, DPRD secara formal memilih Kepala Daerah, tetapi prakteknya Kepala Daerah baik Gubernur maupun Bupati/Walikota ditentukan Pemerintah Pusat".

Orde baru dalam pelaksanaan UU No. 5 Th. 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah juga telah memandulkan fungsi legislasi DPRD dengan menjadikan DPRD sebagai unsur dari Pemerintah Daerah atau menjadi bagian dari Eksekutip Pemerintahan Daerah.

b. Sesudah Amandemen UUD 1945

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sesudah tumbangnya rejim orde baru, dan munculnya semangat reformasi disegala bidang termasuk di amandemennya UUD 1945, telah menimbulkan pula implikasi dalam pengelolaan politis hubungan pusat dan daerah dengan lahirnya UU No.22 Tahun 1999.Menurut T.A. Legowo, dkk (2005:235) :

> UU No.22/1999 tentang otonomi daerah sangat strategis. Karena kebijakan desentralisasi dalam UU tersebut merupakan bagian dari kebijakan demokratisasi dalam pemerintahan. Karena itu, penguatan peran DPRD, baik dalam proses legislasi maupun pengawasan atas jalannya pemerintahan daerah, perlu dilakukan. Menurut UU No.22/1999, posisi DPRD sejajar dengan pemerintah daerah, bukan sebagai bagian dari pemerintah daerah seperti yang berlaku pada UU No.5/1974.

Begitu strategisnya kewenangan DPRD sebagaimana dalam pasal 18 UU No.22/1999, dinyatakan bahwa kewenangan DPRD adalah memilih Kepala Daerah dan Wakilnya, memilih Utusan Daerah, mengusulkan pengangkatan Kepala Daerah dan Wakilnya. Disamping itu Gubernur dan Bupati/Walikota dalam menjalankan tugas dan kewajibannya bertanggung jawab kepada DPRD.

Menguatnya peran DPRD, dalam perkembangannya tidak diiringi dengan menguatnya peran legislasi dan pengawasan DPRD dalam peningkatan kinerja pemerintahan secara umum. Masih menurut T.A. Legowo, dkk (2005:237) "Malahan sebaliknya terjadi, relasi baru DPRD-Kepala Daerah dengan semakin maraknya praktek kolusi baru antara eksekutif-legislatif di daerah" .Karena banyaknya muncul ketidak puasan dan kekecewaan dalam implementasi, maka muncul inisiatif untuk merefisi beberapa ketentuan dalam UU No.22/1999.

Sebagai revisi dari UU No.22/1999 maka lahirlah UU No. 32 / 2004 tentang Pemerintahan di daerah, UU No.32/2004 secara substansial telah mengurangi kewenangan DPRD dalam memilih kepala daerah, dengan diberlakukannya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pemilihan kepala daerah secara langsung disamping itu DPRD juga tidak berwenang lagi memilih Utusan Daerah karena telah ada mekanisme pemilihan Dewan Perwakilan Daerah secara langsung.

**B. Kerangka Berpikir**

Beranjak dari fenomena yang dipaparkan dalam latar belakang masalah penelitian ini yang diorientasikan pada upaya penyelesaian masalah sebagaimana diuraikan pada bagian identifikasi dan rumusan masalah, maka keduanya akan disinergikan dalam kerangka pikiran yang terangkum ke dalam teori empirik dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang telah ditetapkan.

Kerangka pikiran ini berangkat dari teori ***"Administrasi Publik"*** sebagai Grand Theory, dimana Sondang Siagian (dalam Sundarso,dkk : 1.21) mendefinisikan administrasi sebagai "keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai *Aplied Theory* adalah teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan teori Kinerja. Selanjutnya akan didukung oleh teori-teori dari berbagai disiplin ilmu lain seperti , *Teori Politik, Sosiologi , Hukum dan Sejarah.*

Aspek-aspek yang terkait dalam hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan disatu pihak dengan Kinerja dipihak lain, antara lain dapat dilihat menurut pendapat Syuhadak (1994:124) "Pendidikan dan pelatihan atau Diklat adalah suatu kegiatan yang diadakan oleh suatu instansi untuk memperbaiki mutu, pengembangan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan persyaratan yang

UNIVERSITAS TERBUKA

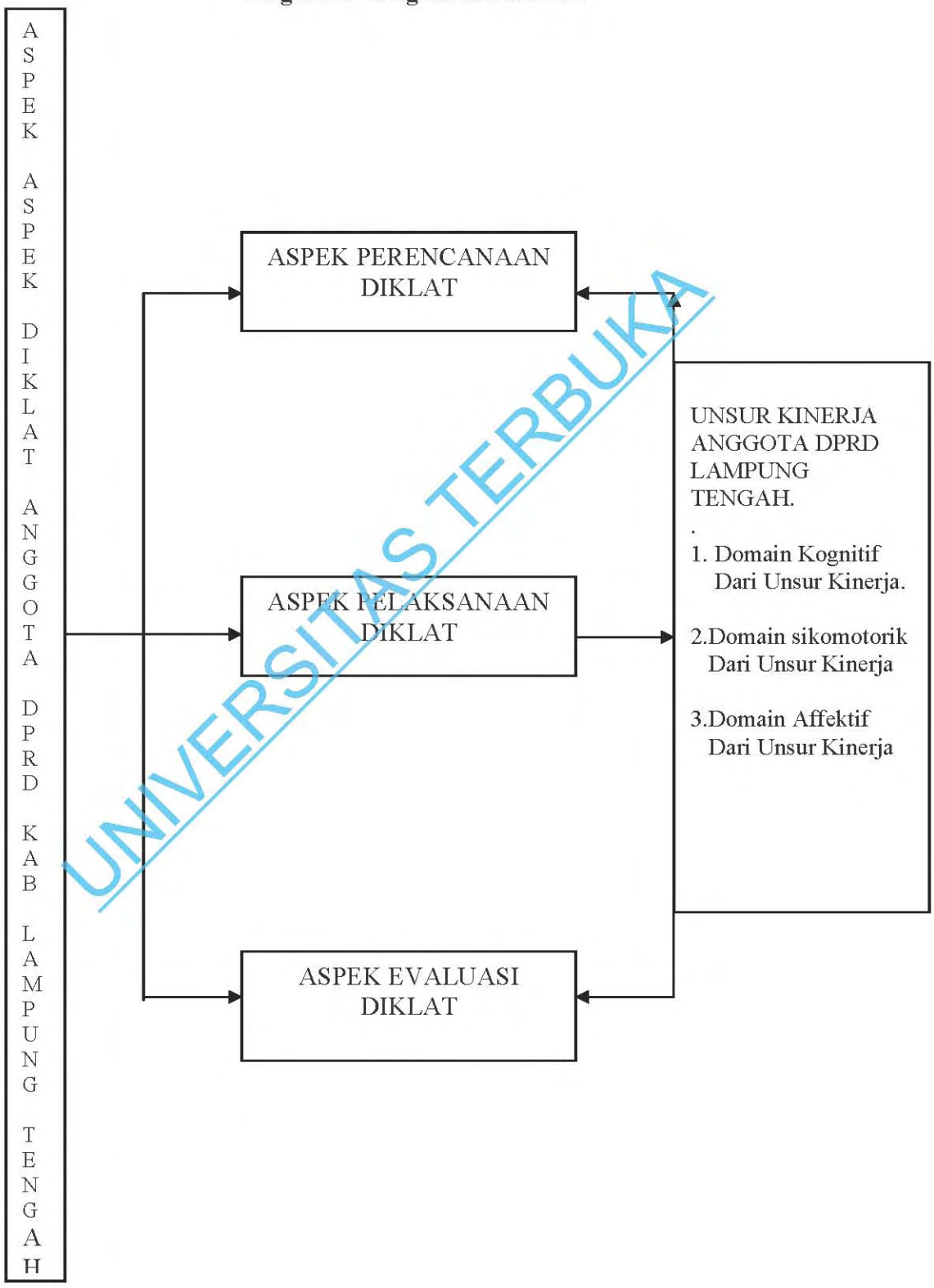
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

terdapat dalam suatu organisasi tersebut" .Lebih lanjut Mutiara S (2004;42) menyebutkan bahwa …Sedangkan tujuan pelatihan untuk karyawan adalah…..Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Aspek-aspek yang terkait didalam Pendidikan dan Pelatihan berhubungan erat dengan upaya untuk meningkatkan kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

**Bagan.2.2 Diagram Alur Pikir**




UNIVERSITAS TERBUKA

## C. Definisi Konsep dan Oprasional

Oleh karena substansi penelitian ini menyangkut kompetensi dan kinerja maka dalam mengoperasionalkan data variabel penulis mengacu pada data-data yang terkait dengan aspek kognitif (pengetahuan) , psikomotorik (ketrampilan) dan affektif (sikap dan kepribadian) responden.

Devinisi konsep dan oprasional adalah bertujuan menjelaskan variabel dan indicator penelitian. Untuk mengukur variabel penelitian maka masing-masing variabel yang digunakan dioprasionalisasikan dalam bentuk matrik sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

**Tabel. 2.1 Oprasionalisasi Variabel (X)**

| Variabel | Sub Variabel | Dimensi | Indicator |
|---|---|---|---|
| Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan (X) | Perencanaan Diklat (X1) | Prinsip Efektivitas | 1. **Mendisain** peningkatan pengetahuan & ketrampilan dalam pelaksanan tugas<br>2.**Menunjukkan** prinsip hemat anggaran.<br>3 **Dikaitkaitkan** dengan prinsip relavansi.<br>4 **Mengintegrasi-kan** semua kegiatan dengan kebutuhan daerah |
| | Pelaksanaan Diklat (X2) | 1.Keikutsertaan dalam Diklat. | 5.Frekuensi **mengikuti** diklat |
| | | 2.Motivasi | 6.**Mengembang-kan** ilmu dan ketrampilan<br>7.**Mempersiap kan** peningkatan karier & jabatan<br>8.**Membantu** |

UNIVERSITAS TERBUKA

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | dalam delaksanakan tugas<br><br>9.**Mem-Pertimbangkan** insentif yang diperoleh |
| | | 3.Sistematika (penyampain materi) | 10 Dibuat **ringkas** dan mudah dipahami<br><br>11.**Membuat pola** pengajaran yang menarik minat<br><br>12.**Memperlihatkan** urutan yang teratur<br><br>13.**Menuntun** Kearah pemahaman yang benar |
| | | 4.Metodelogi (yang digunakan dalam penyampain materi) | 14.**Memilih** Teknik Penyampaian yang Komunikatif<br><br>15.**Mengembangkan** methode pengajaran<br><br>16.**Mempraktek** |

UNIVERSITAS TERBUKA

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | **kan** metode pengajaran secara menarik.<br><br>17. **Menampilkan** alat ajar media yang komunikatif |
| | | 5. Substansi materi | 18. **Mendisain** materi yang relevan<br><br>19. **Memilih** Studi Kasus yang relevan<br><br>20. **Menampilkan** materi yang aktual |
| | Evaluasi Pelaksanaan<br><br>(X3) | Aspek Keberhasilan | 21. **Menunjukkan** kearah peningkatan pengetahuan dan ketrampilan<br><br>22. **Mengevaluir** efektivitas kerjasama dengan pihak penyelenggara diklat |

UNIVERSITAS TERBUKA

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 23. **Memperlihatkan** Jumlah kelulusan yg relevan atau catatan dalam kelulusan<br><br>24. **Memperlihatkan** efektivitas faktor pendukung (anggaran)<br><br>25. **Memperlihatkan** efektivitas daya dukung sekretariat |

UNIVERSITAS TERBUKA

**Tabel.2.2 Oprasionalisasi Variabel Y**

| Variabel | Sub Variabel | Dimensi | Indicator |
|---|---|---|---|
| Variabel Kinerja (Y) | | **A. Domain Kognitif** | |
| | | 1.Pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas | 1.**Mengidentifikasi** Permasalahan & alternatif pemecahan masalah |
| | | 2.Tanggung Jawab | 2.**Merumuskan** hak dan kewajiban |
| | | 3. Kerjasama | 3.**Mengembangkan** pola kerjasama yang sejajar dengan pihak eksekutif |
| | | 4. Inisiatif | 4.**Merumuskan** rancangan dan desain kerja baru |
| | | 5. Kualitas Pelayanan | 5.**Menghasilkan** pemikiran pemikiran yang produktif<br>. |
| | | | 6.**Menerima** serta terbuka dengan kritikan dan masukan |
| | | 6. Kejujuran | 7.Membuat dan **Melengkapi** laporan apa adanya |

UNIVERSITAS TERBUKA

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 7. Ketepatan | 8.Ketepatan dalam **menarik kesimpulan** |
| | | **B.Domain Psikomotorik** | |
| | | 1.Pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas | 9. Kemampuan **memilih** alternatif (pengambilan) keputusan.<br>10. **Melaksanakan** hak dan kewajiban |
| | | 2.Tanggung Jawab | 11. **Memperbaiki** kualitas kerja.<br>12. **Melaksanakan** tugas yang diberikan secara bertanggung-jawab. |
| | | 3. Kerjasama | 13. **Memprakarsai** kegiatan kemitraan dengan pihak terkait. |
| | | 4. Inisiatif dan Kreativitas. | 14. **Memperlihatkan** visi dalam menjalankan tugas. |

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 5. Kualitas Pelayanan | 15. **Membangun** komunikasi yang efektif dan terbuka dengan masyarakat |
| | | 6. Kejujuran | 16. **Mempertunjukkan** sikap dan prilaku yang amanah.<br>17. **Melayani** secara adil dan tidak pilih kasih. |
| | | 7. Ketepatan | 18. Ketepatan dalam **memberikan argumentasi**<br>19. Ketepatan dalam **membuat** keputusan. |
| | | **C.Domain Affektif** | |
| | | 1.Pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas | 20. **Menyumbangkan** ide, gagasan dan kritik. |
| | | 2.Tanggung Jawab | 21. **Membela** kepentingan rakyat. |

UNIVERSITAS TERBUKA

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 3. Kerjasama | 22. **Menawarkan** bantuan dan alternative pemecahan masalah yang dihadapi tim.<br>23. Kemampuan **berdiskusi** secara efektif dengan berbagai pihak |
| | | 4. Inisiatif dan kreativitas | 24. **Mengusulkan** perbaikan dalam sistem kerja.<br>25. **Menunjukkan** imaginasi yang kreatif dan aplikatif. |
| | | 5. Kualitas Pelayanan | 26. **Melayani** secara sungguh-sungguh dengan aspirasi masyarakat. |
| | | 6. Kejujuran | 27. **Bertahan** dan teguh pada prinsip keadilan. |
| | | 7. Ketepatan | 28. **Menyelesaikan** tugas dan tanggung jawab |

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan sebagaimana yang tercantum pada perumusan masalah, diajukan dengan pernyataan (statement), adapun hipotesis utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain kognitif dari pada unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah.
2. Ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah.
3. Ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain affektif dari aspek unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah.
4. Ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dengan Unsur Kinerja anggota DPRD Kabupaten.Lampung Tengah secara keseluruhan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# BAB III. METODELOGI PENELITIAN

## A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian sesuai dengan bidang yang akan penulis teliti dengan variable-variabel Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD sebagai variable independen (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Kinerja Anggota DPRD Studi pada DPRD Kabupaten Lampung Tengah..

Menurut Irawan (1999 : 68) yang dimaksud dengan metode survey adalah "metode (penelitian) yang menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data".

Selanjutnya Sugiono (1998 : 3) mendifinisikan penelitian survey adalah :

"Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel, sosialogi maupun psikologis".

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan analisis kuantitatif.

## B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Untuk memahami tentang responden penelitian, penulis memandang perlu mengetengahkan terlebih dahulu pengertian populasi. Populasi adalah himpunan semua hal yang ingin diketahui dari seluruh unit analisasi yang cirri-cirinya akan diduga, yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

memiliki karakteristik tertentu (Nawawi, 1995:141). Adapun Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 45 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang diperlukan dalam penelitian. Sample diperlukan bila penelitian tidak bermaksud untuk meneliti seluruh populasi yang ada, karena tidaklah mungkin penelitian secara langsung meneliti segenap populasi (Surachman, 1980 : 93).

Khusus untuk melakukan penelitian tentang Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan anggota dengan Kinerja anggota DPRD kabupaten Lampung Tengah sampel yang diambil menggunakan dasar perhitungan tabel Krejcie Dalam tabel Krejcie ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%, dan tingkat kepercayaan 95 % (Sugiyono :2006). Adapun perhitungan tabel Krejcie adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel Krejcie tersebut dari populasi 45 orang anggota DPRD Lampung Tengah, apabila sampel diambil didasarkan atas kesalahan 5% maka jumlah sampel didalam penelitian ini adalah 40 orang.

UNIVERSITAS TERBUKA

## C. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan untuk mendapat data-data perimer dari menjadi sampel penelitian ini adalah kuesioner penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Kuesioner disusun dari indikator-indikator penelitian. Selain pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada para responden,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

instrumen penelitian juga mencakup sejumlah pertanyaan, karakteristik responden yang dianggap perlu dapat mengungkapkan karakteristik sampel penelitian.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian diajukan dengan menyertai format jawaban yang disusun dengan format skala likert. Dengan format ini akan dapat skor secara konsisten pada setiap jawaban yang dipilih oleh setiap responden penelitian. Keseluruhan skor response seluruh responen akan disusun menjadi tabel Distribusi jawaban responden.

**D. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data berhuhubungan dengan dua hal penting yang harus diperhatikan, yaitu metode dan instrumen penelitian. Metode adalah cara mengumpulkan data, sedangkan yang dimaksud dengan instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. metode pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis melakukan melalui metode yaitu sebagai berikut :

**1. Studi Dokumen**

Studi Dokumen dilakukan untuk menggali informsi dengan cara mempelajari dan memahami teori, konsep dan peraturan/kebijaksanaan yang relevan dengan kegiatan memberikan layanan bagi masyarakat, sehingga diharapkan dapat diperoleh data dan informasi yang akurat. Data dan informasi yang diperoleh melalui penelitian ini masih bersifat umum (data sekunder), sehingga peneliti memerlukan penelitian lanjutan yaitu penelitian lapangan. .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

**2. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi scara langsung, (data perimer) dari objek penelitian, dengan menggunakan instrument berupa:

2.a.Kuesioner

Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data/informasi yang dilakukan dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab secara tertulis pula oleh responden yang telah ditentukan. Penggunaan kuesioner diperlukan untuk memperoleh data baik yang ditentukan. Penggunaan kuesioner diperlukan untuk memperoleh data baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

2.b Wawancara

Untuk memperoleh masukan data secara lebih lengkap penulis juga melakukan wawancara secara terbatas (indepth analisis) pada responden mengenai topik-topik pertanyaan dalam Penelitian ini, misalnya penulis menanyakan tentang pengetahuan dasar tentang tugas dan kewajiban anggota DPRD, pemahaman anggota DPRD dengan materi diklat dan manfaat apa yang diperoleh dari diklat dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan didalam melaksanakan tugas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

## E. Methode Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Data yang berhasil dihimpun, kemudian diolah dengan cara sebagai berikut :

a. **Editing**, yaitu melakukan pemeriksaan dan pengecekan semua jawaban responden pada kuesioner untuk mengetahui kemungkinan adanya kekeliruan, kesalahan penapsiran, ataupun ketidak sesuai jawaban responden yang dimaksud.

b. **Coding**, yaitu memberikan kode pada data yang telah terkumpul untuk dikelompokan menurut variabel dan indikatornya untuk memudahkan analisis dan kajian selanjutnya.

c. **Scoring**, yaitu memberikan penilaian atau skor atas tanggapan responden yang disampaikan melalui kuesioner hal ini menggunakan skala likert dan panduan evaluasi kinerja oleh James E.Neal Jr (Prabuningrat : 2003) dengan rincian sebagai berikut :

1. Pilihan jawaban kolom pertama diberi skor :1
2. Pilihan jawaban kolom kedua diberi skor : 2
3. Pilihan jawaban kolom ketiga diberi skor : 3
4. Pilihan jawaban kolom keempat diberi skor :4 dan
5. Pilihan jawaban kolom kelima diberi skor : 5

Dari pilihan jawaban diatas dapat dijelaskan dalam kreteria penilaian dalam tabel sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 3.1. Kreteria Nilai Scor Jawaban Responden

| 1."Tidak Memuaskan" | 2."Dibawah Rata-rata" | 3."Rata-rata" | 4."Memuaskan" | 5. "Sangat Memuaskan" |
|---|---|---|---|---|
| Tidak memiliki kemampuan dasar dalam melaksana kan pekerjaan. | Memiliki kemampuan dasar, namun kurang bermotivasi untuk me-nerapkannya dalam pekerjaan | Memiliki kemampuan dasar, dan sudah menerapkan nya dalam pekerjaan tapi masih membutuh-kan supervisi | Sudah meng-aplikasikan kemampuan dengan supervisi yang minimal. | Handal dalam mengaplikasi-kan kemampuan secara efektif dan mampu mempe-ngaruhi dengan supervisi yang sangat minimal |

d. **Tabulating**, yaitu menggelompokan hasil tanggapan responden kedalam table-tabel frekuensi untuk mengindentifikasikan adanya kecendrungan jawaban responden dengan Hubungan antara variabel X dan Y.

## 2. Teknik Analisis Data

Berkaitan dengan ciri penelitian ini yang sifatnya dua variabel yang menggunakan pendekatan kuantitatif, maka untuk menganalisis data kuantitatif yang juga sebagai metode uji hipotesis digunakan teknik korelasi . Dalam hal ini ada beberapa prosedur untuk menghasilkan koefisien korelasi yang disebut sebagai ukuran asosiasi yang harus sesuai dengan jenis skala pengukuran dari data perubah yang dihubungkan (Rakhmat, 1999). Dalam pengukuran ini digunakan, skala ordinal diantara variabel bebas dan independent. Untuk menganalisis dua perubah ordinal

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pada penelitian ini, digunakan uji statistik yang disebut statistik rangking, yaitu koefisien korelasi tata jenjang (Rank Spearman) sebagai mana dikemukakan oleh Ari Kunto (1997 : 262) sebagai berikut :

"Korelasi tata jenjang yang disebut dalam istilah bahasa Inggris Rank Difference atau Rank-Order Correlation., digunakan untuk menentukan hubungan dua gejala yang kedua-duanya merupakan gejala ordinal atau tata jenjang".

Adapun rumus statistik korelasi Tata jenjang sebagai berikut :

$$rho = - \frac{6 \sum D^2}{N (N^2 - 1)}$$

Keterangan :

rho = Koefisien korelasi tata jenjang

D = (Difference (beda antara jenjang setiap subjek)

N = Banyaknya subyek/responden/jumlah (ukuran) sampel

Berkaitan dengan penerapan rumus korelasi tersebut lebih lanjut Arikunto (1997 : 260). Mengemukakantabel interpretasi mengenai besarnya Koefisien Korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r

| **Besarnya nilai r (rho)** | **Interpretasi** |
|---|---|
| Antar 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

**Sumber : Sugiono, 1993 : 147**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi atau dukungan variabel X (bebas) dengan variabel Y ( terikat) digunakan Koenfisien Penentu (KP) atau koenfisien Determinan (KD). Sebagaimana dikemukakan oleh Suprapto dalam Soejadi (1992 : 166) yaitu:

$$KP = (r)^2$$

Dikarnakan pada penelitian ini jumlah n > 30 atau n = 40 maka akan dipergunakan rumus t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

UNIVERSITAS TERBUKA

Keterangan :

t hitung = nilai t

r = nilai koenfisien Korelasi

n = jumlah sampel

(Menurut, Riduan, 2005 : 137)

Dengan tarap signifikansinya (ά) sebesar 0,05 dimana t hitung akan dikonsultasikan dengan t tabel. Analisis kuantitatif yang mengoprasikan rumus korelasi tata jenjang tersebut juga didukung dengan kajian secara kualitatif, terutama data yang diperoleh melalui telaah dokumen (studi pustka), maupun hasi observasi lapangan, sehingga dengan perpaduan tersebut diharapkan dapat dideskripsikan hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai Hubungan antara Aspek aspek Pendidikan dan Pelatihan anggota DPRD dengan Aspek unsur Kinerja anggota DPRD di Kabupaten Lampung Tengah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

## A. Deskriptif Daerah Penelitian

Sebelum penulis menguraikan hasil analisa data yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya, terlebih dahulu akan diuraikan gambaran deskriptif daerah penelitian sebagai berikut :

A.1. Keadaan Umum Kabupaten Lampung Tengah.

Kabupaten Lampung Tengah merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Lampung, yang eksistensinya sudah ada sejak ditetapkannya Karisidenan Lampung tanggal 15 Juni 1946. Kemudian setelah lahir Undang-undang Nomor 12 tahun 1999, Kabupaten Lampung Tengah dimekarkan menjadi tiga, yakni Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Timur dan Kota Metro. Pada mulanya ibukota Kabupaten Lampung Tengah adalah Metro, karena Metro telah menjadi daerah otonom tersendiri maka pada tanggal 1 Juli 1999 ibu kota Kabupaten Lampung Tengah pindah ke eks kewedanaan Gunung Sugih dengan demikian semua aktivitas pemerintahan Lampung Tengah telah beralih dari Metro ke Gunung Sugih.

Kabupaten Lampung Tengah baru yang beribukota di Gunung Sugih memiliki luas 4.789,82 km2 terletak ditengah-tengah Provinsi Lampung, yang berbatasan dengan ;

a. Kota Metro dan Kabupaten Lampung Timur disebelah Timur.

b. Kabupaten Tulang Bawang dan Lampung Utara disebelah Utara

c. Kabupaten Lampung Selatan disebelah Selatan

d. Kabupaten Tanggamus dan Kabupaten Lampung Barat disebelah Barat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

A.2. DPRD Kabupaten Lampung Tengah

Sejak lahirnya Undang-undang Nomor 12 tahun 1999, DPRD kabupaten Lampung Tengah telah terpilih dalam dua periode yakni periode jabatan tahun 1999 sampai dengan tahun 2004 dan periode masa jabatan tahun 2004 sampai dengan 2009. Adapun fokus penelitian ini adalah khusus pada anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah Periode 2004 – 2009 . Dimana pada Pemilu tahun 2003 turut berkompetisi sebanyak 15 parpol untuk memperebutkan 45 kursi anggota DPRD pada akhirnya yang terpilih dan menduduki kursi dewan adalah 11 partai saja yakni Golkar 13 Kursi, PDIP 9. kursi, PKS 4 kursi, Partai Demokrad 4 kursi, PPP 2 Kursi, PKB 6 kursi, PAN 2 kursi, PKPB 1 Kursi , PBR 1 kursi. Partai PBB 2 kursi,PNI M 1 Kursi.

A.3. Kegiatan DPRD Kabupaten Lampung Tengah

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah telah melakukan sejumlah kegiatan baik yang bersifat terprogram secara aktif (menyelenggarakan sendiri misalnya reses, workshop pendidikan dan pelatihan bekerjasama dengan institusi penyelenggara diklat dan kegiatan monitoring dan evaluasi perda) maupun yang bersifat pasif/ tidak terprogram secara khusus (mengikuti undangan pelatihan) diluar lembaga. Kegiatan-kegiatan tersebud merupakan kegiatan atau penugasan oleh lembaga maupun yang dilaksanakan atas dasar inisiatif sendiri.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

A.4. Alokasi Anggaran Pendidikan dan Pelatihan anggota DPRD 2007.

Dalam rangka menunjang kemampuan kerja dan pengembangan sumber daya manusia anggota DPRD , Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah juga menganggarkan dana untuk kegiatan pendidikan dan latihan singkat, perjalanan dinas luar daerah serta studi banding untuk memperoleh data dan mempelajari pengalaman daerah-daerah lain. Khusus untuk program kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) anggota DPRD jenis penganggarannya dibagi untuk dua jenis kegiatan diklat : (1) untuk kegiatan diklat yang sudah terprogram secara jelas materi dan pembiayaannya dan biasanya diikuti oleh seluruh anggota DPRD atau disebut juga kegiatan diklat berkelompok dan terprogram , (2) jenis kegiatan diklat yang tidak terprogram secara jelas materi, lokasi, penyelenggara dan pembiayaannya dan biasanya diikuti secara mandiri atas inisiatif sendiri atau kelompok yang tidak lebih dari 10 orang. Untuk pembiayaan diklat terprogram pada tahun anggaran 2007 telah dianggarkan dana Rp. 579.110.000. Dan untuk kegiatan diklat yang tidak terprogram telah dianggarkan dana Rp.535.500.000. sehingga secara keseluruhan anggaran kegiatan diklat untuk anggota DPRD Kab Lampung Tengah pada tahun anggaran 2007 Rp.1.114.610.000.

A.5. Tingkat Pendidikan anggota DPRD

Sudah diakui bahwa pendidikan adalah sarana yang sangat penting untuk meningatkan sumberdaya manusia. Melalui pendidikan seseorang akan memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang dapat dimanfaatkan untuk menentukan sikap dan prilaku serta untuk melakukan aktivitas. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, non formal dan informal, dalam hal ini setidaknya pendidikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

formal merupakan syarat mutlak (kualifikasi) bagi seseorang untuk memperoleh kedudukan dalam jabatan-jabatan formal, misalnya untuk menjadi anggota legislatif.

Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan Formal Responden.

| NO | Tingkat Pendidikan Formal | Jumlah | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | "1" :SLTA | 11 | 27,5 |
| 2 | "2" :Diploma | 3 | 7,5 |
| 3 | "3" :Strata I | 24 | 60,0 |
| 4 | "4" :Strata II | 2 | 5,0 |
| 5 | "5" :Srata III | 0 | 0,0 |
| | Jumlah | 40 | 100,00. |

Sumber : Sekretariat DPRD Kab.Lampung Tengah, 2007

Berdasarkan uraian data pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebahagian besar responden anggota DPRD Lampung Tengah memiliki strata pendidikan Sarjana Strata I yakni 24 orang (60%) disusul pendidikan diploma, 3 orang (7,5%), pendidikan Strata Dua ada 2 orang (5,0%) dan yang berpendidikan SLTA hanya 11 orang atau 27,5%.

Apabila sering dikeluhkan pada periode jabatan anggota DPRD lalu, akan rendahnya kinerja anggota DPRD karena rendahnya tingkat pendidikan formal kiranya keluhan tersebut tidak relevan lagi apabila dikaitkan dengan periode sekarang sebagaimana dimaksud pada tabel 4.1 diatas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.2 Tingkat Umur Responden

| No | Usia | Jumlah | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | "1" : 21 th – 30$^{th}$ | 3 | 7,5 |
| 2 | "2" : 31 th – 40 th | 17 | 42,5 |
| 3 | "3" : 41 th – 50 th | 12 | 30,0 |
| 4 | "4" : 51 th – 60 th | 5 | 12,5 |
| 5 | "5" : 60 th – keatas | 3 | 7,5 |
| | Jumlah | 40 | 100,00. |

Sumber : Sekretariat DPRD Kab.Lampung Tengah, 2007

Melihat uraian pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebahagian besar anggota DPRD Lampung Tengah yang menjadi responden berada dalam usia 31 th sampai dengan 40 th berjumlah 17 orang atau 42,5 %, disusul yang berada dalam rentang 41 th sampai dengan 50 th ada 12 orang atau 30%, usia antara 51 th hingga 60 th 5 orang (12,5%), usia antara 21 tahun sampai dengan 30 tahun 3 orang (7,5%) dan usia antara 60 tahun keatas juga sebanyak 3 orang (7,5%).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas anggota DPRD masih berada dalam usia yang sangat produktif yakni antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun. Dengan demikian harapan akan adanya peningkatan kinerja anggota DPRD sangatlah memungkinkan dan cukup menunjang karena sebahagian besar anggota DPRD masih dalam kondisi usia yang segar untuk berproduktif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.3. Asal Partai Responden

| No | Asal Partai Politik / Fraksi | Jumlah | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | "1" : Partai Golkar | 11 | 27,5 |
| 2 | "2" : PDIP | 9 | 22,5 |
| 3 | "3" : PKS | 4 | 10 |
| 4 | "4" : Partai Demokrat | 3 | 7.5 |
| 5 | "5" : PKB | 5 | 12,5 |
| 6 | "6" : Partai lainnya | 8 | 20,0 |
| | Jumlah | 40 | 100,00. |

Sumber : Sekretariat DPRD Kab.Lampung Tengah, 2007.

Melihat uraian pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebahagian besar jumlah anggota partai politik yang duduk dibangku DPRD dan yang menjadi responden adalah berasal dari partai Golkar 11 responden (27,5%) dan PDIP 9 orang (22,5%) disusul partai PKB 5 orang (12,5%), Partai PKS 4 orang (10%), partai Demokrat 3 orang (7,5%) dan sisanya adalah partai kecil lainnya seperti PAN 2 orang, PBB 2 orang, PPP 2 orang, PKPB 1 orang, dan PNI Marhein 1 orang.

Melihat komposisi keterwakilan partai politik di DPRD sebahagian besar adalah berasal dari partai partai yang memiliki akar sejarah lama yakni Golkar dan PDIP, yang tentunya sudah lebih lama memiliki sistem pola rekrutmen dan pola pembinaan, dengan demikian apabila diasumsikan bahwa lamanya eksistensi politik berkorelasi erat dengan kinerja maka dapat disimpulkan sementara bahwa Golkar dan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

PDIP (lahir dari latar belakang pergolakan partai PDI) lebih memiliki kesempatan untuk mencetak kader yang memiliki potensi kinerja baik.

**B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, maka penulis akan mencoba memberi analisis jawaban atas judul penelitian, "Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada DPRD Kabupaten Lampung Tengah)" berdasarkan tanggapan responden sebagai berikut :

**1. Variabel Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) anggota DPRD. (X)**

Variabel Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) anggota DPRD atau disebut variabel X, terdiri dari tiga sub Variabel yakni, pertama aspek perencanaan diklat ($X^1$), kedua aspek pelaksanaan diklat ($X^2$) dan ketiga aspek evaluasi diklat($X^3$). Aspek perencanaan diklat dituangkan dalam bentuk 4 butir pertanyaan dalam kuesioner (pertanyaan no.1 sampai dengan 4) , aspek pelaksanaan diklat dituangkan dalam 16 bentuk pertanyaan kepada responden (pertanyaan no.5 sampai dengan 20) dan aspek evaluasi kegiatan diklat dituangkan dalam 5 butir pertanyaan (pertanyaan no.21 sampai dengan 25). Masing masing pertanyaan tertulis kepada responden tersebut, diiukuti pula dengan indept analisis / wawancara dalam bentuk pertanyaan bebas yang dimaksudkan untuk melengkapi dan menggali secara lebih dalam akan makna jawaban-jawaban tertulis yang telah diberikan. Adapun jawaban atau tanggapan responden tersebut dapat dilihat dalam uraian-uraian tabel sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a. Tabel-tabel Tentang Aspek Perencanaan Diklat.

Tabel. 4.4 Penilaian Responden tentang Apakah Kegiatan Diklat anggota DPRD telah **didesain** Secara Memuaskan guna Peningkatan Pengetahuan dan Ketrampilan dalam Melaksanakan Tugas.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 4 | 10.0 | 1 | 4 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 12 | 30.0 | 2 | 24 |
| 3 | Rata-rata | 11 | 27.5 | 3 | 33 |
| 4 | Memuaskan | 10 | 25.0 | 4 | 40 |
| 5 | Sangat memuaskan | 3 | 7.5 | 5 | 15 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 116 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 1 - X

Dari paparan tabel tersebut , dapat diketahui urutan skor jawaban atau tanggapan responden dengan pertanyaan, apakah kegiatan diklat anggota DPRD telah didesain (dirancang) secara efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan anggota DPRD didalam melaksanakan tugas adalah pada katagori jawaban memuaskan dengan skor 40 sebagai skor tertinggi , diikuti jawaban rata-rata dengan skor 33, dibawah rata-rata dengan skor 24, sangat memuaskan dengan skor 15 dan yang terendah adalah jawaban tidak memuaskan dengan skor 4. Adapun total skor adalah 116 apabila dibagi dengan 6 katagori jawaban maka skor rata-rata jawaban responden adalah 2,9 apabila dibulatkan adalah skor 3 atau rata-rata.

Untuk mengetahui tanggapan anggota DPRD dengan, apakah penggunaan anggaran kegiatan Diklat telah menunjukkan perencanaan yang disusun secara efektif berdasarkan prinsip hemat anggaran, dapat dilihat pada tabel 4.5.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.5 Penilaian Responden tentang, apakah Kegiatan Diklat telah menunjukkanperencanaan yang disusun secara efektif berdasarkan prinsip hemat anggaran.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 4 | 10. | 1 | 4 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 13 | 32.5 | 2 | 26 |
| 3 | Rata-rata | 12 | 30.0 | 3 | 36 |
| 4 | Memuaskan | 7 | 17.5 | 4 | 28 |
| 5 | Sangat memuaskan | 4 | 10. | 5 | 20 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 114 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 2 - X

Dari Jawaban yang diberikan responden, diperoleh informasi bahwa urutan nilai skor yang tertinggi adalah pada jawaban rata-rata yakni skor 36, diikuti skor jawaban memuaskan dengan skor 28, skor dibawah rata-rata 26, skor jawaban sangat memuaskan 20 dan yang terendah adalah skor jawaban tidak memuaskan yakni 4. Adapun total skor adalah 114 dengan demikian rata-rata total skor jawaban responden adalah 2,85 bila dibulatkan menjadi 3 atau katagori jawaban rata-rata.

Tabel. 4.6 Tanggapan Responden tentang Apakah Perencanaan Kegiatan Diklat Telah Disusun secara Memuaskan bila Dikaitkan dengan Prinsip Relavansi / Sesuai dengan Keperluan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 6 | 15 | 1 | 6 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 10 | 25 | 2 | 20 |
| 3 | Rata-rata | 10 | 25 | 3 | 30 |
| 4 | Memuaskan | 8 | 20 | 4 | 32 |
| 5 | Sangat memuaskan | 6 | 15 | 5 | 30 |
| | Jumlah | 40 | 100 | | 118 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 3 - X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diperoleh informasi bahwa urutan nilai skor yang tertinggi adalah jawaban memuaskan dengan skor 32, diikuti jawaban sangat memuaskan 30 dan jawaban rata-rata 30, selanjutnya jawaban dibawah rata-rata 20 dan terakhir jawaban tidak memuaskan dengan skor 6. Jumlah total skor adalah 118 , dengan demikian rata-rata total skor adalah 2,95 bila dibulatkan menjadi 3 atau katagori jawaban rata-rata.

Kemudian jawaban responden untuk pertanyaan keempat dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.7.Tanggapan Responden Tentang Apakah Kegiatan Diklat telah Disusun Secara Memuaskan dan terintegrasi dengan Kebutuhan Daerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 3 | 7.5 | 1 | 3 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 17 | 42.5 | 3 | 51 |
| 4 | Memuaskan | 4 | 10.0 | 4 | 16 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 7 | 17.5 | 5 | 35 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 123 |

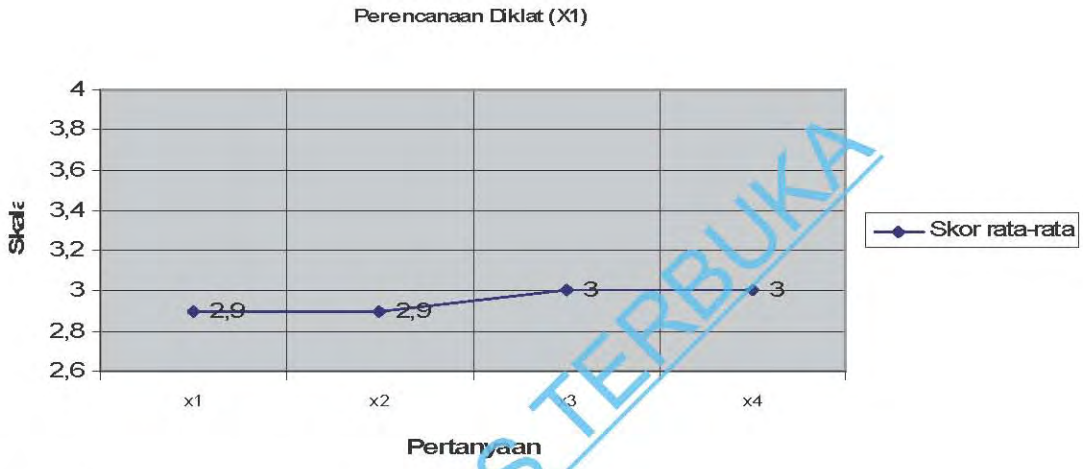
Sumber : Data diolah dari pertanyaan 4 - X

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.7 urutan skor jawaban responden yang tertinggi adalah rata-rata yakni sejumlah 51 , disusul katagori jawaban sangat memuaskan dengan skor 35, berikutnya skor jawaban dibawah rata-rata sejumlah 18, skor jawaban memuaskan 16 dan yang terendah adalah skor jawaban tidak memuaskan sejumlah 3. Total skor adalah 123 dengan demikian rata-rata jawaban responden adalah 3,075. atau katagori jawaban rata-rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari empat uraian pada tabel aspek perencanaan diklat dapat diperoleh urut urutan rata-rata skor jawaban responden dalam gambar sebagai berikut :




Gambar 4.1. Aspek Perencanaan Diklat

Berdasarkan uraian pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa skor rata-rata dari jawaban x1 sampai dengan x4 adalah 2,95. Dengan demikian dari pertanyaan pertanyaan dan jawaban yang ada diperoleh gambaran bahwa perencanaan diklat secara kuantitatif masih dibawah katagori rata-rata (3) dan katagori memuaskan (4) yakni kurang 0,05 point dari katagori rata-rata dan 1,05 dari katagori memuaskan.

b. Tabel-tabel Tentang Aspek Pelaksanaan Diklat

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel. 4.8 Tanggapan Responden tentang Apakah telah Mengikuti Kegiatan Diklat dalam Frekuensi yang memuaskan / diatas rata rata.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 5 | 12.5 | 2 | 10 |
| 3 | Rata-rata | 13 | 32.5 | 3 | 39 |
| 4 | Memuaskan | 21 | 52.5 | 4 | 84 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 138 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 5 - X

Berdasarkan uraian pada tabel 4.8 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 10 , rata-rata skornya 39 , memuaskan skornya 84 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah dari 40 responden ada 21 responden (52,5%) menjawab telah mengikuti kegiatan diklat yang diprogramkan secara memuaskan dengan skor 84 dan skor terendah adalah tidak memuaskan atau skor jawaban 1.Adapun rata-rata total skor adalah 3,45 atau masih dalam katagori jawaban rata-rata.

Tabel. 4.9 Tanggapan Responden Tentang Apakah dengan Mengikuti Pelaksanaan Diklat akan dapat Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Ketrampilan secara Memuaskan

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 12 | 30 | 2 | 24 |
| 3 | Rata-rata | 9 | 22.5 | 3 | 27 |
| 4 | Memuaskan | 15 | 37.5 | 4 | 60 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 4 | 10 | 5 | 20 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 131 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 6 - X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.9 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 24 , rata-rata skornya 27 , memuaskan skornya 60 dan sangat memuaskan skornya 20. Dengan demikian skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 0 .Adapun rata-rata total skor adalah 3,275 atau 0,275 diatas angka katagori jawaban rata-rata.

Tabel.4.10 Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Apakah dengan mengikuti kegiatan diklat akan ada pengaruh yang memuaskan bagi mempersiapkan Pengembangan Karier Politik.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 7 | 17.5 | 2 | 14 |
| 3 | Rata-rata | 25 | 62.5 | 3 | 75 |
| 4 | Memuaskan | 6 | 15.0 | 4 | 24 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 2 | 5 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 123 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 7 - X

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian pada tabel 4.10 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut: tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 14 , rata-rata skornya 75 , memuaskan skornya 24 dan sangat memuaskan skornya 10. Dengan demikian skor tertinggi adalah 75 dan skor terendah adalah 0 .Adapun rata-rata total skor adalah 3,075 atau 0,75 diatas angka katagori jawaban rata-rata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel.4.11 Tanggapan Responden Dengan pertanyaan apakah Bpk/ Ibu juga merasa hasil Setelah mengikuti kegiatan diklat dapat membantu anda secara memuaskan dalam melaksanakan tugas.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 14 | 35.0 | 2 | 28 |
| 3 | Rata-rata | 20 | 50.0 | 3 | 60 |
| 4 | Memuaskan | 6 | 15.0 | 4 | 24 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 112 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 8 - X

Berdasarkan uraian pada tabel diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 28 , rata-rata skornya 60 , memuaskan skornya 24 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 0 .Adapun rata-rata total skor adalah 2,8 atau 0,2 dibawah skor rata-rata.

Tabel. 4.12 Tanggapan Responden Tentang Apakah Dalam Mengikuti Diklat juga Mempertimbangkan Manfaat Materiel (uang saku) yang Akan Diterima.

| No | Kategori Jawaban | 0F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 11 | 27.5 | 2 | 22 |
| 3 | Rata-rata | 18 | 45 | 3 | 54 |
| 4 | Memuaskan | 11 | 27.5 | 4 | 44 |
| 5 | Sangat memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 120 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 9 – X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.12 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut: tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 22 , rata-rata skornya 54 , memuaskan skornya 44 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 54 dan skor terendah adalah 0 .Adapun rata-rata total skor adalah 3 atau katagori jawaban skor rata rata.

Untuk mengetahui tanggapan responden dengan pertanyaan kesepuluh dapat dilihat dalam uraian tabel berikut :

Tabel.4.13 Tanggapan Responden Dengan Materi Diklat Apakah telah disampaikan secara ringkas dan dapat dipahami secara memuaskan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 14 | 35 | 2 | 28 |
| 3 | Rata-rata | 11 | 27.5 | 3 | 33 |
| 4 | Memuaskan | 15 | 37.5 | 4 | 60 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 121 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 10 – X

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian pada tabel 4.13 diperoleh skor jawaban responden berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 28 , rata-rata skornya 33 , memuaskan skornya 60 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 60 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban sangat memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,025 atau katagori jawaban 0,025 diatas skor rata rata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Bagaimanakah efektifitas penyampaian materi diklat, apakah telah dibuat dalam pola yang sistematis sehingga mudah dipahami.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 10 | 25.0 | 2 | 20 |
| 3 | Rata-rata | 21 | 52.5 | 3 | 63 |
| 4 | Memuaskan | 9 | 22.5 | 4 | 36 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 119 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 11 – X

Berdasarkan uraian pada tabel tersebut diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 20 , rata-rata skornya 63 , memuaskan skornya 36 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 63 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,97 atau pada katagori jawaban 0,03 dibawah skor rata rata.

Tabel. 4.15 Tanggapan Responden Tentang Apakah Materi Diklat pada umumnya telah Disampaikan dan diperlihatkan dalam urutan yang teratur.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 17 | 42.5 | 3 | 51 |
| 4 | Memuaskan | 13 | 32.5 | 4 | 52 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 126 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 12 - X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel tersebut diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 18 , rata-rata skornya 51 , memuaskan skornya 52 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 52 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,15 atau pada katagori jawaban 0,15 diatas skor rata rata.

Untuk mengetahui tanggapan responden dengan pertanyaan nomor 22 dapat dilihat pada uraian tabel berikut:

Tabel. 4.16 Tanggapan Responden Tentang Apakan teknik penyampaian Materi Diklat telah turut membantu menuntun pola berfikir anda secara efektif.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 13 | 32.5 | 2 | 26 |
| 3 | Rata-rata | 10 | 25.0 | 3 | 30 |
| 4 | Memuaskan | 16 | 40.0 | 4 | 64 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 125 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 13 - X

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 26 , rata-rata skornya 30 , memuaskan skornya 64 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 64 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,125 atau pada katagori jawaban 0,125 diatas skor rata rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.17 Tanggapan Responden Tentang Apakah dalam pelaksanaan diklat telah memilih methodelogi dan tekhnik penyampaian materi yang komunikatif.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0,0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 12 | 30 | 2 | 24 |
| 3 | Rata-rata | 15 | 37.5 | 3 | 45 |
| 4 | Memuaskan | 13 | 32.5 | 4 | 52 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 121 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 14 – X

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 24 , rata-rata skornya 45 , memuaskan skornya 52 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 52 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,025 atau pada katagori jawaban 0,025 diatas skor rata rata.

Tabel. 4.18 Tanggapan Responden Tentang Apakah Materi Diklat Yang Diterima Telah Disampaikan dengan Mengembangkan Metode Pengajaran yang bervariasi dan Menarik.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 22 | 55.0 | 2 | 44 |
| 3 | Rata-rata | 13 | 32.5 | 3 | 39 |
| 4 | Memuaskan | 5 | 12.5 | 4 | 20 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 103 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 15 – X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari uraian tabel 4.18 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 44 , rata-rata skornya 39 , memuaskan skornya 20 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 44 pada katagori jawaban dibawah rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,575 atau pada katagori jawaban 0,575 dibawah skor rata rata.

Untuk mendapat jawaban dengan pertanyaan nomor 16 dapat dilihat dalam uraian tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.19 Tanggapan Responden Tentang Apakah Semua Materi Diklat Yang Diterima Dapat Dipraktekkan/ Diaplikasikan Kembali oleh Peserta secara memuaskan dalam melaksanakan tugas.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 10 | 25.0 | 2 | 20 |
| 3 | Rata-rata | 16 | 40.0 | 3 | 48 |
| 4 | Memuaskan | 12 | 30.0 | 4 | 48 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 2 | 5.0 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 126 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 16 – X

Dari uraian tabel diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut: tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 20 , rata-rata skornya 48 , memuaskan skornya 48 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 48 pada katagori jawaban memuaskan dan rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,15 atau pada katagori jawaban 0,15 diatas skor rata rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.20 Tanggapan Responden Tentang Apakah Pengajaran Dalam Diklat Juga Menampilkan media/ Alat Ajar Yang Komunikatif.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 17 | 42.5 | 3 | 51 |
| 4 | Memuaskan | 14 | 35 | 4 | 56 |
| 5 | Sangat memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 125 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 17 – X

Berdasarkan tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 18 , rata-rata skornya 51 , memuaskan skornya 56 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 56 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,125 atau pada katagori jawaban 0,125 diatas skor rata rata.

Tabel. 4.21 Tanggapan Responden Tentang substansi materi diklat untuk anggota DPRD apakah penyelenggara telah mendisain materi yang betul betul sesuai diterapkan didaerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 15 | 37.5 | 2 | 30 |
| 3 | Rata-rata | 13 | 32.5 | 3 | 39 |
| 4 | Memuaskan | 10 | 25.0 | 4 | 40 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 2 | 5.0 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 119 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 18 - X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 30 , rata-rata skornya 39 , memuaskan skornya 40 dan sangat memuaskan skornya 10. Dengan demikian skor tertinggi adalah 40 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,975 atau pada katagori jawaban 0,975 dibawah skor rata rata.

Tabel.4.22 Tanggapan Responden Dengan Materi Kegiatan Diklat Apakah telah Memilih materi Studi Kasus yang Relevan dengan masalah masalah umum dalam pembangunan daerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 13 | 32.5 | 3 | 26 |
| 3 | Rata-rata | 17 | 42.5 | 5 | 51 |
| 4 | Memuaskan | 8 | 20.0 | 4 | 32 |
| 5 | Sangat memuaskan | 2 | 5.0 | 2 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 119 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 19 – X

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 26 , rata-rata skornya 51 , memuaskan skornya 32 dan sangat memuaskan skornya 10. Dengan demikian skor tertinggi adalah 51 pada katagori jawaban rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,975 atau pada katagori jawaban 0,975 dibawah skor rata rata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.23 Tanggapan Responden dengan Pertanyaan Tentang Apakah penyampaian Materi diklat telah menampilkan bahan ajar yang cukup aktual dan memuaskan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 1 | 2.5 | 1 | 1 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 19 | 47.5 | 2 | 38 |
| 3 | Rata-rata | 12 | 30.0 | 3 | 36 |
| 4 | Memuaskan | 8 | 20.0 | 4 | 32 |
| 5 | Sangat memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 107 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 20 – X

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 38 , rata-rata skornya 36 , memuaskan skornya 32 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 38 pada katagori jawaban dibawah rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban sangat memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,675 atau pada katagori jawaban 0,675 dibawah skor rata rata.

Dari 16 uraian tabel aspek pelaksanaan diklat dapat diperoleh gambaran rata-rata skor jawaban responden dengan pertanyaan tersebut sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka




Gambar 4.2. Aspek-aspek Pelaksanaan Diklat.

Berdasarkan uraian pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa skor rata-rata jawaban responden dari pertanyaan x5 sampai dengan x20 adalah 3,04 atau 0,4 point diatas katagori jawaban rata-rata (point 3). Dengan demikian berdasarkan jawaban responden dengan aspek aspek pelaksanaan diklat tersebut diperoleh gambaran bahwa masih diperlukan upaya kuantitatif sebesar 0,96 point agar pelaksanaan diklat mencapai taraf memuaskan (point 4).

c. Tabel-tabel Tentang Aspek Evaluasi Diklat

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel. 4.24 Tanggapan Responden / Peserta Diklat Dengan Keberhasilan Diklat, Apakah Setelah mengikuti Diklat merasa ada kemajuan dan Sudah Menunjukkan Kearah Peningkatan Pengetahuan dan ketrampilan

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 16 | 40.0 | 3 | 48 |
| 4 | Memuaskan | 21 | 52.5 | 4 | 84 |
| 5 | Sangat memuaskan | 0 | 0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 138 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 2 1 - X

Dari uraian pada tabel 4.24 diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 6 , rata-rata skornya 48 , memuaskan skornya 84 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 84 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban sangat memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,45 atau pada katagori jawaban 3,45 diatas skor rata rata.

Tabel. 4.25 Tanggapan Peserta Diklat Tentang Apakah ada Evaluasi Dengan Efektivitas Kerjasama dengan Pihak ke tiga / Fasilitator penyelenggara diklat.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 1 | 2.5 | 1 | 1 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 26 | 65.0 | 3 | 78 |
| 4 | Memuaskan | 9 | 22.5 | 4 | 36 |
| 5 | Sangat memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 126 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 22 – X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari uraian pada tabel 4.25 diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 6 , rata-rata skornya 78 , memuaskan skornya 36 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 78 pada katagori jawaban rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,15 atau pada katagori jawaban 0,15 diatas skor rata rata.

Tabel. 4.26 Tanggapan Responden Tentang pertanyaan Aspek Kualitas dan Kuantitas Kelulusan Peserta Diklat Apakah Sudah Memperlihatkan Hasil yang Memuaskan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 15 | 37.5 | 2 | 30 |
| 3 | Rata-rata | 11 | 27.5 | 3 | 33 |
| 4 | Memuaskan | 14 | 35.0 | 4 | 56 |
| 5 | Sangat memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 119 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 23 – X

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian pada tabel 4.26 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 30 , rata-rata skornya 33 , memuaskan skornya 56 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 56 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,975 atau pada katagori jawaban 0,975 dibawah skor rata rata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.27 Tanggapan Responden Tentang Apakah pengelolaan Anggaran Kegiatan Diklat Telah memperlihatkan dan mencerminkan penggunaan anggaran yang efektif, efisien dan memuaskan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 1 | 2.5 | 1 | 1 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 5 | 12.5 | 2 | 10 |
| 3 | Rata-rata | 25 | 62.5 | 3 | 75 |
| 4 | Memuaskan | 7 | 17.5 | 4 | 28 |
| 5 | Sangat memuaskan | 2 | 5 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 124 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 24 – X

Berdasarkan uraian tabel 4.27 diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 10 , rata-rata skornya 75 , memuaskan skornya 28 dan sangat memuaskan skornya 10. Dengan demikian skor tertinggi adalah 75 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 1 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,1 atau pada katagori jawaban 0,1 diatas skor rata rata.

Tabel. 4.28 Tanggapan Responden Tentang Apakah pelayanan dan Dukungan dari pihak sekretariat DPRD dalam Penyelenggaraan Diklat telah memperlihatkan kualitas yang memuaskan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 2 | 5.0 | 2 | 4 |
| 3 | Rata-rata | 25 | 62.5 | 3 | 75 |
| 4 | Memuaskan | 13 | 32.5 | 4 | 52 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 131 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 25 - X

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.28 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 4 , rata-rata skornya 75 , memuaskan skornya 52 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 75 pada katagori jawaban rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,275 atau pada katagori jawaban 0,275 diatas skor rata rata.

Dari 5 uraian tabel pada aspek evaluasi diklat diatas dapat diperoleh gambaran skor rata-rata jawaban responden sebagai berikut :




Gambar 4.3. Aspek Evaluasi Diklat.

Dari gambar 4.3 dapat diketahui rata rata skor jawaban x21 sampai dengan x25 adalah 3,22 dengan demikian dari jawaban yang diberikan responden diperoleh

UNIVERSITAS TERBUKA

gambaran bahwa aspek evaluasi yang dilakukan sudah mencapai taraf 0,22 point diatas rata-rata (3) akan tetapi masih kurang 0,78 dibawah katagori memuaskan (4).

Untuk mengetahui dinamika aspek-aspek diklat yang terdiri dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan dan aspek evaluasi dapat dilihat dari gambar 5 sebagai berikut :




Gambar 4.4. Aspek-aspek diklat.

Dari uraian pada gambar 4.4 dapat dilihat skor total adalah 3,07 sedang dinamika kegiatan adalah sebagai berikut, pada mulanya skor rata-rata jawaban pada perencanaan diklat sebesar 2,95 point, setelah dilaksanakannya diklat skornya naik menjadi 3,04 point dan pada evaluasi diklat naik menjadi 3,22 point. Dengan demikian apabila aspek-aspek perencanaan diklat lebih disempurnakan dan ditingkatkan lagi, dapat diharapkan pelaksanaan dan evaluasi akan terlaksana secara lebih baik pula.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Variabel Unsur Kinerja Anggota DPRD.

a. Tabel-tabel Domain Kognitif dari Unsur Kinerja

Tabel. 4.29 Tanggapan Oleh Responden Tentang Bagaimanakah Efektifitas Kemampuan Anggota DPRD dalam Mengidentifikasi Permasalahan Kerja dan Mencari Jalan Pemecahannya

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 12 | 30.0 | 2 | 24 |
| 3 | Rata-rata | 20 | 50.0 | 3 | 60 |
| 4 | Memuaskan | 6 | 15.0 | 4 | 24 |
| 5 | Sangat memuaskan | 2 | 5 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 118 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 1 – Y

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 24 , rata-rata skornya 60 , memuaskan skornya 24 dan sangat memuaskan skornya 10. Dengan demikian skor tertinggi adalah 60 pada katagori jawaban rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,95 atau pada katagori jawaban 0,05 dibawah skor rata rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel.4.30 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan Dalam membuat kritikan dan saran yang bertanggung jawab

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 18 | 45.0 | 3 | 54 |
| 4 | Memuaskan | 14 | 35.0 | 4 | 56 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 5 | 12.5 | 5 | 25 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 141 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 2 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.30 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 6 , rata-rata skornya 54 , memuaskan skornya 56 dan sangat memuaskan skornya 25. Dengan demikian skor tertinggi adalah 56 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,52 atau pada katagori jawaban 0,52 diatas skor rata rata

Tabel. 4.31 Tanggapan Oleh Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD Dalam Mengembangkan Pola Kerjasama /Kemitraan yang Sejajar dengan Pihak Eksekutif.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 1 | 2.5 | 2 | 2 |
| 3 | Rata-rata | 12 | 30.0 | 4 | 36 |
| 4 | Memuaskan | 21 | 52.5 | 5 | 84 |
| 5 | Sangat memuaskan | 6 | 15.0 | 3 | 30 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 152 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 3 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.31 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 2 , rata-rata skornya 36 , memuaskan skornya 84 dan sangat memuaskan skornya 30. Dengan demikian skor tertinggi adalah 84 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,8 atau pada katagori jawaban 0,2 dibawah skor memuaskan.

Tabel.4.32.Tanggapan Oleh Responden Tentang apakah anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan dalam mendesain & memprakarsai ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 6 | 15.0 | 2 | 2 |
| 3 | Rata-rata | 24 | 60.0 | 3 | 72 |
| 4 | Memuaskan | 9 | 22.5 | 4 | 36 |
| 5 | Sangat memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 125 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 4 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.32 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 2 , rata-rata skornya 72 , memuaskan skornya 36 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 72 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,125 atau pada katagori jawaban 0,125 diatas rata-rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.33. Tanggapan Oleh Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD Dalam Meghasilkan Pemikiran yang produktif dan inovatif Bagi Pembangunan Daerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 16 | 40.0 | 2 | 32 |
| 3 | Rata-rata | 13 | 32.5 | 3 | 39 |
| 4 | Memuaskan | 7 | 17.5 | 4 | 28 |
| 5 | Sangat memuaskan | 4 | 10 | 5 | 20 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 119 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 5 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.33 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 32 , rata-rata skornya 39 , memuaskan skornya 28 dan sangat memuaskan skornya 20. Dengan demikian skor tertinggi adalah 39 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,97 atau pada katagori jawaban 0,03 dibawah rata-rata.

Tabel. 4.34 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD telah Memiliki Kemampuan yang Memuaskan dalam Menerima dan Mengolah Masukan serta Kritikan

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 23 | 57.5 | 3 | 69 |
| 4 | Memuaskan | 10 | 25.0 | 4 | 40 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 4 | 10.0 | 5 | 20 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 135 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 6 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 6 , rata-rata skornya 69 , memuaskan skornya 40 dan sangat memuaskan skornya 20. Dengan demikian skor tertinggi adalah 69 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,375 atau pada katagori jawaban 0,375 diatas rata-rata.

Tabel. 4.35 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD Dalam Melengkapi Hasil Pelaksanaan Tugas dengan Laporan-laporan yang Akurat.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 18 | 45.0 | 3 | 54 |
| 4 | Memuaskan | 18 | 45.0 | 4 | 72 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 137 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 7 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.35 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 6 , rata-rata skornya 54 , memuaskan skornya 72 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 72 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,425 atau pada katagori jawaban 0,425 diatas rata-rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.36. Tanggapan Oleh Responden dengan pertenyaan Tentang apakah setiap anggota DPRD sudah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam memberikan argumentasi dan jawaban yang tepat didalam rapat dan pertemuan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 15 | 37.5 | 2 | 30 |
| 3 | Rata-rata | 13 | 32.5 | 3 | 39 |
| 4 | Memuaskan | 9 | 22.5 | 4 | 36 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 3 | 7.5 | 5 | 15 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 120 |

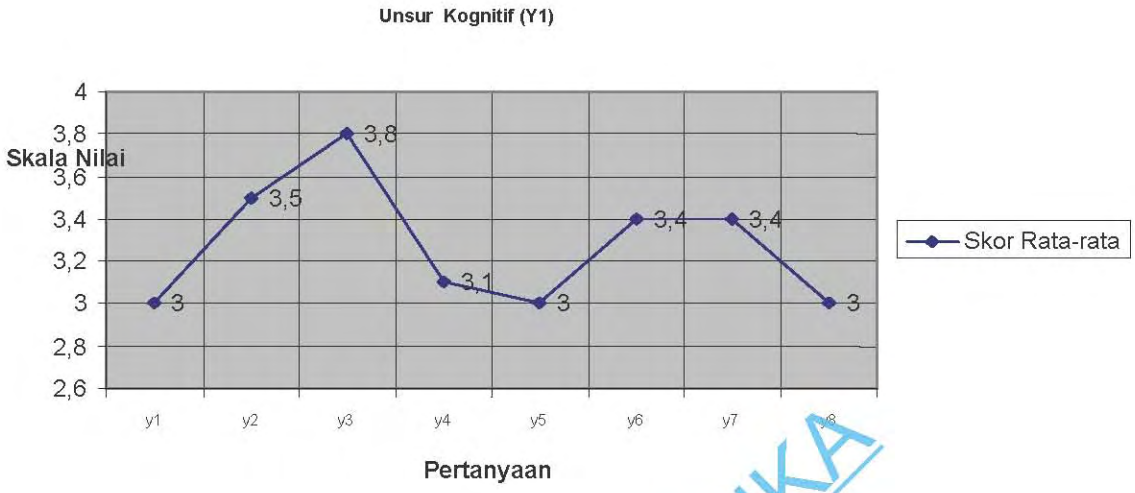
Sumber : Data diolah dari pertanyaan 8 – Y

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 30 , rata-rata skornya 39 , memuaskan skornya 36 dan sangat memuaskan skornya 15. Dengan demikian skor tertinggi adalah 39 pada katagori jawaban rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3 atau pada katagori jawaban rata-rata.

Untuk mengetahui gambaran dinamika jawaban responden pada Unsur Kinerja DPRD domain kognitif dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka




Gambar 4.5. Domain kognitif dari Unsur Kinerja.

Dari gambaran tanggapan responden dengan pertanyaan y1 sampai dengan y8 diperoleh rata-rata skor jawaban 3,3. Dengan demikian setelah mengikuti kegiatan diklat skor jawaban responden sudah 0,3 point diatas skor rata-rata, tetapi masih 0,7 point dibawah skor jawaban kategori memuaskan.

b. Tabel-tabel Domain Psikomatorik dari Unsur Kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel. 4.37 Tanggapan Oleh Responden Tentang kemampuan anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsi, setelah mengikuti diklat apakah ada peningkatan yang memuaskan.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 3 | 7.5 | 1 | 3 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 22 | 55.0 | 3 | 66 |
| 4 | Memuaskan | 6 | 15.0 | 4 | 24 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 111 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 9 – Y

Dari uraian pada tabel 4.37 diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 3, dibawah rata-rata skornya 18 , rata-rata skornya 66 , memuaskan skornya 24 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 66 pada katagori jawaban rata rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban sangat memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,77 atau pada katagori jawaban 0,23 dibawah rata-rata.

Tabel. 4.38. Tanggapan Oleh Responden dengan pertanyaan apakah setelah mengikuti diklat berpengaruh dan mampu memperbaiki kemampuan teknis anggota DPRD dalam melaksanakan tugas tugas legislasi.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 1 | 2.5 | 1 | 1 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 16 | 40.0 | 3 | 48 |
| 4 | Memuaskan | 13 | 32.5 | 4 | 52 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 124 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 10 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.38 diats diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 18 , rata-rata skornya 48 , memuaskan skornya 52 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 52 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 1 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,1 atau pada katagori jawaban 0,1 diatas skor rata-rata.

Tabel. 4.39.Tanggapan Oleh Responden Dengan pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah mampu melaksanakan tugas dan kewajiban secara memuaskan dan bertanggung jawab .

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 1 | 2.5 | 1 | 1 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 1 | 2.5 | 2 | 2 |
| 3 | Rata-rata | 25 | 62.5 | 3 | 75 |
| 4 | Memuaskan | 14 | 32.0 | 4 | 52 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 13 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 130 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 11 – Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 2 , rata-rata skornya 75 , memuaskan skornya 52 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 75 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban sangat memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,25 atau pada katagori jawaban 0,25 diatas skor rata-rata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel.4.40 Tanggapan Oleh Responden Tentang apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan dalam membangun pola kerjasama yang efektif dengan pihak eksekutif.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 1 | 2.5 | 1 | 1 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 7 | 17.5 | 2 | 14 |
| 3 | Rata-rata | 14 | 35.0 | 3 | 42 |
| 4 | Memuaskan | 17 | 42.5 | 4 | 68 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 130 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 12 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 1, dibawah rata-rata skornya 14 , rata-rata skornya 42 , memuaskan skornya 68 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 68 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 1 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,25 atau pada katagori jawaban 0,25 diatas skor rata-rata.

Tabel.4.41 Tanggapan Oleh Responden Tentang pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah mampu memperlihatkan visi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 7 | 17.5 | 2 | 14 |
| 3 | Rata-rata | 17 | 42.5 | 3 | 51 |
| 4 | Memuaskan | 16 | 40.0 | 4 | 64 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 129 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 13 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.41 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 14 , rata-rata skornya 51 , memuaskan skornya 64 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 64 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,225 atau pada katagori jawaban 0,225 diatas skor rata-rata.

Tabel.4.42. Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD telah Mampu Menunjukkan kemampuan yang memuaskan dalam membuat rancangan / pola pengawasan dengan pembangunan di daerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 19 | 47.5 | 3 | 57 |
| 4 | Memuaskan | 9 | 22.5 | 4 | 36 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 3 | 7.5 | 5 | 15 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 126 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 14 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.42 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 18 , rata-rata skornya 57 , memuaskan skornya 36 dan sangat memuaskan skornya 15. Dengan demikian skor tertinggi adalah 57 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,15 atau pada katagori jawaban 0,15 diatas skor rata-rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.43.Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah setiap Anggota DPRD telah mampu membangun jaringan komunikasi yang efektif dengan masyarakat yang mereka wakili.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 14 | 35.0 | 2 | 28 |
| 3 | Rata-rata | 18 | 45.0 | 3 | 54 |
| 4 | Memuaskan | 6 | 15.5 | 4 | 24 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 2 | 5.0 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 116 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 15 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.43 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 28 , rata-rata skornya 54 , memuaskan skornya 24 dan sangat memuaskan skornya 10. Dengan demikian skor tertinggi adalah 54 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,9 atau pada katagori jawaban 0.1 dibawah skor rata-rata.

Tabel. 4.44 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD Telah Mampu Mempertunjuk Sikap dan Prilaku yang Amanah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 2 | 5.0 | 2 | 4 |
| 3 | Rata-rata | 16 | 40.0 | 3 | 48 |
| 4 | Memuaskan | 22 | 55.0 | 4 | 88 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 140 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 16 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.44 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 4 , rata-rata skornya 48 , memuaskan skornya 88 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 88 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,5 atau pada katagori jawaban 0,5 diatas skor rata-rata.

Tabel. 4.45 Tanggapan Oleh Responden Tentang Apakah Anggota DPRD Telah Mampu Melayani Secara Adil dan Tidak Pilih Kasih dalam menanggapi dan memperjuangkan aspirasi masyarakat.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 6 | 15.0 | 2 | 12 |
| 3 | Rata-rata | 16 | 40.0 | 3 | 48 |
| 4 | Memuaskan | 17 | 42.5 | 4 | 68 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 133 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 17 – Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian pada tabel 4.45 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 12, rata-rata skornya 48 , memuaskan skornya 68 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 68 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,532 atau pada katagori jawaban 0,325 diatas skor rata-rata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel.4.46 Tanggapan Oleh Responden Dengan pertanyaan tentang apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam menyusun secara tepat draf-draf rancangan peraturan daerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 15 | 37.5 | 2 | 30 |
| 3 | Rata-rata | 10 | 25.0 | 3 | 30 |
| 4 | Memuaskan | 11 | 27.5 | 4 | 44 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 4 | 10.0 | 5 | 20 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 124 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 18 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.46 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 30, rata-rata skornya 30 , memuaskan skornya 44 dan sangat memuaskan skornya 20. Dengan demikian skor tertinggi adalah 44 pada katagori jawaban memuaskan dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,1 atau pada katagori jawaban 0,1 diatas skor rata-rata.

Tabel.4.47 Tanggapan Oleh Responden Tentang Pertanyaan, apakah anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam mempraktekkan sikap dan disiplin kerja.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 4 | 10.0 | 2 | 8 |
| 3 | Rata-rata | 21 | 52.5 | 3 | 63 |
| 4 | Memuaskan | 12 | 30.0 | 4 | 48 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 3 | 7.5 | 5 | 15 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 134 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 19 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.47 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuaskan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 8, rata-rata skornya 63 , memuaskan skornya 48 dan sangat memuaskan skornya 15. Dengan demikian skor tertinggi adalah 63 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,35 atau pada katagori jawaban 0,35 diatas skor rata-rata.

Untuk mengetahui gambaran keseluruhan tanggapan responden dengan domain aspek psikomotorik dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :




UNIVERSITAS TERBUKA

Gambar.4.6 Domain psikomotorik dari Unsur Kinerja

Berdasarkan gambar 4.6 diatas skor rata-rata jawaban responden dari y9 sampai dengan y19 adalah 3,2. Dengan demikian setelah mengikuti diklat domain aspek psikomotorik responden secara rata-rata sudah 0,2 point diatas nilai rata-rata (3) akan tetapi masih 0,8 point dibawah skor jawaban memuaskan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Tabel-tabel Domain Affektif dari Unsur Kinerja.

Tabel.4.48 Tanggapan Oleh Responden Tentang apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam membuat dan merumuskan hak-hak dan kewajibannya secara seimbang.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 6 | 15.0 | 2 | 12 |
| 3 | Rata-rata | 22 | 55.0 | 3 | 66 |
| 4 | Memuaskan | 12 | 30.0 | 4 | 48 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 126 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 20 - y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.48 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 12, rata-rata skornya 66 , memuaskan skornya 48 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 66 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,15 atau pada katagori jawaban 0,15 diatas skor rata-rata

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel.4.49 Tanggapan Oleh Responden Tentang Bagaimanakah Kemampuan Anggota DPRD didalam keberpihakan dan Membela kepentingan masyarakat kecil (pra sejahtera)

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 2 | 5.0 | 1 | 2 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 9 | 22.5 | 2 | 18 |
| 3 | Rata-rata | 19 | 47.5 | 3 | 57 |
| 4 | Memuaskan | 10 | 25 | 4 | 40 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 117 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 21 – Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.49 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 2, dibawah rata-rata skornya 18, rata-rata skornya 57 , memuaskan skornya 40 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 57 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban sangat memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,92 atau pada katagori jawaban 0,08 dibawah skor rata-rata

Tabel.4.50 Tanggapan Oleh Responden Tentang Bagaimanakah kemampuan anggota DPRD didalam mengambil prakarsa penyelesaian sengketa-sengketa/ perselisihan didaerah.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 7 | 17.5 | 2 | 14 |
| 3 | Rata-rata | 25 | 62.5 | 3 | 75 |
| 4 | Memuaskan | 8 | 20.0 | 4 | 32 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 121 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 22 - Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.50 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 14, rata-rata skornya 75 , memuaskan skornya 32 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 75 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,025 atau pada katagori jawaban 0,025 diatas skor rata-rata

Tabel. 4.51 Tanggapan Oleh Responden Tentang pertanyaan, apakah anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan, bermusyawarah dan mendiskusikan setiap permasalahan secara bijaksana.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 27 | 67.5 | 3 | 81 |
| 4 | Memuaskan | 9 | 22.5 | 4 | 36 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 128 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 23 – Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.51 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 6, rata-rata skornya 81 , memuaskan skornya 36 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 81 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,2 atau pada katagori jawaban 0,2 diatas skor rata-rata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.52 Tanggapan Oleh Responden Tentang pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah turut berpartisipasi dalam membantu mengusulkan perbaikan system kerja yang transparan dan akuntabel di DPRD.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 4 | 10.0 | 2 | 8 |
| 3 | Rata-rata | 24 | 60.0 | 3 | 72 |
| 4 | Memuaskan | 11 | 27.5 | 4 | 44 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 129 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 24 – Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.52 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 8, rata-rata skornya 72 , memuaskan skornya 44 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 72 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,225 atau pada katagori jawaban 0,225 diatas skor rata-rata.

Tabel. 4.53 Menurut Bpk/Ibu, apakah anggota DPRD telah mampu melayani aspirasi masyarakat secara adil dan tidak pilih kasih.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 6 | 15.0 | 2 | 12 |
| 3 | Rata-rata | 22 | 55.0 | 3 | 66 |
| 4 | Memuaskan | 11 | 27.5 | 4 | 44 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 127 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 25 – Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel 4.53 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 12, rata-rata skornya 66 , memuaskan skornya 44 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 66 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,175 atau pada katagori jawaban 0,175 diatas skor rata-rata

Tabel. 4.54 Tanggapan Responden dengan pertanyaan tentang, apakah anggota DPRD Telah memiliki kemampuan yang memuaskan untuk tetap berpegang teguh dan bertahan pada prinsip keadilan dan kebenaran dalam menjalankan tugasnya.

.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 5 | 12.5 | 2 | 10 |
| 3 | Rata-rata | 23 | 57.5 | 3 | 69 |
| 4 | Memuaskan | 11 | 27.5 | 4 | 44 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 1 | 2.5 | 5 | 5 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 128 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 26 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.54 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 10, rata-rata skornya 69 , memuaskan skornya 44 dan sangat memuaskan skornya 5. Dengan demikian skor tertinggi adalah 69 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,2 atau pada katagori jawaban 0,2 diatas skor rata-rata

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. 4.55 Tanggapan Responden dengan pertanyaan, apakah setiap anggota DPRD telah memiliki kemampuan yang memuaskan didalam mengambil keputusan secara tepat dan akurat.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 3 | 7.5 | 2 | 6 |
| 3 | Rata-rata | 26 | 65.0 | 3 | 78 |
| 4 | Memuaskan | 7 | 17.5 | 4 | 28 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 4 | 10.0 | 5 | 20 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 132 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 27 - Y

Berdasarkan uraian pada tabel 4.55 diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 6, rata-rata skornya 78 , memuaskan skornya 28 dan sangat memuaskan skornya 20. Dengan demikian skor tertinggi adalah 63 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 3,3 atau pada katagori jawaban 0,3 diatas skor rata-rata.

Tabel. 4.56 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Anggota DPRD didalam menjalankan tugasnya, apakah telah mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara tepat dan bertanggungjawab.

| No | Kategori Jawaban | F | % | Skor | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tidak memuaskan | 0 | 0.0 | 1 | 0 |
| 2 | Dibawah rata-rata | 13 | 32.5 | 2 | 26 |
| 3 | Rata-rata | 19 | 47.5 | 3 | 57 |
| 4 | Memuaskan | 8 | 20.0 | 4 | 32 |
| 5 | Sangat Memuaskan | 0 | 0.0 | 5 | 0 |
| | Jumlah | 40 | 100.0 | | 115 |

Sumber : Data diolah dari pertanyaan 28 – Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan uraian pada tabel diatas diperoleh skor jawaban responden sebagai berikut : tidak memuasan skornya 0, dibawah rata-rata skornya 26, rata-rata skornya 57 , memuaskan skornya 32 dan sangat memuaskan skornya 0. Dengan demikian skor tertinggi adalah 57 pada katagori jawaban rata-rata dan skor terendah adalah 0 pada katagori jawaban tidak memuaskan .Adapun rata-rata total skor adalah 2,875 atau pada katagori jawaban 0,875 diatas skor rata-rata

Dari sembilan uraian tabel aspek affektif dapat diperoleh gambaran rata-rata skor jawaban responden sebagai berikut :



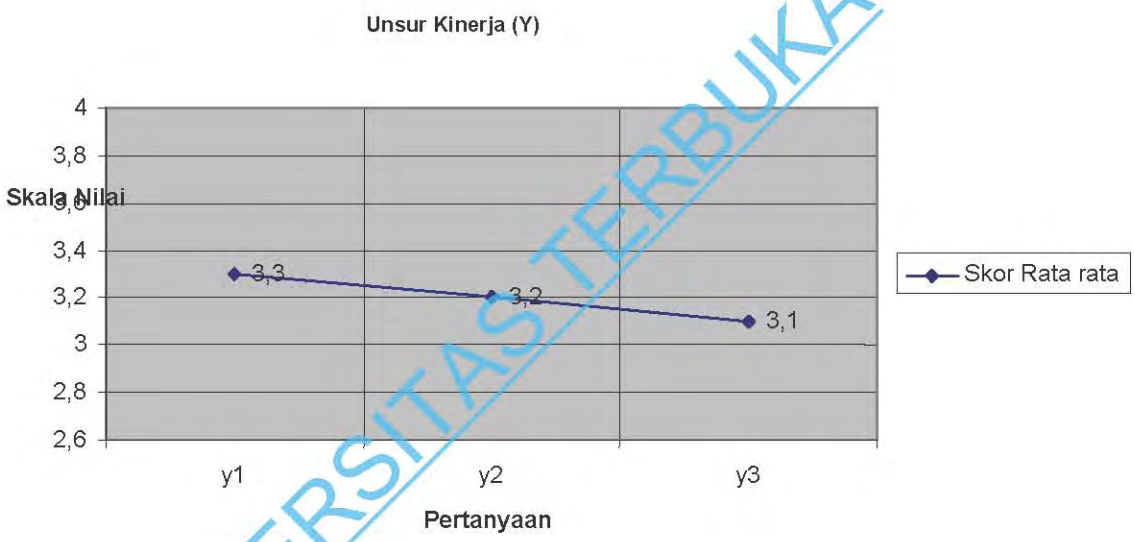

UNIVERSITAS TERBUKA

Gambar.4.7 Domain Affektif dari Unsur Kinerja

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat diketahui skor rata-rata jawaban y20 sampai dengan y28 adalah 3,1. Keadaan tersebut berarti setelah mengikuti kegiatan diklat dimensi affektif responden sudah 0,1 point diatas nilai rata-rata akan tetapi masih 0,9 point dibawah nilai katagori jawaban memuaskan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Untuk mengetahui dinamika gambaran Unsur Kinerja anggota DPRD yang terdiri dari dimensi aspek kognitif, psikomotorik dan affektif dapat dilihat dari uraian gambar 4.8 sebagai berikut :




Gambar 4.8. Unsur Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Dari gambar 4.8 diatas dapat terlihat adanya kecenderungan penurunan dari jawaban y1 skor rata-ratanya adalah 3,3 , jawaban y2 skor rata- ratanya adalah 3,2 dan y3 skor rata-rata jawabannya adalah 3,1. Keadaan tersebut dapat berarti setelah mengikuti kegiatan diklat dan domain kognitif Unsur Kinerja dari responden memperoleh nilai tertentu, maka skor rata-rata nilai dari domain psikomotorik Unsur Kinerja dan domain affektif Unsur Kinerja tidak langsung akan sama nilainya bahkan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kecenderungan nilainya lebih rendah. Sehingga diperlukan kondisi dan perlakuan dalam penyelenggaraan diklat secara lebih khusus pada domain aspek psikomotorik dan domain aspek affektif.

3. Uraian Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Latihan (Diklat) Anggota DPRD (X) dengan Aspek–unsur Kinerja Anggota DPRD (Y)

a. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan Kinerja Anggota Dewan Komponen Kognitif ($Y_1$)

Pada bagian ini akan diinterpretasikan hasil analisis hubungan antara pendidkan pelatihan dengan Unsur Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat domain kognitif. Teknik analisis hubungan menggunakan korelasi *rank spearman*, sedangkan untuk melihat signifikansi (keberartian) hubungan menggunakan uji t. Hasil analisis *rank spearman* dan uji t dapat dilihat pada Tabel berikut :i

Tabel 4.57 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan danLatihan dengan Kinerja Anggota DPRD Komponen Kognitif ($Y_1$)

| Variabel X | $Y_1$ | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_1$: Perencanaan Diklat | Kognitif | 0,368 | 2,440 *** | 1,68 | 2,428 |
| $X_2$: Pelaksanan Diklat | | 0,278 | 1,784 * | 1,68 | 2,428 |
| $X_3$: Evaluasi Diklat | | 0,351 | 2,311 * | 1,68 | 2,428 |
| X : Diklat | | 0,358 | 2,364 * | 1,68 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
* = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
*** = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
ts = Tidak Signifikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Pada Tabel 4.57 di atas diperoleh $t_{hitung}$ untuk perencanaan diklat ($X_1$) adalah sebesar 2,440 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 2,428, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPR komponen kognitif. Nilai $t_{hitung}$ variabel pelaksanaan diklat ($X_2$) adalah sebesar 1,784 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPR komponen kognitif. Pada komponen Evaluasi Diklat ($X_3$) diperoleh Nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,331 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPR komponen kognitif. Selanjutnya pendidikan dan latihan (X) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,364 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif.

Selanjutnya hasil analisis juga akan menyajikan hubungan komponen diklat (perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat) dengan aspek-aspek kognitif (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran, dan ketepatan).

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPR aspek-aspek komponen kognitif dapat dilihat pada Tabel 64 di bawah ini

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1).Hubungan antara aspek perencanan diklat ($X_1$)dengan Unsur Kinerja anggota DPRD domain Kognitif ($Y_1$)

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domainkognitif dapat dilihat pada Tabel 64 di bawah ini

Tabel 4.58 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Aspek Perencanaan Diklat dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD domain kognitif (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_1$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_1$: Prencanaan Diklat | $Y_{1.1}$ : Pengetahuan | 0,386 | 2,579** | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{1.2}$ : Tanggung jawab | 0,336 | 2,199* | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{1.3}$ : Kerjasama | 0,228 | 1,444ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{1.4}$ : Inisiatif | 0,266 | 1,701* | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{1.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,292 | 1,882* | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{1.6}$ : Kejujuran | 0,398 | 2,674** | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{1.7}$ : Ketepatan | 0,156 | 0,974ts | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
* = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
** = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
ts = Tidak Signifikan

a). Hubungan Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Komponen Kognitif Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.58 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain kognitif aspek pengetahun adalah 2,579 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 2,428. Hasil analisis

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek pengetahuan

b). Hubungan Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Komponen Kognitif Aspek Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.58 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek tanggung jawab adalah 2,119, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek tanggung jawab.

c). Hubungan Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPR Komponen Kognitif Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek kerjasama adalah sebesar 1,444, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif pada aspek kerjasama.

d).Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Inisiatif

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek inisiatif adalah sebesar 1,701 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek inisiatif.

e). Hubungan antara Perencanan Diklat Dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.58 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPR komponen kognitif aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 1,882, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek kualitas pelayanan.

f). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Komponen Kognitif Aspek Kualitas Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik , seperti tersaji di Tabel 4.58 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPR komponen kognitif aspek kejujuran adalah sebesar 2,674, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 2,428. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kejujuran

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

g). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Kualitas Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek ketepatan adalah sebesar 0,974sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek ketepatan

2). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat ($X_2$) dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif ($Y_1$)

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif (yang terdiri dari komponen pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan) disajikan pada Tabel 4.59 di bawah ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.59 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Pendidikan dan Latihan Anggota DPRD Komponen Pelaksanaan Diklat dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_1$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_2$: Pelaksanaan Diklat | $Y_{2.1}$ : Pengetahuan | 0,317 | 2,060* | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{22}$ : Tanggung jawab | 0,132 | 0,821ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.3}$ : Kerjasama | 0,315 | 2,046* | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.4}$ : Inisiatif | 0,216 | 1,364ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,243 | 1,544ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.6}$ : Kejujuran | 0,262 | 1,674ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.7}$ : Ketepatan | -0,044 | -0,271ts | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
* = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
** = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
ts = Tidak Signifikan

a). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.59 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek pengetahun adalah 2,060, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek pengetahuan.

b). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Tanggung Jawab

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.59 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek tanggung jawab adalah 0,811, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek tanggung jawab.

c). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain kognitif Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kerjasama adalah sebesar 2,046, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kerjasama.

d). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif Aspek Inisiatif

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek inisiatif adalah sebesar 1,346, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek inisiatif .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

e). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.59 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 1,544, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kualitas pelayanan

f). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Kualitas Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik, seperti tersaji di Tabel 4.59 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kejujuran adalah sebesar 1,674 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan antara pelaksaan diklat diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek kejujuran

g). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek ketepatan adalah sebesar -0,271, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung}$

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

< $t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek ketepatan

3). Hubungan antara Evaluasi Diklat ($X_3$)dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif ($Y_1$)

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara evaluasi diklat dengan Unsur Kinerja anggota DPRD domain kognitif disajikan pada Tabel 4.60 di bawah ini:

Tabel 4.60 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Pendidikan dan Latihan Komponen Evaluasi diklat ($X_3$) dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif ($Y_1$) (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_1$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_3$: Evaluasi diklat | $Y_{3.1}$ : Pengetahuan | 0,261 | 1,667 | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.2}$ : Tanggung jawab | 0,292 | 1,882 | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.3}$ : Kerjasama | 0,420 | 2,853 | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.4}$ : Inisiatif | 0,307 | 1,989 | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,297 | 1,917 | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.6}$ : Kejujuran | 0,236 | 1,497 | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.7}$ : Ketepatan | -0,093 | -0,576 | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
* = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
** = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
ts = Tidak Signifikan

a). Hubungan antara Evaluasi Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif Aspek Pengetahuan

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.60 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek pengetahun adalah 1,667, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek pengetahuan

b). Hubungan Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPR Komponen Kognitif Aspek Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.60 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek tanggung jawab adalah 1,882, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPR komponen kognitif aspek tanggung jawab

c). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kerjasama adalah sebesar 2,853, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 2,428, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen kognitif aspek kerjasama.

d). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif Aspek Inisiatif

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPR domain kognitif aspek inisiatif adalah sebesar 1,989, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek inisiatif .

e). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPR Domain Kognitif Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.60 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 1,917, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan dengan anggota DPRD domain kognitif aspek kualitas pelayanan

f). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif Aspek Kualitas Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik , seperti tersaji di Tabel 4.61 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kejujuran adalah sebesar 1,497, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek kejujuran

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

g). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif Aspek Kualitas Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek ketepatan adalah sebesar -0,576, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain kognitif aspek ketepatan.

**b**. Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan (X) Anggota DPRD dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik ($Y_2$)

Teknik analisis hubungan menggunakan korelasi *rank spearman*, sedangkan untuk melihat signifikansi (keberartian) hubungan menggunakan uji t. Hasil analisis *rank spearman* dan uji t dapat dilihat pada Tabe 4.61 di bawah ini

Tabel 4.61.Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Aspek-aspek Diklat anggota DPRD (X) dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik ($Y_1$)

| **Variabel X** | **$Y_2$** | **$r_s$** | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha$ = 0,05 | $\alpha$ = 0,01 |
| $X_1$: Perencanaan Diklat | Psikomotorik | 0,131 | $0,915^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| $X_2$: Pelaksanan Diklat | | 0,111 | $0,689^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| $X_3$: Evaluasi Diklat | | 0,232 | $1,470^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| X : Diklat | | 0,206 | $1,298^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien Korelasi *Rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan Tabel 4.61 di atas diperoleh $t_{hitung}$ untuk perencanaan diklat ($X_1$) adalah sebesar 0,915 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik. Pada variabel pelaksanaan diklat ($X_2$) nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,689 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain psikomotorik. Selanjutnya pada variabel Evaluasi Diklat ($X_3$) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 1,470 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik. Sedangkan secara keseluruhan yaitu pendidikan dan latihan (X) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 1,298 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Aspek-aspek diklat anggota DPRD dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik. Selanjutnya hasil analisis juga disajikan hubungan antara Aspek-aspek diklat anggota DPRD (perencanan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat) dengan aspek-aspek psikomotorik yang meliputi pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran, dan ketepatan).

1). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD domain Psikomotorik

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan perencanan diklat dengan kinerja anggota DPR aspek-aspek komponen psikomotorik dapat dilihat pada Tabel 4.62 di bawah ini

Tabel 4.62.Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara perencanaan Diklat anggota DPRD dengan Unsur Kinerja anggota DPRD domain Psikomotorik (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_2$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_1$: Perencanaan diklat | $Y_{2.1}$ : Pengetahuan | -0,047 | -0,290 ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.2}$ : Tanggung jawab | 0,260 | 1,660 ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.3}$ : Kerjasama | 0,213 | 1,344 ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.4}$ : Inisiatif | 0,171 | 1,070 ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,066 | 0,408 ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.6}$ : Kejujuran | 0,125 | 0,777 ts | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.7}$ : Ketepatan | 0,098 | 0,607 ts | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
* = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
** = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
ts = Tidak Signifikan

a). Hubungan Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPR Domain Psikomotorik Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada Tabel 4.62 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPR domain psikomotorik aspek pengetahun adalah -0,290, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek pengetahuan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.62 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen psikomotorik aspek tanggung jawab adalah 1,660, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek tanggung jawab

c). Hubungan Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPR Komponen Psikomotorik Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kerjasama adalah sebesar 1,334, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684 yang artinya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kerjasama.

d). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Inisiatif

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek inisiatif adalah sebesar 1,070, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek inisiatif.

e). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.62 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen psikomotorik aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 0,408 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kualitas pelayanan.

f). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Psikomotorik Aspek Kualitas Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik , seperti tersaji di Tabel 4.62 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kejujuran adalah sebesar 0,777 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kejujuran.

g). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kualitas Ketepatan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek ketepatan adalah sebesar 0,607 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek ketepatan

2). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara pelaksanaan diklat dengan Unsur Kinerja anggota DPRD domain psikomotorik disajikan pada Tabel 4.63 di bawah ini

Tabel 4.63. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Komponen Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_2$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_2$: Pelaksanaan Diklat | $Y_{2.1}$ : Pengetahuan | 0,111 | $0,689^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{22}$ : Tanggung jawab | 0,023 | $0,142^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.3}$ : Kerjasama | -0,046 | $-0,284^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.4}$ : Inisiatif | -0,081 | $-0,501^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,057 | $0,352^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.6}$ : Kejujuran | 0,111 | $0,689^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.7}$ : Ketepatan | 0,202 | $1,271^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.63 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain psikomotorik aspek pengetahun adalah 0,689, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek pengetahuan.

b). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.63 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek tanggung jawab adalah 0,142, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek tanggung jawab

c). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kerjasama adalah sebesar -0,284, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kerjasama.

d). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Inisiatif

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek inisiatif adalah sebesar -0,501, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek inisiatif .

e). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.63 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 0,352, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kualitas pelayanan.

f). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kualitas Kejujuran

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan analisis statistik, seperti tersaji di Tabel 4.63 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kejujuran adalah sebesar 0,689 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan antara pelaksaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kejujuran

g). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kualitas Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek ketepatan adalah sebesar 0,202, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek ketepatan

3). Hubungan antara Evaluasi Diklat ($X_3$) dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik ($Y_2$)

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik disajikan pada Tabel 4.64. di bawah ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.64 Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan Komponen Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPR Aspek-Aspek Komponen Psikomotorik (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_2$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_3$: Evaluasi diklat | $Y_{2.1}$ : Pengetahuan | 0,192 | $1,206^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.2}$ : Tanggung jawab | 0,305 | $1,974^{*}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.3}$ : Kerjasama | 0,124 | $0,770^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.4}$ : Inisiatif | 0,083 | $0,513^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,196 | $1,232^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.6}$ : Kejujuran | 0,195 | $1,226^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{2.7}$ : Ketepatan | 0,164 | $1,025^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

a). Hubungan antara Evaluasi Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.64 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek pengetahun adalah 1,206, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Jika kita bandingkan kedua nilai tersebut, maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek pengetahuan.

b). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Tanggung Jawab

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.64 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek tanggung jawab adalah 1,974, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek tanggung jawab

c). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Psikomotorik Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kerjasama adalah sebesar 0,770, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Dengan demikian nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kerjasama.

d). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Inisiatif

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek inisiatif adalah sebesar 0,513, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek inisiatif .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

e). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.64 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 1,232, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kualitas pelayanan

f). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik , seperti tersaji di Tabel 4.64. diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kejujuran adalah sebesar 1,226, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek kejujuran

g). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Psikomotorik Aspek Ketepatan.

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain psikomotorik aspek ketepatan adalah sebesar 1,025, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan demikain dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain psikomotorik aspek ketepatan

**c.** Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD (X) dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif **($Y_3$)**

Teknik analisis hubungan menggunakan korelasi *rank spearman*, sedangkan untuk melihat signifikansi (keberartian) hubungan menggunakan uji t. Hasil analisis *rank spearman* dan uji dapat dilihat pada Tabel 4.65 di bawah ini

Tabel 4.65. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan (X) dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif ($Y_3$)

| **Variabel X** | **$Y_3$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_1$: Perencanaan Diklat | Afektif | 0,043 | $0,265^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| $X_2$: Pelaksanan Diklat | | 0,058 | $0,358^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| $X_3$: Evaluasi Diklat | | 0,202 | $1,271^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| X : Diklat | | 0,175 | $1,096^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien Korelasi *Rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

Pada Tabel 4.65 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara perencanaan diklat ($X_1$) dengan domain afektif ($Y_3$) adalah sebesar 0,265 sedangkan $t_{ttabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 1,684. Hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif. Pada variabel pelaksanaan diklat ($X_2$) nilai $t_{hitung}$ sebesar 1,271 sedangkan $t_{tabel}$ pada

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

$\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif. Selanjutnya pada variabel Evaluasi Diklat ($X_3$) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,202 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif. Sedangkan secara keseluruhan yaitu pendidikan dan latihan (X) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,175 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aspek-aspek diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen afektif.

Selanjutnya hasil analisis juga disajikan pada hubungan antara komponen diklat (perencanan diklat , pelaksanaan diklat , dan evaluasi diklat) dengan Unsur Kinerja domain affektif yang meliputi pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran, dan ketepatan.

UNIVERSITAS TERBUKA

1). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara perencanan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif dapat dilihat pada Tabel 4.66. di bawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.66. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Pendidikan dan Latihan Aspek Perencanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_3$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_1$: Perencanaan diklat | $Y_{3.1}$ : Pengetahuan | 0,193 | $1,213^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.2}$ : Tanggung jawab | 0,045 | $0,278^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.3}$ : Kerjasama | 0,021 | $0,129^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.4}$ : Inisiatif | 0,044 | $0,271^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,053 | $0,327^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.6}$ : Kejujuran | 0,076 | $0,470^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.7}$ : Ketepatan | 0,026 | $0,160^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

a). Hubungan antara Perencanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada Tabel 4.66 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek pengetahun adalah 1,213, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek pengetahuan.

b). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Tanggung Jawab

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.66 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek tanggung jawab adalah 0,278, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain afektif aspek tanggung jawab.

c). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Affektif Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kerjasama adalah sebesar 0,129, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684 yang artinya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kerjasama

d). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif .

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek inisiatif adalah sebesar 0,271, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang sangat signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain afektif aspek inisiatif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

e). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.66 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 0,327, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05= 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kualitas pelayanan.

f). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik , seperti tersaji di Tabel 4.66 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPR komponen afektif aspek kejujuran adalah sebesar 0,470, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek kejujuran

g). Hubungan antara Perencanan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD komponen affektif aspek ketepatan adalah sebesar 0,160, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung}$

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

< $t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek ketepatan

2). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara pelaksanaan diklat dengan Unsur Kinerja anggota DPRD domain affektif disajikan pada Tabel 4.67 di bawah ini

Tabel 4.67. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan antara Aspek-aspek Pelaksanaan Diklat anggota DPRD dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan).

| **Variabel X** | **$Y_3$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_2$: Pelaksanaan Diklat | $Y_{3.1}$ : Pengetahuan | 0,093 | $0,576^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{32}$ : Tanggung jawab | 0,245 | $1,558^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.3}$ : Kerjasama | -0,093 | $-0,576^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.4}$ : Inisiatif | 0,030 | $0,185^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.5}$ : Kualitas Pelayanan | -0,009 | $-0,055^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.6}$ : Kejujuran | -0,111 | $-0,689^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.7}$ : Ketepatan | 0,134 | $0,834^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

a). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat Anggota DPRD dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Pengetahuan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.67 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek pengetahuan adalah 0,093, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek pengetahuan

b). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Tanggung Jawab.

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.67 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek tanggung jawab adalah 1,558 sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek tanggung jawab.

c). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara pelaksanan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kerjasama adalah sebesar -0,578, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek kerjasama.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

d). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Inisiatif

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek inisiatif adalah sebesar 0,185, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek inisiatif

e). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.67 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar -0,055, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kualitas pelayanan

f). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kejujuran

Berdasarkan analisis statistik, seperti tersaji di Tabel 4.67 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD Domain affektif aspek kejujuran adalah sebesar -0,689, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kejujuran

g). Hubungan antara Pelaksanaan Diklat dengan Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek ketepatan adalah sebesar 0,834, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek ketepatan.

3). Hubungan antara Evaluasi Diklat ($X_3$) dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif ($Y_3$)

Hasil analisis uji korelasi *rank spearman* dan uji t hubungan antara evaluasi diklat dengan aspek-aspek kinerja anggota DPRD domain affektif disajikan pada Tabel 4.68 di bawah ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.68. Hasil Uji Korelasi *Rank spearman* dan Uji t Hubungan Diklat Anggota DPRD Komponen Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif (Pengetahuan, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kualitas Pelayanan, Kejujuran, dan Ketepatan)

| **Variabel X** | **$Y_3$** | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ db = 38 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| $X_3$: Evaluasi diklat | $Y_{3.1}$ : Pengetahuan | 0,191 | $1,199^{ts}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.2}$ : Tanggung jawab | 0,279 | $1,791^{s}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.3}$ : Kerjasama | -0,088 | $-0,545^{s}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.4}$ : Inisiatif | 0,032 | $0,197^{s}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.5}$ : Kualitas Pelayanan | 0,477 | $3,346^{**}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.6}$ : Kejujuran | 0,125 | $0,779^{s}$ | 1,684 | 2,428 |
| | $Y_{3.7}$ : Ketepatan | 0,340 | $2,229^{*}$ | 1,684 | 2,428 |

Ket:
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

a). Hubungan antara Evaluasi Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.68 di atas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek pengetahun adalah 1,199, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Jika kita bandingkan kedua nilai tersebut, maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aspek evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek pengetahuan.

b). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Afektif Aspek Tanggung Jawab

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan hasil analisis, seperti tersaji pada Tabel 4.68 diatas diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek tanggung jawab adalah 1,791, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek tanggung jawab.

c). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kerjasama

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kerjasama adalah sebesar -0,545, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Dengan demikian nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kerjasama.

d). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Inisiatif

Hasil analisis diperoleh $t_{hitung}$ untuk hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek inisiatif adalah sebesar 0,197, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek inisiatif .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

e). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kualitas Pelayanan

Hasil analisis, seperti tersaji di Tabel 4.68 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kualitas pelayanan yaitu sebesar 3,346, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,01 = 2,428. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan yang sangat signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kualitas pelayanan.

f). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Affektif Aspek Kejujuran.

Berdasarkan analisis statistik , seperti tersaji di Tabel 4.68 diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kejujuran adalah sebesar 0,779, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek kejujuran.

g). Hubungan antara Evaluasi diklat dengan Kinerja Anggota DPRD domain Affektif Aspek Ketepatan

Berdasarkan analisis statistik , maka diperoleh $t_{hitung}$ pada hubungan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek ketepatan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

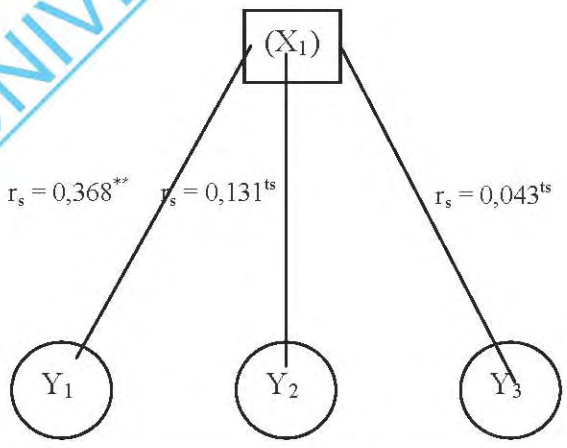
adalah sebesar 2,229, sedangkan $t_{tabel}$ pada $\alpha$ 0,05 = 1,684. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikain dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD domain affektif aspek ketepatan.

4. Garis Besar Hubungan Antara Aspek-aspek Diklat Anggota DPRD (X) dengan Unsur Kinerja anggota DPRD (Y).berikut

Untuk mengetahui garis besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD dengan Unsur Kinerja anggota DPRD dapat dilihat dalam uraian bagan sebagai berikut :

a. Hubungan antara Aspek Perencanaan Diklat Anggota DPRD ($X_1$) dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD ($Y_1$, $Y_2$ dan $Y_3$).

Hasil analisis Hubungan Pendidikan dan Latihan Komponen Perencanaan Diklat ($X_1$) dengan Kinerja Anggota DPR dapat dilihat pada Gambar 4.9 di bawah ini:




Gambar 4.9 Korelasi Perencanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ket:
$X_1$ = Perencanaan Diklat
$Y_1$ = Kognitif
$Y_2$ = Psikomotorik
$Y_3$ = Afektif
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
* = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
** = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
ts = Tidak Signifikan

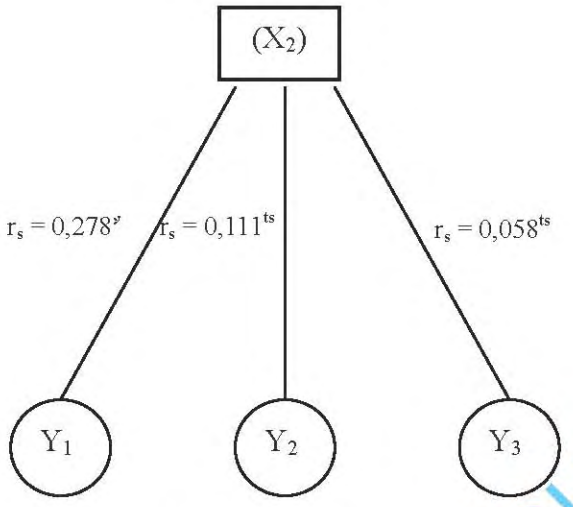
Pada Gambar 4.9 terlihat bahwa aspek perencanaan diklat berhubungan dan sangat signifikan dengan kinerja anggota DPRD pada domain kognitif, sedangkan dengan psikomotorik dan afektif tidak memiliki hubungan yang signifkan. Hal ini berarti perencanaan diklat menentukan kinerja anggota DPRD hanya pada aspek kognitif. Berdasarkan besar tingkat keeratan hubungan yang dilihat dari besarnya koefisien korelasi *rank spearman*, maka diperoleh tingkat keeratan hubungan yang tertinggi hingga terendah adalah berturut-turut perencanaan diklat dengan domain kognitif, kemudian dengan psikomotorik, dan yang terakhir dengan affektif. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan diklat memiliki pengaruh terbesar dengan kinerja anggota DPRD khususnya pada komponen kognitif, selanjutnya dengan psikomotorik, dan terakhir dengan affektif

b. Hubungan antara Aspek Pelaksanaan Diklat Anggota DPRD ($X_2$) dengan Kinerja Anggota DPRD ($Y_1$,$Y_2$ dan $Y_3$)

Hasil analisis Hubungan Pendidikan dan Latihan Komponen Pelaksanaan Diklat ($X_2$) dengan Kinerja Anggota DPRD dapat dilihat pada Gambar 4.10 di bawah ini

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka




Gambar 4.10.Korelasi Pelaksanaan Diklat dengan Kinerja Anggota DPR Komponen Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif

Ket:
$X_2$ = Pelaksanaan Diklat
$Y_1$ = Kognitif
$Y_2$ = Psikomotorik
$Y_3$ = Afektif
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
* = Signifikan pada α 0,05
** = Signifikan pada α 0,01
ts = Tidak Signifikan

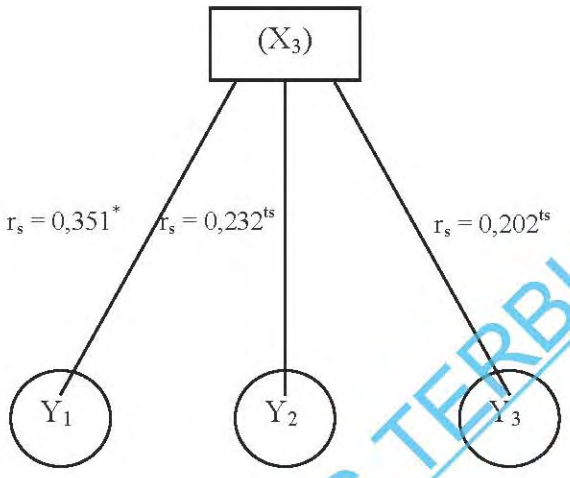
Pada Gambar 4.10. terlihat aspek pelaksanaan diklat hanya berhubungan signifkan dengan kinerja anggota DPRD pada domain kognitif, sedangkan dengan domain psikomotorik dan afektif tidak memiliki hubungan yang signifkan. Hal ini berarti pelaksanaan diklat hanya memiliki pengaruh dengan kinerja anggota DPRD pada domain kognitif saja.

c. Hubungan antara Aspek Evaluasi Diklat ($X_3$) dengan Aspek-aspek Kinerja Anggota DPRD ($Y_1$,$Y_2$ dan $Y_3$)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil analisis hubungan aspek evaluasi Diklat ($X_3$) dengan Unsur Kinerja Anggota DPRD ($Y_1$, $Y_2$ dan $Y_3$) dapat dilihat pada Gambar 4.11 di bawah ini




Gambar 4.11. Korelasi antara Evaluasi Diklat dengan Kinerja Anggota DPRD Domain Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif.

Ket:
$X_3$ = Evaluasi Diklat
$Y_1$ = Kognitif
$Y_2$ = Psikomotorik
$Y_3$ = Afektif
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

Pada Gambar 4.11 terlihat bahwa aspek evaluasi diklat hanya berhubungan sangat signifikan dengan kinerja anggota DPRD pada domain kognitif, sedangan dengan domain psikomotorik dan afektif tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini berarti evaluasi diklat merupakan salah faktor yang menentukan kinerja

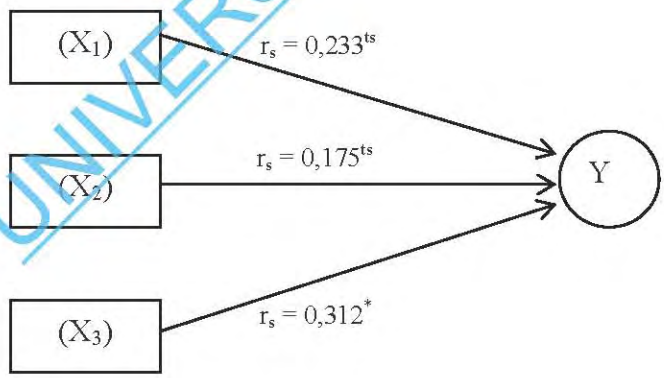
UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

anggota DPRD, namun hanya komponen kognitif. Sedangkan berdasarkan urutan tingkat keeratan hubungan dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi *rank spearman.* Tingkat keeratan hubungan yang tertinggi hingga terendah adalah berturut-turut evaluasi diklat dengan kognitif, kemudian dengan psikomotorik, dan yang terakhir dengan afektif. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi diklat memiliki pengaruh terbesar dengan kinerja anggota DPR hanya pada komponen kognitif, selanjutnya dengan psikomotorik dan terakhir dengan afektif

d. Hubungan antara Aspek-aspek Pendidikan dan Latihan (Diklat) dengan Kinerja Anggota DPRD

Hasil analisis hubungan antara Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Anggota DPRD dapat dilihat pada Gambar 4.12 di bawah ini




Gambar 4.12. Korelasi Diklat ($X_1$,$X_2$ dan $X_3$) dengan Kinerja Anggota DPR (Y)

Ket:
$X_1$ = Perencanaan Diklat
$X_2$ = Pelaksanaan Diklat
$X_3$ = Evaluasi Diklat
Y = Kinerja Anggota DPR

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

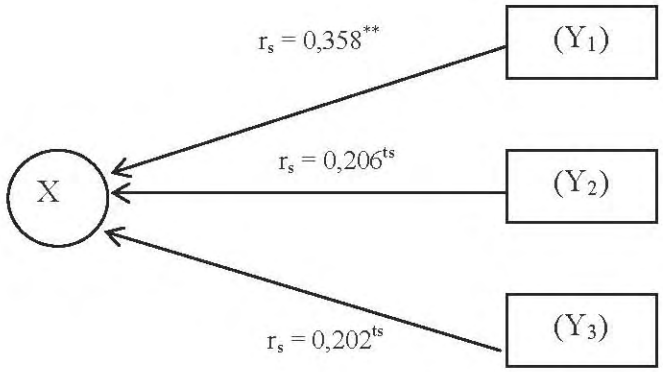
Pada Gambar 4.12 terlihat bahwa hanya evaluasi diklat yang berhubungan signifikan dengan kinerja anggota DPRD, sedangkan perencanaan diklat dan pelaksanaan tidak berhubungan dengan kinerja anggota DPRD. Hal ini berarti evaluasi diklat merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja anggota DPRD, sedangkan perencanaan dan pelaksanaan diklat saat ini belum memiliki pengaruh dengan kinerja anggota DPRD. Selanjtunya berdasarkan urutan tingkat keeratan hubungan dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi *rank spearman.* Tingkat keeratan hubungan yang tertinggi evaluasi diklat dengan kinerja anggota DPRD, kemudian perencanaan diklat dengan kinerja anggota DPRD dan pelaksanaan diklat dengan kinerja anggota DPT. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi diklat memiliki pengaruh terbesar dengan kinerja anggota DPR.

e. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Anggota DPRD domain Kognitif, Psikomotorik, dan Afektif

Hasil analisis hubungan antara Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Anggota DPRD dapat dilihat pada Gambar 4.13 di bawah ini :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka




Gambar 4.13. Korelasi Diklat (X) dengan Kinerja Anggota DPRD ($Y_1$,$Y_2$ &$Y_3$)

Ket:
$Y_1$ = Kognitif
$Y_2$ = Psikomotorik
$Y_3$ = Afektif
X = Diklat
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^{*}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

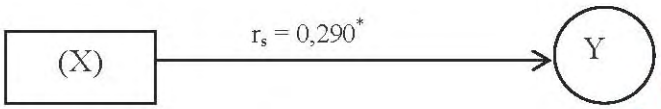
Pada Gambar 4.13 terlihat bahwa aspek pendidikan dan pelatihan berhubungan sangat signifikan dengan unsur Kinerja anggota DPRD domain kognitif, namun tidak berhubungan erat dengan domain psikomotorik dan afektif. Hal ini berarti diklat merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja anggota DPRD, namun hanya pada domain kogniif saja. Selanjtunya berdasarkan urutan tingkat keeratan hubungan dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi *rank spearman*. Tingkat keeratan hubungan yang tertinggi adalah diklat dengan domain kognitif, kemudian dengan psikomotorik dan yang terakhir dengan afektif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

i. Hubungan Diklat dengan Kinerja Anggota DPR

Hasil analisis hubungan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dengan Kinerja Anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dapat dilihat pada Gambar 4.14 di bawah ini :




Gambar 4.14. Korelasi Diklat (X) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y)

Ket:
X = Pendidikan dan Latihan
Y = Kinerja Anggota DPR
$r_s$ = Koefisien korelasi *rank spearman*
$^*$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,05
$^{**}$ = Signifikan pada $\alpha$ 0,01
$^{ts}$ = Tidak Signifikan

Pada Gambar 4.14 terlihat bahwa secara umum aspek-aspek pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan Unsur Kinerja anggota DPRD. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja anggota DPRD salah satunya ditentukan oleh pendidikan pelatihan yang ditempuh oleh anggota DPRD.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

## A. Simpulan

1. Hipotesis ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah (X) yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain kognitif($Y_1$) dari pada aspek unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah, secara keseluruhan bisa diterima, dimana $t_{hitung}$ 2,364 > dari $t_{tabel}$ 1,68. Dari ke tiga sub aspek hubungan tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :
   a. Pada hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain kognitif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan sangat nyata adalah pada pengetahuan dan kejujuran, diikuti sub aspek yang berhubungan nyata saja yakni tanggungjawab, inisiatif, dan kualitas pelayanan yang terakhir adalah sub aspek yang memiliki hubungan tidak nyata atau lemah yaitu sub aspek kerjasama dan ketepatan. Secara keseluruhan hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain kognitif adalah sangat nyata.
   b. Hubungan antara aspek pelaksanaan diklat dengan domain kognitif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah pengetahuan dan kerjasama. Sedang sub aspek yang memiliki hubungan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tidak nyata adalah tanggungjawab, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan. Secara total hubungan antara pelaksanaan diklat dengan domain kognitif adalah berhubungan nyata.

c. Pada hubungan antara aspek evaluasi diklat dengan dengan domain kognitif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan) sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tanggungjawab, kerjasama, inisiatif dan kualitas pelayanan sedang sub aspek yang memiliki hubungan tidak nyata atau lemah adalah pengetahuan, kejujuran dan ketepatan. Dapat disimpulkan hubungan antara evaluasi diklat dengan domain kognitif adalah berhubungan nyata.

2. Hipotesis ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari aspek unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan tidak bisa diterima atau ditolak dimana $t_{hitung}$ 1,298< $t_{tabel}$ 1,68. Dari ketiga sub aspek hubungan tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :

   a. Pada hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain psikomotorik yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tidak ada. Sehingga dari ke tujuh sub aspek tersebut masing-masing memiliki hubungan tidak nyata atau lemah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

.Secara keseluruhan hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain psikomotorik adalah tidak nyata atau lemah.

b. Hubungan antara aspek pelaksanaan diklat dengan domain psikomotorik yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tidak ada, sehingga masing-masing ketujuh sub aspek tersebut semuanya memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara pelaksanaan diklat dengan domain psikomotorik adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

c. Pada hubungan antara aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tanggung jawab sehingga sisanya enam sub aspek yang lain memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara evaluasi dengan domain psikomotorik adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

3. Hipotesis tentang ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain affektif dari aspek- unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan tidak bisa diterima, dimana $t_{hitung}$ 1,096 < $t_{tabel}$ 1,68. Dari ketiga sub aspek hubungan tersebut bisa disimpulkan sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a. Pada hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain Affektif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tidak ada. Sehingga dari ke tujuh sub aspek tersebut masing-masing memiliki hubungan tidak nyata atau lemah .Secara seluruhan hubungannya adalah tidak nyata atau lemah.

b. Hubungan antara aspek pelaksanaan diklat dengan domain affektif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan) semuanya memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara pelaksanaan diklat dengan domain affektif adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

c. Pada hubungan antara aspek evaluasi diklat dengan domain affektif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan sangat nyata adalah kualitas pelayanan, sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah ketepatan sisanya ada lima sub aspek yang memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara evaluasi dengan domain affektif adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

4. Hipotesis ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang terdiri dari aspek perencanaan $X_1$, aspek pelaksanaan $X_2$ dan aspek evaluasi $X_3$ dengan Unsur Kinerja anggota DPRD Kab. Lampung Tengah (Y) secara total bisa diterima .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Akan tetapi dari ketiga sub aspek hubungan tersebut memiliki penjelasan berbeda dimana sub aspek pertama $X_1$ dengan unsur Kinerja (Y) $r_s$ = 0,358* yang berarti berhubungan nyata ,sub aspek kedua ( $X_2$ ) $r_s$ = $0,206^{ts}$ yang berarti berhubungan tidak nyata atau lemah dan $X_3$ $r_s$ = $0,202^{ts}$ yang berarti berhubungan tidak nyata atau lemah. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan dua hal pertama peningkatan kinerja anggota DPRD salah satunya berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kedua bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh anggota DPRD Kab.Lampung Tengah hanya berkorelasi kepada peningkatan kognitif saja akan tetapi belum memiliki korelasi nyata dan pengaruh dengan aspek psikomotorik dan affektif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Saran.

1. Ditujukan kepada Anggota DPRD Khususnya Panitia Anggaran, agar dapat merubah paradigma perencanaan yang selama ini berorientasi pada kuantitas besaran dana dan jumlah kegiatan supaya dapat diarahkan pada perencanaan yang menitik beratkan pada peningkatan kualitas hasil atau out put khususnya pada peningkatan unsur kinerja domain psikomotorik dan affektif agar lebih berimbang dengan domain kognitif..
2. Ditujukan kepada Sekretariat DPRD khususnya Bagian Keuangan Sub Bagian Anggaran dan Perencanaan Agar dalam evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan anggota DPRD perlu dilakukan penelaahan yang lebih mendalam terhadap aspek perencanaan kegiatan diklat DPRD dimana perlu dilakukan penyempurnaan dalam beberapa hal : (pertama) untuk lebih mendesain efektivitas peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang cocok bagi anggota DPRD mengingat latar belakang kompetensi yang berbeda, (kedua) perlu disusun ulang perencanaan anggaran agar lebih efektif dan efisiensi (ketiga) program kegiatan diklat harus disusun ulang disesuaikan dengan bobot relavansi tugas pokok dan fungsi anggota DPRD dan (keempat) semua materi dan tujuan kegiatan diklat harus lebih diintegrasikan dengan kebutuhan dan kondisi daerah, sebab semua peningkatan kompetensi hasil akhirnya adalah untuk publik atau masyarakat didaerah tempat bertugas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

# DAFTAR PUSTAKA

Ali Faried, (1997), *Hukum Tata Pemerintahan dan Proses Legislatif di Indonesia*, Jakarta, PT Raya Grafindo Persada.

Arikuntoro,S, (1993), *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cita.

Bernardin, HJ dan Russel, J.E.A., (1997) *Human Resource Management* Boston, MC.Graw-Hill Companies, Inc.

Dwiyanto, Agus, (1995), *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Fisipol UGM.

Gibson, James L, (1990) *Organisasi, Prilaku, Struktur,Proses (diterjemahkan oleh Agus Darma)*. Jakarta, PT Erlangga.

Hadari, Nawawi, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif,* Jakarta, Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Melayu SP,( 2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, PT Toko Gunung Agung .

Hamalik, Oemar,( 2005), *Pengembangan SDM, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan.* Jakarta, PT Bumi Aksara.

Hoessein, Bhenyamin, (2004) *Desentralisasi dan Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Jakarta, Pusat Penerbitan UT.

Iswanto, Yun, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Pusat Penerbitan UT.

Keban, Yeremias T, (1995), *Indikator kinerja Pemerintah Daerah (Pendekatan Manajemen dan Kebijakan* , Yogyakarta : Fisip UGM.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Legowo, TA dkk, (2005*), Lembaga Perwakilan Rakyat di Indonesia Studi & Analisis Sebelum dan Sesudah Perubahan UUD 1945*, Jakarta, Formappi.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mutiara S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* , Bandung, Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Bandung, Refika Aditama.

Moekijat, (1991), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Masagung.

Ndraha, Taliziduhu,(1997), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Rhineka Cipta

Prawirosentono, Suyadi, (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.

Syuhadhak M, (1994), *Administrasi Kepegawaian Negara (Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia)*, Jakarta, PT Gunung Agung

Suhardiono, L, (1992), *Penyuluhan Petunjuk Bagi Penyuluhan Pertanian*, Jakarta, PT Erlangga.

Smith, Ines and Tom Hewith, (1992), Is the World Overpopulated dalam Tim Allen dan Thomas Proverty and Developmen in the 1990s, *Oxpord Open University Press.*

Sundarso, dkk, (2006), *Teori Administrasi*, Jakarta, Penerbitan UT.

Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2000), Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Jakarta, BPKP.

Umar Husein, 1998, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Widodo, Joko, (2001) *Good Governance- telaah dari Demensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah,* Surabaya, Insan Cendekia.

W.K. Sri Hadiati, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia- Bahan Ajar Diklat Pim Tk.IV*, Jakarta, LAN.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

## SARAN PERBAIKAN DARI PENGUJI AHLI

1. Pada halaman 38 uraian ranah Kognitif, Psikomotorik dan Afektif telah dijabarkan kedalam beberapa katagori tetapi belum begitu jelas operasionalnya sehingga perlu dilengkapi.

2. Operasional Variabel, ke sub variable, Demensi dan Indikator harus dibuat jelas jangan sampai terjadi ada konsep di indicator contohnya pada halaman 48 ada dimensi "Prinsip Efektivitas dan Efisiensi" , Kemudian "Sikap dan Motivasi", dapat dijelaskan bahwa "Efektivitas itu jelas berbeda dengan Efisiensi" Kemudian "Sikap jelas berbeda dengan Motivasi" Sehingga tidak bisa disatukan jadi satu indicator.

3. Pada halaman 61 tentang pensekoran 1,2,3,4 dan 5 belum dilengkapi dengan analisa dan penjelasan secara redaksional.

4. Kesimpulan harus dibuat dalam kerangka kalimat yang jelas bukannya dengan menampilkan uraian angka-angka kembali.

5. Tentang saran harus jelas ditujukan kepada siapa.

6. Daftar Pustaka diperbaiki sesuai dengan juknis misalnya ada kalimat atau kata yang harus ditampilkan miring.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

## TANGGAPAN / PERBAIKAN DARI SARAN PENGUJI AHLI

**Tanggapan 1.**

Penjelasan ranah kognitif, psikomotorik dan afektif telah dilengkapi dengan penjabaran operasional kata kerja.

1. Ranah Kognitif /Pengetahuan (Bloom,1955).

Ranah kognitif mencakup pengembangan kemampuan intelektual dan pengetahuan yang terdiri atas enam katagori utama yang tersusun dari yang sederhana hingga yang kompleks berdasar pada tingkat kesulitan yang ditanganinya. Katagori yang sederhana harus dikuasai terlebih dahulu sebelum meningkat ketingkat katagori yang lebih sulit berikutnya.

Ranah Kognitif meliputi enam katagori utama adalah :

g. Pengetahuan (Knowlodges)

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Mengidentifikasikan
Menyebutkan
Menunjukkan
Memberi nama pada
Menyusun daftar
Menggaris bawahi
Memilih

h. Pemahaman (Comprehension)

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Menjelaskan
Menguraikan
Merumuskan
Merangkum
Mengubah
Memberikan contoh tentang
Menerangkan
Memperkirakan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menyimpulkan

i. Penerapan (Application)

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Menggantikan
Menarik kesimpulan
Meringkas
Mengembangkan
Membuktikan
Mendemonstrasikan
Menghubungkan
Memperhitungkan
Membuktikan
Menghasilkan
Menunjukkan
Melengkapi
Menyediakan
Menyesuaikan

j. Analisis (Analysis)

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Memisahkan
Menerima
Menyisihkan
Menghubungkan
Memilih
Membandingkan
Membagi
Menunjukkan hubungan antara

k. Sintesa (Synthesis)

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Membuat pola
Mengkatagorikan
Mengarang
Menciptakan
Mendisain
Mengatur
Merangkaikan
Menghubungkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menyimpulkan
Merancangkan.

l. Evaluasi (Evaluation).

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Memperbandingkan
Menyimpulkan
Mengkritik
Mengevaluir
Memberikan argumentasi
Menafsirkan

2. Ranah Psikomotor /Keterampilan (Dave,1967)

Ranah Psikomotoris mencakup kemampuan dalam mengkoordinasikan gerakan phisik dan menggunakan motoris. Untuk memperoleh kemampuan tersebut memerlukan pelatihan dan pembiasaan dan pengukuran yang mencakup tentang kecepatan, jarak prosedur dan teknik pelaksanaan. Ranah Psikomotoris meliputi empat sebagai berikut :

e. Persepsi

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Memilih
Membedakan
Mempersiapkan
Menyisihkan
Menunjukkan
Mengidentifikasikan
Menghubungkan

f. Persiapan

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Memulai
Mengawali
Bereaksi
Mempersiapkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Memprakarsai
Menanggapi
Mempertunjukkan.

g. Gerakan Terbimbing

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Mempraktekkan
Memainkan
Mengikuti
Mengerjakan
Membuat
Memperlihatkan
Memasang.
Membongkar

h. Gerakan terbiasa

**Kata-kata kerja operasionalnya adalah:**
Mengoperasikan
Membangun
Memasang
Membongkar
Memperbaiki
Melaksanakan
Mengerjakan
Menyusun
Menggunakan
Mendemonstrasikan
Memainkan

**3. Ranah Afektif /Sikap (Bloom, Krathwohl & Masia,1964)**

Ranah Afektif mencakup aspek aspek yang berkaitan dengan emosi seperti motivasi, perasaan, entusiasme, apresiasi dan sikap. Adapun katagori utama domain Afektif adalah :

f. Menerima

Kata-kata kerja operasionalnya:
Memilih
Mengikuti
Menjawab

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menanyakan
Melanjutkan
Memberi
Menyatakan
Menempatkan.

g. Partisipasi

Kata-kata operasionalnya:
Melaksanakan
Membantu
Menawarkan diri
Menyambut
Menolong
Mendatangi
Melaporkan
Menyumbangkan
Menyesuaikan diri berlatih
Mendiskusikan
Menyelesaikan
Menyatakan Persetujuan

h. Penilaian/ Penentuan sikap menerima suatu nilai

**Kata-kata operasionalnya:**
Menunjukkan
Melaksanakan
Menyatakan pendapat
Mengikuti
Mengambil prakarsa
Memilih
Ikut serta
Menggabungkan diri
Mengundang
Mengusulkan
Membela
Menuntun
Membenarkan
Menolak
Mengajak.

i. Mengorganisasi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

**Kata-kata kerja operasionalnya:**
Merumuskan
Berpegang pada
Mengintegrasikan
Menghubungkan
Mengaitkan
Menyusun
Mengubah
Mlengkapi
Menyempurnakan
Memperbandingkan
Mempertahankan
Memodifikasikan.

j. Pembentukan pola.

**Kata-kata kerja operasionalnya:**
Bertindak
Menyatakan
Memperlihatkan
Mempraktekkan
Melayani
Membuktikan
Menunjukkan
Bertahan
Mempertimbangkan
Mempersoalkan.

UNIVERSITAS TERBUKA

**Tanggapan 2.**

Operasional sub variabel demensi telah diperbaiki dengan memisahkan konsep efektivitas dan efisiensi sehingga operasional sub varibel yang digunakan adalah Efektifitas saja begitu juga dengan Sikap dan motivasi yang digunakan sebagai operasional adalah dimensi motivasi (peserta).

| Variabel | Sub Variabel | Dimensi | Indicator |
|---|---|---|---|
| Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan (X) | Perencanaan Diklat (X1) | Efektivitas | 1. **Mendisain** peningkatan pengetahuan & ketrampilan dalam pelaksanan tugas |

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Pelaksanaan Diklat (X2) | 1.Keikutsertaan (dalam Diklat).<br>2.Motivasi (peserta)<br>3.Sistematika (penyampain materi) | 2.**Menunjukkan** prinsip hemat anggaran.<br>3 **Dikaitkaitkan** dengan prinsip relavansi.<br>4 **Mengintegrasi-kan** semua kegiatan dengan kebutuhan daerah<br>5.Frekuensi **mengikuti** diklat<br>6.**Mengembang-kan** ilmu dan ketrampilan<br>7.**Mempersiap kan** peningkatan karier & jabatan<br>8.**Membantu** dalam delaksanakan tugas<br>9.**Mem-Pertimbangkan** insentif yang diperoleh<br>10 Dibuat **ringkas** dan mudah dipahami<br>11.**Membuat pola** pengajaran yang menarik |

UNIVERSITAS TERBUKA

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | minat<br>12. **Memperlihatkan** urutan yang teratur<br>13. **Menuntun** Kearah pemahaman yang benar |

**Tanggapan 3**

Telah dilengkapi dengan analisa penjelasan skor terhadap pilihan jawaban 1,2,3,4 dan 5.

Tabel 3.1. Kreteria Nilai Scor Jawaban Responden

| 1."Tidak Memuaskan" | 2."Dibawah Rata-rata" | 3."Rata-rata" | 4."Memuaskan" | 5. "Sangat Memuaskan" |
|---|---|---|---|---|
| Tidak memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan pekerjaan. | Memiliki kemampuan dasar, namun kurang bermotivasi untuk menerapkannya dalam pekerjaan | Memiliki kemampuan dasar, dan sudah menerapkannya dalam pekerjaan tapi masih membutuhkan supervisi | Sudah mengaplikasikan kemampuan dengan supervisi yang minimal. | Handal dalam mengaplikasikan kemampuan secara efektif dan mampu mempengaruhi dengan supervisi yang sangat minimal |

UNIVERSITAS TERBUKA

**Tanggapan 4**

Penjelasan kuantitatif/ angka-angka dalam simpulan telah disederhanakan dengan uraian kualitatif.

A. Simpulan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1. Hipotesis ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah (X) yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain kognitif($Y_1$) dari pada aspek unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah, secara keseluruhan bisa diterima, dimana $t_{hitung}$ 2,364 > dari $t_{tabel}$ 1,68. Dari ke tiga sub aspek hubungan tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :

   a. Pada hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain kognitif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan sangat nyata adalah pada pengetahuan dan kejujuran, diikuti sub aspek yang berhubungan nyata saja yakni tanggungjawab, inisiatif, dan kualitas pelayanan yang terakhir adalah sub aspek yang memiliki hubungan tidak nyata atau lemah yaitu sub aspek kerjasama dan ketepatan. Secara keseluruhan hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain kognitif adalah sangat nyata.

   b. Hubungan antara aspek pelaksanaan diklat dengan domain kognitif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah pengetahuan dan kerjasama. Sedang sub aspek yang memiliki hubungan tidak nyata adalah tanggungjawab, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan. Secara total hubungan antara pelaksanaan diklat dengan domain kognitif adalah berhubungan nyata.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c.Pada hubungan antara aspek evaluasi diklat dengan dengan domain kognitif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan) sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tanggungjawab, kerjasama, inisiatif dan kualitas pelayanan sedang sub aspek yang memiliki hubungan tidak nyata atau lemah adalah pengetahuan, kejujuran dan ketepatan. Dapat disimpulkan hubungan antara evaluasi diklat dengan domain kognitif adalah berhubungan nyata.

2. Hipotesis ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari aspek unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan tidak bisa diterima atau ditolak dimana $t_{hitung}$ 1,298< $t_{tabel}$ 1,68. Dari ketiga sub aspek hubungan tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :

a. Pada hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain psikomotorik yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tidak ada. Sehingga dari ke tujuh sub aspek tersebut masing-masing memiliki hubungan tidak nyata atau lemah .Secara keseluruhan hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain psikomotorik adalah tidak nyata atau lemah.

b.Hubungan antara aspek pelaksanaan diklat dengan domain psikomotorik yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

hubungan nyata adalah tidak ada, sehingga masing-masing ketujuh sub aspek tersebut semuanya memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara pelaksanaan diklat dengan domain psikomotorik adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

c. Pada hubungan antara aspek evaluasi diklat dengan domain psikomotorik yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tanggung jawab sehingga sisanya enam sub aspek yang lain memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara evaluasi dengan domain psikomotorik adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

3. Hipotesis tentang ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, aspek pelaksanaan diklat dan aspek evaluasi diklat dengan domain affektif dari aspek- unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah secara keseluruhan tidak bisa diterima, dimana $t_{hitung}$ 1,096 < $t_{tabel}$ 1,68. Dari ketiga sub aspek hubungan tersebut bisa disimpulkan sebagai berikut :

a. Pada hubungan antara aspek perencanaan diklat dengan domain Affektif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah tidak ada. Sehingga dari ke tujuh sub

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

aspek tersebut masing-masing memiliki hubungan tidak nyata atau lemah .Secara seluruhan hubungannya adalah tidak nyata atau lemah.

b. Hubungan antara aspek pelaksanaan diklat dengan domain affektif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), semuanya memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara pelaksanaan diklat dengan domain affektif adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

c. Pada hubungan antara aspek evaluasi diklat dengan domain affektif yang terdiri dari 7 sub aspek (pengetahuan, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif, kualitas pelayanan, kejujuran dan ketepatan), sub aspek yang memiliki hubungan sangat nyata adalah kualitas pelayanan, sub aspek yang memiliki hubungan nyata adalah ketepatan sisanya ada lima sub aspek yang memiliki hubungan yang lemah atau tidak nyata. Secara total hubungan antara evaluasi dengan domain affektif adalah berhubungan tidak nyata atau lemah.

4. Hipotesis ada hubungan yang signifikan antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang terdiri dari aspek perencanaan $X_1$, aspek pelaksanaan $X_2$ dan aspek evaluasi $X_3$ dengan Unsur Kinerja anggota DPRD Kab. Lampung Tengah (Y) secara total bisa diterima . Akan tetapi dari ketiga sub aspek hubungan tersebut memiliki penjelasan berbeda dimana sub aspek pertama $X_1$ dengan unsur Kinerja (Y) $r_s = 0{,}358^*$ yang berarti berhubungan nyata ,sub aspek kedua ( $X_2$ ) $r_s = 0{,}206^{ts}$ yang berarti berhubungan tidak nyata atau lemah dan $X_3$ $r_s = 0{,}202^{ts}$ yang berarti berhubungan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tidak nyata atau lemah. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan dua hal pertama peningkatan kinerja anggota DPRD salah satunya berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kedua bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh anggota DPRD Kab.Lampung Tengah hanya berkorelasi kepada peningkatan kognitif saja akan tetapi belum memiliki korelasi nyata dan pengaruh dengan aspek psikomotorik dan affektif.

**Tanggapan 5.**

Saran ditujukan kepada siapa, atau institusi apa telah dibuat khususnya kepada 2 unsur yakni Panitia Anggaran DPRD Kab.Lampung Tengah dan Subag.Perencanaan dan Anggaran Bagian Keuangan Sekretariat DPRD.

B. Saran.

1. Ditujukan kepada Anggota DPRD Khususnya Panitia Anggaran, agar dapat merubah paradigma perencanaan yang selama ini berorientasi pada kuantitas besaran dana dan jumlah kegiatan supaya dapat diarahkan pada perencanaan yang menitik beratkan pada peningkatan kualitas hasil atau out put khususnya pada peningkatan unsur kinerja domain psikomotorik dan affektif agar lebih berimbang dengan domain kognitif..
2. Ditujukan kepada Sekretariat DPRD khususnya Bagian Keuangan Sub Bagian Anggaran dan Perencanaan Agar dalam evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan anggota DPRD perlu dilakukan penelaahan yang lebih mendalam terhadap aspek perencanaan kegiatan diklat DPRD dimana perlu dilakukan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

penyempurnaan dalam beberapa hal : (pertama) untuk lebih mendesain efektivitas peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang cocok bagi anggota DPRD mengingat latar belakang kompetensi yang berbeda, (kedua) perlu disusun ulang perencanaan anggaran agar lebih efektif dan efisiensi (ketiga) program kegiatan diklat harus disusun ulang disesuaikan dengan bobot relavansi tugas pokok dan fungsi anggota DPRD dan (keempat) semua materi dan tujuan kegiatan diklat harus lebih diintegrasikan dengan kebutuhan dan kondisi daerah, sebab semua peningkatan kompetensi hasil akhirnya adalah untuk publik atau masyarakat didaerah tempat bertugas.

**TANGGAPAN 6**

Daftar pustaka telah diperbaiki sesuai juknis.

## DAFTAR PUSTAKA

Ali Faried, (1997), *Hukum Tata Pemerintahan dan Proses Legislatif di Indonesia*, Jakarta, PT Raya Grafindo Persada.

Arikuntoro, S., (1993), *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cita.

Bernardin, HJ dan Russel, J.E.A., (1997) *Human Resource Management* Boston, MC.Graw-Hill Companies, Inc.

Dwiyanto, Agus, (1995), *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Fisipol UGM.

Gibson, James L, (1990) *Organisasi, Prilaku, Struktur,Proses (diterjemahkan oleh Agus Darma)*. Jakarta, PT Erlangga.

Hadari, Nawawi, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

*Kompetitif,* Jakarta, Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Melayu SP,( 2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, PT Toko Gunung Agung .

Hamalik, Oemar,( 2005), *Pengembangan SDM, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan.* Jakarta, PT Bumi Aksara.

Hoessein, Bhenyamin, (2004) *Desentralisasi dan Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia,* Jakarta, Pusat Penerbitan UT.

Iswanto, Yun, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Pusat Penerbitan UT.

Keban, Yeremias T, (1995), *Indikator kinerja Pemerintah Daerah (Pendekatan Manajemen dan Kebijakan* , Yogyakarta : Fisip UGM.

Legowo, TA dkk, (2005*), Lembaga Perwakilan Rakyat di Indonesia Studi & Analisis Sebelum dan Sesudah Perubahan UUD 1945*, Jakarta, Formappi.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mutiara S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* , Bandung, Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Bandung, Refika Aditama.

Moekijat, (1991), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Masagung.

Ndraha, Taliziduhu,(1997), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Rhineka Cipta

Prawirosentono, Suyadi, (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Syuhadhak M, (1994), *Administrasi Kepegawaian Negara (Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia),* Jakarta, PT Gunung Agung

Suhardiono, L, (1992), *Penyuluhan Petunjuk Bagi Penyuluhan Pertanian*, Jakarta, PT Erlangga.

Smith, Ines and Tom Hewith, (1992), Is the World Overpopulated dalam Tim Allen dan Thomas Proverty and Developmen in the 1990s, *Oxpord Open University Press.*

Sundarso, dkk, (2006), *Teori Administrasi*, Jakarta, Penerbitan UT.

Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2000), Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Jakarta, BPKP.

Umar Husein, 1998, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka.

Widodo, Joko, (2001) *Good Governance- telaah dari Demensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah,* Surabaya, Insan Cendekia.

W.K. Sri Hadiati, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia- Bahan Ajar Diklat Pim Tk.IV*, Jakarta, LAN.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

## SARAN PERBAIKAN DARI KETUA KOMISI

**1. Kerangka pikir harus dilengkapi dengan hubungan teoritik antar variabel.**

**Tanggapan**

Hubungan antara Variabel Pendidikan dan Pelatihan disatu pihak dengan Variabel Kinerja dipihak lain, secara teoritik antara lain dapat dilihat menurut pendapat Syuhadak (1994:124) "Pendidikan dan pelatihan atau diklat adalah suatu kegiatan yang diadakan oleh suatu instansi untuk memperbaiki mutu, pengembangan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan persyaratan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut" .Lebih lanjut Mutiara S (2004;42) menyebutkan bahwa …Sedangkan tujuan pelatihan untuk karyawan adalah…..Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Aspek-aspek Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan dan aspek evaluasi berhubungan dengan varibel kinerja yang terdiri dari unsur domain kognitif, domain psikomotorik dan domain afektif.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

**SARAN PERBAIKAN DARI PEMBIMBING I.**

1. Perbaikan judul pada kata-kata "Aspek-aspek Kinerja" menjadi "Unsur Kinerja".

2. Pada perumusan masalah dari 6 permasalahan menjadi 4 permasalahan (1 permasalahan pokok dan 3 sub permasalahan), permasalahan ditekankan pada aspek korelasi saja sedang aspek identifikasi sudah termasuk didalam permasalahan pokok, begitu juga dengan tujuan penelitian dan hipotesis.

3. Cara membuat saran dapat aplikable/ diterapkan.

**Tanggapan 1**

Judul telah diperbaiki dengan mengganti kata-kata "Aspek-aspek Kinerja menjadi Unsur Kinerja".

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

"Hubungan antara Aspek Aspek Pendidikan dan Pelatihan Anggota DPRD Dengan Aspek unsur Kinerja Anggota DPRD (Studi Pada anggota DPRD Kabupaten Lampung Tengah)"

**Tanggapan 2.**

Perumusan masalah telah disederhanakan menjadi 4 saja dari yang sebelumnya 6.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan domain kognitif dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?
2. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan domain psikomotorik dari unsur kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?
3. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah yang meliputi aspek perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan domain affektif dari unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?
4. Seberapa besar hubungan antara aspek-aspek diklat anggota DPRD Kab.Lampung Tengah dengan Unsur Kinerja anggota DPRD Kab.Lampung Tengah ?

**Tanggapan 3.**

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Pada tahap awal yakni tahap komitmen saran ditujukan kepada Panitia Anggaran DPRD untuk merubah perencanaan yang selama ini berada pada paradigma besaran anggaran, menjadi paradigma hasil atau kualitas kinerja. Selanjutnya saran penjabaran kegiatan supaya lebih berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja ditujukan kepada Sekretariat DPRD dalam hal ini Subag Perencanaan dan Anggaran Bagian Keuangan.

UNIVERSITAS TERBUKA

**SARAN PERBAIKAN/ PERTANYAAN DARI PEMBIMBING II.**

1. Bagaimana menjelaskan secara teoritik, bahwa aspek-aspek diklat (Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi) berhubungan dengan kinerja ?

2. Apakah tepat meneliti kualitas diklat dari pendapat peserta pelatihan ?

3. Apa aspek teoritik yang disumbangkan dari hasil penelitian ini ? (memperkuat teori atau memperlemah)

**Tanggapan 1.**

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Aspek-aspek diklat yang terdiri dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan dan aspek evaluasi sebenarnya merupakan intisari dari konsep desain program pelatihan Mangkunegara (2003 :154-161). Dengan demikian aspek perencanaan, aspek pelaksanaan dan aspek evaluasi merupakan komponen pembentuk Program Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan kaitan hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan disatu pihak dengan Kinerja dipihak lain, antara lain dapat dilihat menurut pendapat Syuhadak (1994:124) "Pendidikan dan pelatihan atau Diklat adalah suatu kegiatan yang diadakan oleh suatu instansi untuk memperbaiki mutu, pengembangan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan persyaratan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut" .Lebih lanjut Mutiara S (2004;42) menyebutkan bahwa …Sedangkan tujuan pelatihan untuk karyawan adalah…..Memperbaiki kinerja. karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Aspek-aspek yang terkait didalam Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan dan aspek evaluasi juga berhubungan dengan kinerja.

**Tanggapan 2**

Meneliti kualitas diklat dari pendapat peserta pelatihan dapat dilakukan hal ini mengacu pada pendapat Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara (2006:69) bahwa kreteria yang dapat dipergunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yaitu kreteria pendapat, kreteria belajar, kreteria prilaku dan kreteria hasil.

a) Kreteria Pendapat
Kreteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana, pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan dan situasi pelatihan.

b) Kreteria Belajar
Kreteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes ketrampilan yang mengukur skill dan kemampuan peserta.

c) Kreteria Prilaku
Kreteria prilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes ketrampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan prilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d) Kreteria Hasil

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kreteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turn-over, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, dan meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

Dengan demikian meneliti kualitas diklat dari peserta pelatihan dapat dilakukan khusus pada penelitian ini, penulis memfokuskan **pada kreteria pendapat** yakni menanyakan pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan ditambah beberapa aspek dari **kreteria Belajar**. Mengapa penulis tidak menggunakan kreteria hasil dan kreteria prilaku hal ini disebabkan penulis kesulitan memperoleh data pra tes kemampuan anggota DPRD sebelum mengikuti pelatihan dan post tes kemampuan anggota DPRD setelah mengikuti pelatihan, karena data tersebut hampir tidak ada.

**Tanggapan 3.**

Mengenai apa aspek teori yang dapat disumbangkan dalam penelitian ini adalah terkait dengan teori dan kerangka fikir yang digunakan. Penelitian ini memperkuat teori bahwa ada hubungan yang signifian antara aspek-aspek pendidikan dan pelatihan dengan unsur kinerja dengan catatan bahwa hubungan tersebut harus memperhatikan juga aspek signifikansi yang berimbang antara unsur perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi disatu pihak dengan unsur domain kognitif, psikotorik dan affektif di pihak lain.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka