

**DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember

Oleh :

SOEMARSONO

NIM : 990820101182

**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2001

Asal	: Studi	TS Klass 658.3 SOE d
Terima	: 8/5/01.	
No. Induk	: 50071.	

Lembar Pengesahan
TESIS INI TELAH DISETUJUI
Tanggal 26 Februari 2001

Oleh :
Pembimbing Ketua,



Prof. Dr. Murdijanto Purbangkoro, SE., SU.
NIP. 130350767

Pembimbing,



Dewi Prihatini, SE., MSi.
NIP. 132 056 181

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Program Pasca Sarjana Universitas Jember,



Prof. Dr. H. Harijono, SE., SU.
NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Drs. Soemarsono
N I M : 990820101182
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

28 Pebruari 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP : 130 350 765

Sekretaris,



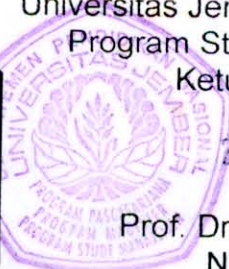
Imam Suroso, SE., MSi.
NIP : 131 759 838

Anggota,

Prof. Dr. Murdijanto Pb, SE., SU.
NIP : 130 350 767

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP : 130 350 765

Khususnya kepada istri yang tercinta dan anak – anak yang telah membangkitkan semangat belajar kembali dan yang selalu mendampingi serta membesarkan hati dikala mengalami kesulitan.

Akhirnya kepada Saudara Fadjar Surjani dan rekan – rekan lain yang tidak disebutkan satu persatu, yang juga memberikan andil yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Semoga penelitian dan penulisan tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi penulis akan menambah pengalaman yang sangat berharga di bidang karya tulis ilmiah. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun tetap kami harapkan.

Jember, 24 Pebruari 2001

Penulis

RINGKASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Faktor – faktor yang berpengaruh tersebut adalah pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer untuk pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja dan data skunder untuk data pendidikan pelatihan dan prestasi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh faktor – faktor tersebut diatas mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Negeri Surabaya dan selanjutnya digunakan untuk memberikan saran yang positif kepada Pimpinan dalam hal pembinaan pegawai tersebut diatas.

Analisis yang digunakan adalah model analisis regresi sederhana untuk variabel terikat pendidikan dan pelatihan dan variabel bebas pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja dan analisis regresi berganda untuk variabel terikat pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja terhadap variabel terikat prestasi kerja.

Hasil analisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, diketahui bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan pengetahuan sebesar 0,17, pendidikan dan pelatihan dengan sikap mental sebesar 0,14, pendidikan dan pelatihan dengan ketrampilan kerja sebesar 0,16, pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja sebesar 0,47, pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja secara serempak terhadap prestasi kerja sebesar 0,61. Keeratan hubungan tersebut masuk dalam kategori rendah. Beberapa variabel yakni variabel pendidikan dan pelatihan, pengetahuan dan sikap mental secara partial memberikan pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan ketrampilan kerja tidak nyata pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Oleh sebab itu disarankan untuk variabel – variabel yang nyata – nyata mempengaruhi prestasi kerja hendaknya memperoleh perhatian dalam upaya pembinaan pegawai, sedangkan untuk variabel yang tidak nyata pengaruhnya dapat diabaikan.

ABSTRACT

The experiment is intended to know the factors which influence the work achievement of civil official in environment of state university Surabaya. The influencing factors are education and training, knowledge, mental outlook and work skill. Datum which are used in this experiment are the primary data to knowledge, mental outlook and work skill and the secondary data to education, training and work achievement .

The goals of this experiment are to know as far as the factors above influence the work achievement of official in environment of state university of Surabaya and to give positive suggestion to the leader of managing the civil official .

Analysis which is used in this experiment are the model of simple regression analysis to fastened : variable education and training and to free variable : knowledge, mental outlook and work skill. Multiple regression analysis to fastened variable : education and training, knowledge, mental outlook and work skill toward fastened variable : work achievement .

From the result of data analysis which is submitted, according to method of taking sample technique of collecting data, discovered that the relationship between education and training with knowledge are 0.17, education and training with mental outlook are 0.14, education and training with work skill are 0.16, education and training with work achievement are 0.47, education and training, knowledge mental outlook and work achievement all together toward work achievement are 0.61. The closeness of relationship is low category. Some variables are : education and training variable, knowledge and mental outlook partially give influence significantly toward work achievement while work skill is not real influence toward work achievement which should get attention in striving for official building, while the influence of unreal variable can be ignored .

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
RINGKASAN	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Umum	9
1.3.2 Tujuan Khusus	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan istilah, Asumsi dan Ruang Lingkup Penelitian	10
1.5.1 Batasan Istilah	10
1.5.2 Asumsi Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan	12
2.1.2 Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan	13
2.1.3 Evaluasi Terhadap Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan	16

	2.1.4	Dapak Pendidikan dan Pelatihan	19
		a. Pengembangan Pengetahuan	19
		b. Perubahan Sikap Mental	20
		c. Pengembangan Ketrampilan	21
	2.1.5	Pengertian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	22
	2.1.6	Pengertian dan Kriteria Evaluasi Prestasi Kerja	23
	2.1.7	Tujuan dan Manfaat Evaluasi Prestasi Kerja	24
	2.2	Hasil Penelitian Terdahulu	27
BAB III		KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	29
	3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	29
	3.2	Hipotesis Penelitian	32
	3.3	Model Analisis	33
BAB IV		METODE PENELITIAN	36
	4.1	Obyek Penelitian	36
	4.2	Populasi dan Sampel	37
	4.3	Identifikasi Variabel	37
	4.4	Definisi Operasional Variabel	39
	4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
	4.6	Prosedur Pengumpulan Data	41
	4.7	Instrumen Penelitian	42
	4.8	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	44
		4.8.1 Teknik Analisis Data	44
		4.8.2 Uji Hipotesis	46
BAB V		HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
	5.1	Hasil Penelitian	48
		5.1.1 Gambaran Umum Universitas Negeri Surabaya	48
		5.1.2 Data Hasil Penelitian	55

5.2	Analisis Hasil Penelitian	61
5.2.1	Analisis Hasil Penelitian Tahap Pertama	61
5.2.2	Analisis Hasil Penelitian Tahap Kedua	64
5.2.3	Analisis Hasil Penelitian Tahap Ketiga	66
5.2.4	Analisis Hasil Penelitian Dalam Bentuk Jalur	67
5.3	Hasil Uji Hipotesis	70
5.4	Pembahasan	73
BAB VI	SIMPULAN DAN SARAN	80
6.1	Simpulan	80
6.2	Saran – saran	83
	DAFTAR PUSTAKA	85
	LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Diagram Evaluasi dan Umpan Balik	18
Gambar 2.2 Tingkatan Domain Kognitif	20
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Secara Umum Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja	30
Gambar 3.2 Rincian Kerangka Konseptual	31
Gambar 5.1 Bagan Organisasi dan Tata Kerja UNESA	52
Gambar 5.2 Grafik Tentang Skor Pengetahuan	56
Gambar 5.3 Grafik Distribusi Data Tentang Sikap Mental	57
Gambar 5.4 Grafik Distribusi Data Tentang Ketrampilan Kerja	58
Gambar 5.5 Grafik Tentang Distribusi Prestasi Kerja Antara Th. 1997 – 1999	59
Gambar 5.6 Diagram Hubungan Antar Variabel	68
Gambar 5.7 Diagram Hubungan Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Instrumen Pengumpulan Data Nilai dan Pelatihan	43
Tabel 4.2 Instrumen Pengumpulan Data Prestasi Kerja Pegawai Peserta Diklat	43
Tabel 5.1 Perbandingan Fakultas Pada IKIP dan UNESA Surabaya	49
Tabel 5.2 Jumlah Tenaga Akademik Tetap UNESA Surabaya	53
Tabel 5.3 Jumlah Tenaga Administratif	54
Tabel 5.4 Jumlah Mahasiswa UNESA	54
Tabel 5.5 Nilai Pendidikan dan Pelatihan	55
Tabel 5.6 Skor Pengetahuan dan Frekuensinya	56
Tabel 5.7 Distribusi Data Tentang Sikap Mental	57
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Tentang Ketrampilan Kerja	58
Tabel 5.9 Distribusi Prestasi Kerja Antara Th. 1997 - 1999	59
Tabel 5.10 Data Tentang Diklat, Pengetahuan, Sikap Mental, Ketrampilan dan Prestasi Kerja	60
Tabel 5.11 Kriteria dan Interpretasi Nilai r	69
Tabel 5.12 Matrik Korelasi Antar Variabel – Variabel	77
Tabel 5.13 Regresi Antara X_2 dan X_3	78
Tabel 5.14 Regresi Antara X_2 dan X_4	78
Tabel 5.15 Regresi Antara X_3 dan X_4	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Print out komputer data penelitian
- Lampiran 1a Tabel Data Tentang Pengetahuan
- Lampiran 1b Tabel Data Tentang Sikap Mental
- Lampiran 1c Tabel Data Tentang Ketrampilan Kerja
- Lampiran 1d Tabel Data Tentang Prestasi Kerja
- Lampiran 2 Print out komputer analisa regresi antara X_1 dan X_2
- Lampiran 3 Print out komputer analisa regresi antara X_1 dan X_3
- Lampiran 4 Print out komputer analisa regresi antara X_1 dan X_4
- Lampiran 5 Print out komputer analisa regresi antara X_1 dan X_5
- Lampiran 6 Print out komputer analisa regresi antara X_2 dan X_5
- Lampiran 7 Print out komputer analisa regresi antara X_3 dan X_5
- Lampiran 8 Print out komputer analisa regresi antara X_4 dan X_5
- Lampiran 9 Print out komputer analisa regresi berganda antara variabel – variabel bebas dengan variabel terikat
- Lampiran 10 Print out komputer analisa regresi antara X_2 dan X_3
- Lampiran 11 Print out komputer analisa regresi antara X_2 dan X_4
- Lampiran 12 Print out komputer analisa regresi antara X_3 dan X_4
- Lampiran 13 Print out komputer Matrik koreslasi
- Lampiran 14 Instrumen Penelitian
- Lampiran 15 Tabel T
- Lampiran 16 Tabel F
- Lampiran 17 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 18 Ijin Penelitian
- Lampiran 19 Riwayat Hidup Peneliti

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Sasaran pembangunan dibidang kepegawaian terutama untuk Pegawai Negeri Sipil adalah terwujudnya pegawai yang berkualitas, yang mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggaraan tugas umum administrasi dan managerial dengan efisien, efektif, terpadu, profesional, bertanggung jawab, bersih, berwibawa, menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran dan keadilan.

Pembangunan bidang kepegawaian yang meliputi upaya pembinaan, penyempurnaan, dan pengembangan seluruh aspek dan unsur administrasi kepegawaian akan terus dipacu dan didinamisasikan, terutama dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil disini adalah seluruh pegawai negeri, selain militer dan pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bekerja sesuai dengan posisi, peranan, serta kedudukannya dalam suatu organisasi/ lembaga termasuk pemegang jabatan struktural.

Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka memimpin satu kesatuan organisasi/ lembaga. Jabatan struktural ini dapat dikatakan merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi/ lembaga, karena semua kebijakan dan keputusan sedikit atau banyak pasti melibatkan pejabat - pejabat struktural. Karena itu agar tujuan organisasi/ lembaga/ institusi dapat dicapai secara lebih baik, maka pejabat strukturalnya juga harus lebih baik. Salah satu usaha yang dilakukan oleh Pemerintah agar para pemegang jabatan struktural dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lebih profesional, maka Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural harus mengikuti Pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan yang relevan dengan bidang tugasnya.

Ketentuan ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 14 tahun 1994 tentang “Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil”. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut yang dimaksud dengan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disebut Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya.

Arah kebijaksanaan pendidikan dan pelatihan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut menggariskan asas - asas sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Pendidikan dan pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pola perencanaan dan pola karier Pegawai Negeri Sipil.
3. Sistem pendidikan dan pelatihan meliputi proses identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dan evaluasi purna pendidikan dan pelatihan.
4. Pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan, dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pemimpin dan staf yang trampil.

Tujuan Diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian dan/ atau ketrampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil. Hakekat Diklat adalah pemberian pengetahuan dan/ atau ketrampilan kepada pegawai untuk mengisi/ menambah pengetahuan dan/ atau ketrampilan sebesar selisih kemampuan yang dimiliki dengan yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan mencakup dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan pengertian yang tidak dapat dipisahkan.

Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pejabat struktural dikemudian hari akan memiliki tingkat pengetahuan, ketrampilan (kemampuan) yang memadai serta sikap mental dan perilaku yang positif.

Pengaruhnya akan meningkatkan kemampuan, kecakapan serta motivasi, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Tinggi rendahnya prestasi kerja pejabat struktural setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat dipengaruhi oleh ada tidaknya peningkatan dalam kemampuan manajerial, kemampuan teknis fungsional, motivasi kerja yang tinggi serta prestasi kerja dalam melaksanakan tugas organisasi/ lembaga.

Dari uraian tersebut di atas dapat dipahami pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja pejabat struktural, yang merupakan salah satu usaha pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 atau disebut PP No. 14/1994 (Pasal 7) tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menguraikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural.

Bunyi Pasal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural adalah pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural.
2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural terdiri dari :
 - a. Pendidikan dan pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama yang selanjutnya disebut Diklat SPAMA, yaitu pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan struktural eselon III.
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah yang selanjutnya disebut Diklat SPAMEN, yaitu pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan struktural eselon II.
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi yang selanjutnya disebut Diklat SPATI, yaitu pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah menduduki jabatan struktural eselon II yang terpilih serta memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan struktural eselon I.



- d. Sebelum pendidikan dan pelatihan struktural sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum (ADUM).

Dengan PP No. 14/ 1994 tersebut, khususnya Pasal 7 ayat (3) menyatakan bahwa “Sebelum pendidikan dan pelatihan struktural sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum (ADUM)”, hal ini berarti bahwa ADUM merupakan kewajiban dan keharusan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau yang akan menduduki jabatan struktural. Oleh karena itu ADUM menjadi hambatan bagi calon – calon pemula pemegang jabatan struktural. Untuk itu maka perlu dievaluasi pengaruh atau dampak Diklat ADUM, maupun SPAMA dan SPAMEN dilingkungan Universitas Negeri Surabaya disingkat UNESA terhadap kinerja pegawai, apakah masih relevan dan perlu dipertahankan atau tidak, sebab hal ini nantinya sebagai bahan pertimbangan dalam setiap pengangkatan pejabat baru dilingkungan Universitas Negeri Surabaya (UNESA).

Sebagaimana diketahui, bahwa Universitas Negeri Surabaya yang merupakan pengembangan IKIP Negeri Surabaya, mempunyai visi, misi dan fungsi yang jelas dan tegas. Oleh sebab itu tersedianya karyawan atau pejabat struktural yang tanggap dan merespon terhadap visi, misi dan fungsi tersebut sangat diperlukan.

Adapun visi, misi dan fungsi Universitas Negeri Surabaya (Buku pedoman, 2000 – 2001 : 1 - 2) adalah sebagai berikut :

1. Visi Universitas Negeri Surabaya.

Universitas Negeri Surabaya merupakan lembaga perguruan tinggi yang mampu menghasilkan tenaga kependidikan dan non kependidikan, memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif, berwawasan kebangsaan yang berdasarkan Pancasila, berperan aktif dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia.

2. Misi Universitas Negeri Surabaya.

Berdasarkan visi diatas, misi Universitas Negeri Surabaya adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dan pembangunan melalui pendidikan.
- b. Menyiapkan tenaga handal dibidang kependidikan dan non kependidikan yang memiliki kemampuan akademik atau profesional pada tarap yang memadai sehingga memiliki keunggulan kompetitif di pasar kerja. Dengan demikian lulusan Universitas Negeri Surabaya mudah terserap oleh pasar kerja, baik sebagai pekerja di suatu institusi maupun sebagai pencipta lapangan kerja sendiri sebagai wirausaha.
- c. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEKS) yang dilandasi oleh Iman dan Taqwa (IMTAQ) kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk meningkatkan kesejahteraan manusia.

3. Fungsi Universitas Negeri Surabaya.

Sedangkan fungsi Universitas Negeri Surabaya secara umum sebagai berikut :

- a. Menyiapkan tenaga kerja di bidang pendidikan dan non kependidikan yang memiliki kemampuan profesional pada tarap yang relatif tinggi sehingga dapat menerapkan IPTEKS yang dilandasi dengan IMTAQ sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Menyiapkan tenaga kerja di bidang kependidikan dan non kependidikan yang memiliki kemampuan akademik pada taraf yang relatif tinggi sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan IPTEKS yang dilandasi dengan IMTAQ sesuai dengan keahliannya untuk mendukung pembangunan nasional.
- c. Mengembangkan IPTEKS yang dilandasi oleh IMTAQ dan mengupayakan penggunaan hasil – hasilnya untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan memperkaya kebudayaan nasional.

Sesuai dengan visi, misi dan fungsi di atas, secara umum lulusan yang dihasilkan oleh Universitas Negeri Surabaya adalah tenaga kependidikan dan non kependidikan yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian di bidang kependidikan atau non kependidikan pada taraf yang relatif tinggi dan dapat menerapkannya secara profesional di dalam kehidupan sehari – hari sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan nasional.

2. Menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian di bidang kependidikan atau non kependidikan pada tarap yang relatif tinggi dan secara akademik dapat mengembangkan serta menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian baru sesuai dengan bidang keahliannya yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat sehari – hari dan kebutuhan pembangunan nasional.
3. Memiliki kemandirian dan sikap positif pada pekerjaan di bidang kewirausahaan serta mau menerapkannya di dalam kehidupan sehari – hari, sehingga para lulusan dapat menciptakan lapangan kerja baru dan mampu bersaing dalam era pasar bebas.
4. Memiliki kemampuan untuk berkembang dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang muncul serta mampu memecahkan berbagai masalah yang terkait dengan bidang kependidikan dan non kependidikan.
5. Memiliki sifat kritis, inovatif, mandiri, terbuka, berdedikasi, bermoral tinggi dan mampu bekerjasama dengan pihak lain untuk pengembangan diri dan tujuan – tujuan yang positif.

Jalur pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang diarahkan untuk mengisi dan berkaitan langsung dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan dalam hal mutasi, promosi pegawai, alih tugas dan regenerasi. Disamping itu sesuai dengan tujuan Diklat pada umumnya, dalam rangka meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dan pembinaan pegawai berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja, maka Diklat pegawai Depdiknas, khususnya pegawai Universitas Negeri Surabaya dimaksudkan untuk :

1. Memantapkan kepribadian pegawai sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat. Meningkatkan integritas pegawai menuju terciptanya pegawai yang bersih dan berwibawa.

2. Meningkatkan mutu pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan pegawai, menuju terciptanya pegawai yang profesional dalam melaksanakan tugas selaku abdi di bidang pendidikan tinggi.
3. Membina pegawai agar supaya memiliki pola pikir dan pola tindak yang sama dalam melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi, kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah digariskan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi.
4. Meningkatkan kemampuan kerja secara terpadu, baik antara pegawai maupun dengan institusi lain yang terkait.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas – tugasnya. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dan sebagainya.

Stewart (1997 : 11) mengatakan pelatihan dan pengembangan mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya kontribusi dari individu dan kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang tepat. Thomas (1997 : 23) menyatakan :

- Pertama : Pelatihan lebih berkaitan dengan situasi, kerangka waktu yang digunakan relatif pendek dan dilaksanakan dengan cara yang khusus pula.
- Kedua : Pelatihan dapat membantu bawahan mengambil sebagian dari tugas.
- Ketiga : Fokus utama pelatihan dalam pembelajaran dan penyumbangan.
- Keempat : Pelatihan memberikan peluang terjadinya alih ketrampilan secara cepat, alih pengetahuan dan alih pengalaman dari orang yang satu kepada yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar tersebut di atas dan Peraturan Pemerintah (PP), maka dapat disimpulkan bahwa Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penyelenggaraan proses belajar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya.

1.2 Rumusan Masalah.

Apabila dicermati latar belakang permasalahan diatas, maka tidak sulit untuk mengetahui masalah yang kini dihadapi oleh Universitas Negeri Surabaya (UNESA) khususnya yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusianya. Pada hakekatnya masalah merupakan suatu hambatan atau tantangan yang perlu dicari jalan pemecahannya. Agar masalah tersebut dapat dipecahkan dengan mudah, diperlukan adanya suatu rumusan masalah yang benar.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengetahuan, Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UNESA Surabaya ?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan jabatan berpengaruh terhadap sikap mental Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UNESA Surabaya ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan jabatan berpengaruh terhadap ketrampilan kerja Pegawai Negeri Sipil peserta Diklat ?
4. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil peserta Diklat ?
5. Apakah pengetahuan pegawai peserta Diklat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya ?
6. Apakah sikap mental pegawai peserta Diklat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya ?

7. Apakah ketrampilan kerja pegawai peserta Diklat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya ?
8. Apakah pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai peserta Diklat ?

1.3 Tujuan Penelitian.

1.3.1 Tujuan Umum Penelitian.

Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang selama ini diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil yang telah atau akan menduduki jabatan struktural benar – benar mempunyai dampak positif bagi pegawai negeri yang bersangkutan maupun bagi lembaganya.

1.3.2 Tujuan Khusus Penelitian.

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan pengetahuan pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap perubahan sikap mental pegawai negeri, baik struktural maupun yang non struktural.
3. Untuk mengetahui apakah dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan, mempunyai pengaruh terhadap ketrampilan kerja pegawai negeri peserta Diklat.
4. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil peserta Diklat.
5. Untuk mengetahui apakah pengetahuan pegawai peserta Diklat mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
6. Untuk mengetahui apakah sikap mental pegawai peserta Diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

7. Untuk mengetahui apakah ketrampilan kerja peserta Diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja.
8. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai peserta Diklat.

1.4 **Manfaat Penelitian.**

1. Sebagai masukan untuk Pimpinan Universitas Negeri Surabaya bahwa dengan pendidikan dan pelatihan jabatan memungkinkan meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan sikap mental positif yang pada akhirnya sangat dibutuhkan oleh lembaga.
2. Hasil penelitian dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan pengetahuan, kemampuan dan sikap mental pegawai negeri.
3. Untuk masukan Pimpinan Universitas dalam merencanakan pengembangan kemampuan dan ketrampilan pegawai negeri.
4. Penelitian ini merupakan sumbangan karya ilmiah dibidang sumber daya manusia sehingga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

1.5 **Batasan Istilah, Asumsi dan Ruang Lingkup Penelitian.**

1.5.1 **Batasan Istilah.**

Dalam penelitian ini perlu ada penjelasan istilah – istilah tertentu terutama istilah yang menjadi fokus penelitian.

- a. Pendidikan dan pelatihan jabatan, yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya sekarang atau dikelak kemudian hari (PP No. 14 tahun 1994, Pasal 1).

- b. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, baik dalam artian mutu (kualitas) maupun dalam artian jumlah (kuantitas).
- c. Pengetahuan adalah pemahaman seseorang terhadap tugas, tanggung jawab dan hal – hal lain yang terkait.
- d. Kemampuan adalah seberapa jauh tingkat kecepatan seseorang menyelesaikan tugas – tugasnya dalam waktu tertentu dengan baik dan benar.
- e. Sikap mental dan perilaku adalah pandangan batiniah terhadap tugas – tugasnya serta perbuatan yang dilakukannya.
- f. Universitas Negeri Surabaya adalah lembaga pendidikan tinggi yang merupakan pengembangan dari IKIP Negeri Surabaya.

1.5.2 Asumsi Penelitian.

Dalam melaksanakan penelitian ini, asumsi atau anggapan dasar yang dipakai dan diyakini kebenarannya, yaitu :

- a. Universitas Negeri Surabaya yang dahulunya IKIP Negeri Surabaya telah melaksanakan atau mengikut sertakan pendidikan dan pelatihan bagi para pejabat struktural sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat memperluas pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan sikap mental serta prestasi kerja pegawai.
- c. Evaluasi keberhasilan selama diklat, pengukuran pengetahuan, kemampuan, sikap mental, serta prestasi kerja dilakukan dengan obyektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan.

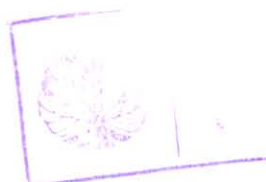
Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan dua hal yang hampir sama maknanya, namun bila kita cermati keduanya ternyata mempunyai perbedaan arti. Pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keahlian secara teoritik, konseptual dan moral pegawai, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Flippo (Hasibuan 1990 : 76) memberikan pengertian tentang pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan.

Armstrong (1998 : 59), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu proses peningkatan ketrampilan kerja, baik teknis maupun managerial yang berorientasi secara teori dan praktek.

Menurut PP 14/ 1994, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah : penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembelajaran dalam rangka mengembangkan pengetahuan, meningkatkan kemampuan/ ketrampilan kerja serta sikap mental dan perilaku positif guna kepentingan organisasi tempat mereka bekerja.



2.1.2 Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan.

a. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.

Tujuan pelatihan menurut Martoyo (1998 : 55) adalah pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat.

Sedangkan Stewart (1997 : 221) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk pengembangan diri, mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan mereka melalui usaha – usaha yang diharapkan oleh diri mereka sendiri.

Menurut PP No. 14 (1994 : Pasal 2) tujuan pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
- 2) Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis, bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
- 3) Memantapkan semangat pengabdian dan berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan/ atau ketrampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

Pendapat Andrew dikutip dari Susilo Martoyo (1998 : 60), menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Produktivitas personil dan organisasi (*Productivity*).
- 2) Kualitas produk organisasi (*Quality*).
- 3) Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*).
- 4) Semangat personil dan iklim organisasi (*Morale*).
- 5) Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*Indirect Compensation*).
- 6) Kesehatan mental dan fisik (*Health and Safety*).
- 7) Pencegahan merosotnya kemampuan personil (*Obsolescene Preventive*).
- 8) Pertumbuhan kemampuan personil secara individual (*Personil Growth*).

Dalam penelitian ini, tujuan pendidikan dan pelatihan mengacu pada Peraturan Pemerintah tersebut. Jadi hakekat dari Diklat adalah memperluas cakrawala pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang diharapkan dapat dimiliki oleh pemegang jabatan agar dapat menjalankan tugas jabatan dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Th. 1994 Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Diklat Pra. Jabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Diklat Dalam Jabatan terdiri atas Diklat Struktural, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Berkaitan dengan judul penelitian ini, Diklat yang paling terkait dengannya adalah Diklat Struktural.

Diklat Struktural adalah diklat yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Diklat struktural memiliki 3 jenjang, yaitu : SPAMA, SPAMEN dan SPATI. Diklat SPAMA (Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama) adalah diklat yang dipersyaratkan bagi PNS yang terpilih dan memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan struktural eselon III. Diklat SPAMEN (Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah) adalah diklat yang dipersyaratkan bagi PNS yang terpilih dan mampu diangkat menjadi pejabat struktural eselon II. Diklat SPATI (Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi) adalah diklat yang dipersyaratkan bagi PNS yang telah menduduki jabatan struktural eselon II dan terpilih serta memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan struktural eselon I.

Selanjutnya PNS yang akan dipromosikan untuk diangkat menduduki jabatan eselon IV dan V, agar dapat melaksanakan pekerjaannya sehari – hari serta tertib, lancar, efisien dan efektif terlebih dahulu harus mengikuti diklat ADUM (Administrasi Umum). Oleh karena diklat struktural tersebut berjenjang, maka salah satu persyaratan untuk mengikuti jenjang lebih tinggi, kepada pesertanya dipersyaratkan telah lulus dalam jenjang diklat di bawahnya.

Untuk mencapai tujuan diklat seperti yang telah ditetapkan dalam PP No. 14 tahun 1994, kurikulum diklat yang diberikan disamping pengetahuan – pengetahuan dasar tentang administrasi dan manajemen, untuk masing – masing jenjang menekankan pada hal – hal sebagai berikut :

- 1) Diklat SPAMA, menekankan pada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan ketrampilan pelaksanaan pekerjaan, pengelolaan kegiatan dan program.
- 2) Diklat SPAMEN, menekankan pada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan ketrampilan pembinaan strategi penataan program.
- 3) Diklat SPATI, menekankan pada kepemimpinan dan pembinaan serta kedalaman pola pikir dan wawasan secara terpadu, baik dalam lingkup nasional, regional maupun internasional untuk memperkuat ketahanan nasional guna kelangsungan dan peningkatan kehidupan bangsa.
- 4) Diklat ADUM, menekankan kelancaran pekerjaan sehari – hari, misalnya : surat menyurat, penataan, dsb.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan tersebut bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan tidak kalah pentingnya adalah sikap mental serta perilaku.

b. Sasaran Pendidikan dan Pelatihan.

Sasaran pendidikan dan pelatihan dalam pembahasan ini adalah tersedianya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu (PP No. 14/ 1994, pasal 3).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memenuhi persyaratan –

persyaratan yang ditetapkan jabatan tersebut. Salah satu persyaratannya adalah telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan dipangkunya.

Peserta pendidikan dan pelatihan jabatan struktural adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan sebagai berikut (PP No. 14/ 1994, pasal 11) :

- 1) Menduduki pangkat sekurang – kurangnya setingkat lebih rendah dari pangkat terendah yang ditetapkan untuk jabatan yang akan diduduki.
- 2) Mempunyai pendidikan serendah – rendahnya pendidikan menengah.
- 3) Memiliki potensi yang dapat dikembangkan, telah membuat prestasi dalam melaksanakan tugasnya, mampu menjaga reputasi baik bagi dirinya maupun instansinya, dan memiliki kemauan keras untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan serta syarat – syarat lain yang ditentukan oleh Instansi Pembina.

Dari uraian diatas maka jelaslah bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan dalam pembahasan ini adalah Pegawai Negeri Sipil (bukan pegawai yang baru diangkat) yang menduduki jabatan struktural tertentu atau akan diberikan jabatan struktural tertentu dengan ketentuan : minimal memiliki dasar pendidikan menengah, memiliki potensi dan prestasi tertentu serta telah menduduki pangkat serendah – rendahnya setingkat lebih rendah dari pangkat terendah dari jabatan yang akan dipangkunya.

2.1.3 Evaluasi Terhadap Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan.

Aktivitas pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang membutuhkan waktu, tenaga, biaya dan kemampuan. Keberhasilan peserta pendidikan dan pelatihan merupakan suatu sinergi dari waktu, tenaga, biaya dan kemampuan tersebut diatas.

Gary Dessler (1997 : 288), menyatakan bahwa dalam mengukur efektivitas sebuah program pelatihan ada empat kategori hasil yang dapat diukur : reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil/ akibat.

Empat kategori dasar hasil pelatihan dapat diukur :

- a. Reaksi. Evaluasi reaksi peserta pelatihan terhadap program. Apakah mereka menyukai program itu? Apakah mereka menganggap program tersebut bernilai ?
- b. Pembelajaran. Untuk mengetahui proses belajar mengajar mereka, apakah mereka mempelajari prinsip – prinsip, ketrampilan dan fakta – fakta yang seharusnya mereka pelajari.
- c. Perilaku. Apakah perilaku peserta dalam bekerja berubah karena program latihan ?
- d. Hasil. Pertanyaan yang perlu disampaikan adalah apakah hasil akhir dapat dicapai, yang berarti prestasi kerja organisasi meningkat ?

Evaluasi dalam pembahasan ini dibatasi dalam hal evaluasi terhadap prestasi belajar peserta Diklat, meskipun sebenarnya evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dalam beberapa hal, misalnya : evaluasi terhadap materi yang diberikan dalam proses belajar, evaluasi terhadap metode yang digunakan, evaluasi terhadap kemampuan fasilitator (instruktur), dsb.

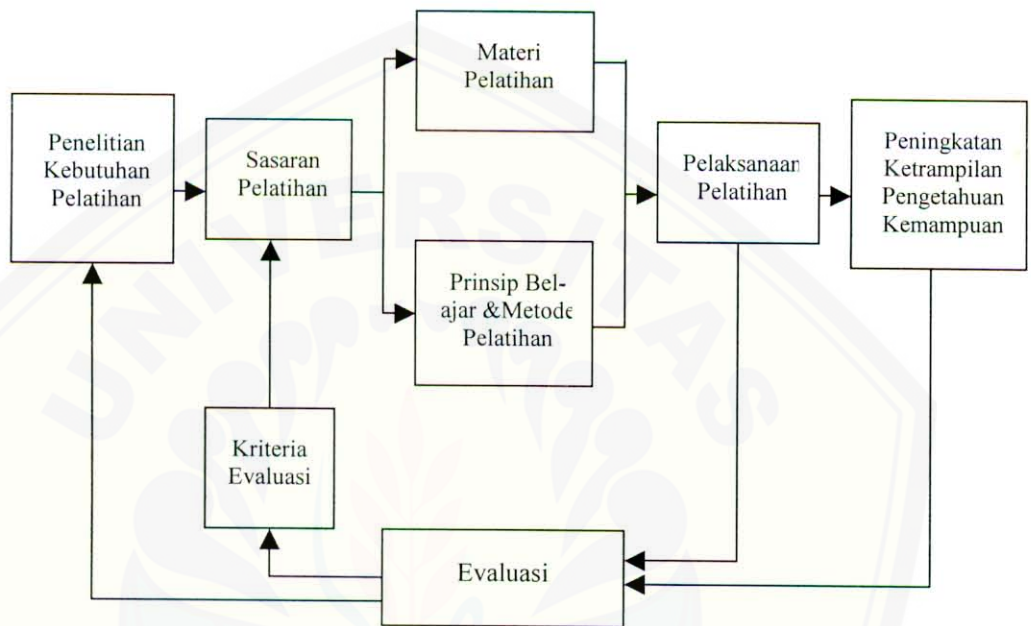
Dalam hubungan ini, evaluasi prestasi belajar dapat dilakukan melalui pelaksanaan tes awal (*pre test*) dan tes akhir (*post test*). Test awal digunakan untuk mengetahui kemampuan peserta sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan, sedang test akhir untuk mengetahui seberapa jauh tambahnya pengetahuan dan kemampuan peserta untuk mentransfer pengetahuan yang diperolehnya.

Berkaitan dengan masalah evaluasi ini Hadari Nawawi (1998 : 229) mengemukakan bahwa hasil semua evaluasi merupakan umpan balik untuk melakukan prediksi kebutuhan pelatihan berikutnya.

Pada dasarnya dengan evaluasi dimaksudkan untuk mengungkap :

- a. Efisiensi dan efektivitas pelatihan dalam mewujudkan mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan.
- b. Mengukur perubahan, perbaikan dan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan para pekerja yang mengikuti pelatihan.

Evaluasi memberikan umpan balik terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan secara jelas digambarkan oleh Hadari Nawawi (1998 : 231) dalam sebuah diagram dibawah ini.



Gambar : 2.1 Diagram Evaluasi dan Umpan Balik

Sumber : Hadari Nawawi 1998 : 231

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat diartikan evaluasi secara luas, artinya banyak aspek yang dievaluasi kemudian hasil evaluasi tersebut akan memberikan umpan balik terhadap perencanaan pendidikan dan pelatihan untuk masa mendatang, tetapi juga dapat dilakukan evaluasi secara sempit, dalam arti aspek yang dievaluasi sangat terbatas, karena ada tujuan tertentu, misalnya evaluasi terhadap prestasi belajar sebagaimana dalam pembahasan ini.

2.1.4 Dampak Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang diselenggarakan Pemerintah dengan dasar Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1994, memiliki beberapa tujuan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 2.

Tujuan tersebut tidak dapat diamati sesaat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, namun baru dapat diketahui setelah pegawai negeri yang bersangkutan melaksanakan tugas – tugas kelembagaan beberapa waktu kemudian.

Dampak keberhasilan atau ketidak berhasilan diklat tersebut bagi peserta diklat dapat diamati dari berbagai aspek, namun menurut Teori Taxonomi Bloom (Suharsini Arikunto, 1999 : 117) menyatakan ada 3 ranah (*domain*) besar, yang perlu mendapat perhatian yakni : Kognitif, afektif dan psikomotor.

a. Pengembangan Kognitif (Pengetahuan).

Dalam hal ini, yang diamati adalah seberapa jauh yang bersangkutan mengenal, memahami dan menghayati pengetahuan yang diperolehnya untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehari – hari.

Yang dimaksudkan dengan pengenalan dalam hal ini adalah kemampuan untuk mengenal dan atau mengingat kembali segala sesuatu yang pernah dilakukannya terutama yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan kemampuan ini tentu akan mempermudah dan memperlancar penyelesaian masalah yang sama yang dihadapi pada masa – masa mendatang.

Sesudah proses pengenalan terjadilah proses berikutnya yakni pemahaman yang diartikan sebagai proses internalisasi kedalam diri seseorang. Dalam hal ini peserta diklat tersebut dapat mengerti terjadinya hubungan – hubungan antara faktor yang ada terutama yang berkaitan dengan tugasnya, misalnya : mengapa atasan mengambil keputusan berbeda terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yang relatif sama.

Selanjutnya adalah proses penghayatan, yakni proses internalisasi lebih lanjut, sehingga pengetahuan yang diperolehnya menjadi milik pribadi. Dengan keberhasilan proses internalisasi ini berarti yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk aplikasi, analisis, sintesis serta evaluasi apa yang dihadapinya, berlandaskan pada pengetahuan yang diperolehnya.

Ranah (*domain*) kognitif tersebut diatas menurut Bloom (Suharsini Arikunto, 1999 : 121), digambarkan bertingkat – tingkat (*hierarki*) yang sifatnya linear.



Gambar : 2.2 Tingkatan Domain Kognitif (Pengetahuan)

Sumber : Suharsini Arikunto 1999 : 121

b. Perubahan Afektif (Sikap mental).

Tujuan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga terjadinya perubahan sikap mental dan perilaku pegawai yang bersangkutan. Apabila semula sikap mental dan perilaku pegawai yang bersangkutan terhadap tugas – tugasnya hanya bersifat dangkal, bekerja semata – mata karena perintah atasan dan sebagainya maka dengan diklat diharapkan berubah menjadi : sikap sangat mencintai tugas – tugasnya sehingga bekerja bukan semata – mata karena

perintah, tetapi dengan perasaan bangga dan termotivasi bekerja dengan sebaik – baiknya. Sikap mental yang positif terhadap pekerjaan yang dihadapi terpancar melalui perilaku pegawai yang bersangkutan. Ekspresi sikap dapat diamati dari perubahan – perubahan raut muka maupun tingkah lakunya saat memberikan layanan kepada pengguna jasa. Perasaan senang (*enjoy*) terhadap tugas – tugasnya, akan mendorong untuk bekerja lebih baik, lebih produktif dan inovatif. Ranah afektif ini dibedakan dalam 2 kategori yakni : *opinion dan attitude*.

Untuk evaluasi aspek afektif yang berhubungan dengan “*opinion*”, maka perlu dipelajari bagaimana pegawai yang bersangkutan memberikan respons yang melibatkan ekspresi perasaan dan pendapat pribadi terhadap hal – hal yang berkaitan dengan tugasnya sehari – hari.

Misalnya : bagaimana yang bersangkutan menyikapi keputusan pimpinan mengenai penyimpangan kerja bawahannya dan bagaimana seandainya yang bersangkutan menjadi pimpinan.

Untuk evaluasi aspek afektif yang berhubungan dengan “*attitude*”, maka perlu dikaji bagaimana yang bersangkutan merespon dengan melibatkan nilai – nilai yang telah tertanam dalam hati sanubarinya.

Misalnya : Bagaimana sikap anda bilamana semua pegawai melakukan unjuk rasa terhadap keputusan pimpinan yang merugikan karyawan.

Dengan uraian singkat diatas dapat disimpulkan bahwa suatu sikap mental di kategorikan sebagai “*opinion*” bila respon terhadap persoalan – persoalan yang ada diluar dirinya menggunakan ekspresi “*attitude*” bila seseorang merespon dengan melibatkan nilai – nilai baik dan buruk.

c. Pengembangan Psikomotorik (ketrampilan).

Ranah (*domain*) psikomotorik dalam artian yang sempit berhubungan dengan kerja otot sehingga menyebabkan terjadinya gerakan – gerakan tubuh atau bagian – bagiannya. Dalam artian lebih luas, psikomotorik

mencakup kemampuan kerja •otot (*agility*), kemampuan bergerak cepat termasuk kemampuan untuk memulai pekerjaan dan menghentikannya, menyusun program kerja dan meningkatkan ketangkasan untuk menyelesaikan tugas.

Secara mendasar ranah (*domain*) psikomotorik dibedakan dalam 2 hal yaitu ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*). Ketrampilan menyangkut gerakan – gerakan tubuh atau bagian dari padanya, misalnya : mengetik, menggandakan surat – surat, membuat format, mengatur buku – buku di perpustakaan, dsb. Sedangkan kemampuan (*ability*) menyangkut ketangkasan kerja otak. Misalnya : kecepatan mengambil keputusan, kemampuan untuk melanjutkan aktivitas, ketahanan tubuh, dsb.

Aspek – aspek tersebut diatas : *kognitif*, *afektif* dan *psikomotorik* perlu dievaluasi setelah peserta diklat melaksanakan tugas – tugasnya dengan alat ukur tertentu. Mengenai alat ukur terhadap aspek – aspek tersebut diatas akan dibahas lebih lanjut pada bab yang membahas Metode Penelitian.

2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil.

Pengertian prestasi kerja seringkali dirancukan dengan pengertian produktivitas kerja. Untuk itu dalam hal ini perlu ada penjelasan, agar supaya tidak disalah tafsirkan oleh para pembaca.

Agar supaya pengertian prestasi kerja tersebut diatas tidak dirancukan dengan pengertian produktivitas kerja, maka dibawah ini disajikan beberapa pendapat sebagai berikut (dikutip dari Rusli Syarif : 1 – 2) :

- a. Prof. Luis Sabourin (*Asian Productivity Congress*), produktivitas adalah ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.
- b. Rr. Saint Paul (*Asian Productivity Congress*), produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

- c. *Productivity Improvement Handbook* : produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber – sumber manusia, dana dan sumber daya alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.
- d. *Management Handbook*. Untuk menentukan produktivitas, orang harus mempersoalkan dua hal yaitu : Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai menyangkut hasil guna atau efektivitas dan sumber – sumber apa yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (menyangkut daya guna atau efisiensi).

Dari pendapat – pendapat diatas dapat ditarik garis persamaan bahwa produktivitas menyangkut perbandingan antara masukan (*in put*) dan keluaran (*out put*), menyangkut soal efektivitas dan efisiensi.

Produktivitas adalah ratio dari out put yang dihasilkan dengan in put yang digunakan. Pengukurannya dinyatakan dengan angka perbandingan.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Out put}}{\text{In put}}$$

Dengan uraian ini maka jelaslah pengertian prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk selanjutnya maka pembahasan ini difokuskan pada prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UNESA Surabaya dalam kaitannya dengan proses pendidikan dan pelatihan jabatan yang telah di ikuti sebelum penelitian ini dilakukan.

2.1.6 Pengertian dan Kriteria Evaluasi Prestasi Kerja.

Menurut Suharsini Arikunto (1999 : 2), bahwa evaluasi mengandung makna pengukuran dan penilaian. Mengukur adalah membandingkan sesuatu dengan standar ukuran tertentu jadi sifatnya kuantitatif, sedangkan menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk, sifatnya kualitatif. Evaluasi merupakan kegiatan yang melibatkan pengukuran dan penilaian.

Pemantauan tentang prestasi kerja pegawai negeri perlu dilakukan oleh atasan terhadap para pegawai yang berada di bawah pengawasannya. Hal ini tentunya akan bermanfaat bagi organisasi maupun bagi individu yang bersangkutan.

Kriteria evaluasi atau penilaian terhadap prestasi kerja seorang pegawai negeri (Cf PP. No. 10/ 1974 : Lampiran) meliputi :

- a. Kecakapan dan penguasaan seluk beluk di bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b. Ketrampilan saat melaksanakan tugas – tugasnya.
- c. Pengalaman dibidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- d. Kesungguhan saat melaksanakan tugas.
- e. Kesegaran serta kesehatan jasmani dan rohani.
- f. Efektivitas dan efisiensi kerja.
- g. Hasil kerja dibandingkan hasil kerja rata – rata.

2.1.7 Tujuan dan Manfaat Evaluasi Prestasi Kerja.

Tujuan evaluasi prestasi kerja pegawai adalah untuk memberikan pertimbangan sebelum pimpinan mengambil keputusan – keputusan mengenai : kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, mutasi, dsb. bahkan kadang – kadang digunakan untuk memberikan sanksi, misalnya : penurunan pangkat dan jabatan serta pemutusan hubungan kerja.

As ‘ ad (1995 : 11) mengutip pendapat Ghiselli dan Brown menyatakan bahwa tujuan penilaian terhadap prestasi kerja adalah :

- a. Untuk mengukur seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Untuk data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

Dalam hal ini Susilo Martoyo (1998 : 87) menyatakan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar – benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingin dicapai.

Tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam – macam antara lain :

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji atau upah karyawan.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Tujuan – tujuan tersebut diatas memang harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian dapat dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan dan organisasinya. Tujuan penilaian akan dapat dicapai bila penilaian dilaksanakan secara obyektif, realistik, positif dan konstruktif serta telah dimilikinya kriteria – kriteria yang menjadi standar penilaian.

- a. Obyektif, dimaksudkan bahwa penilai atau team penilai melakukan penilaian apa adanya, tidak dipengaruhi perasaan suka dan tidak suka terhadap pegawai yang dinilai.
- b. Realistik, dimaksudkan penilaian berdasarkan realita, berdasarkan kenyataan bukan berdasarkan imajinasi.
- c. Positif, artinya penilaian yang dimaksud mengandung pemikiran yang positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi.
- d. Konstruktif, artinya penilaian terhadap pegawai bersifat membangun, memperbaiki bila terjadi penyimpangan ataupun pelanggaran.

Manfaat penilaian kinerja (prestasi kerja) menurut Amstrong (1998 : 178) adalah untuk memastikan bahwa para manajer dan bawahan mereka menyadari apa yang perlu dipekerjakan untuk memperbaiki prestasi kerja. Memberi umpan balik agar orang – orang tahu dimana mereka berada, kemana mereka harus pergi, dan bagaimana mereka tiba disana.

Handoko (1994 : 135) mengatakan bahwa sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari prestasi kerja adalah :

- a. Perbaikan prestasi kerja.
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan – kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi.
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi yang lainnya.
- c. Keputusan – keputusan penempatan.
Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja di masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
Umpan balik prestasi kerja seorang karyawan dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur tertentu yang harus diteliti.
- f. Mendeteksi penyimpangan – penyimpangan proses staffing.
Prestasi kerja yang jelek atau baik mencerminkan kelemahan atau kekuatan prosedur staffing Departemen Personalia.
- g. Melihat ketidak akuratan informasi.
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia atau komponen – komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan – keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- h. Mendeteksi kesalahan – kesalahan desain pekerjaan.
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan – kesalahan tersebut.
- i. Menjamin kesempatan kerja yang adil.
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Melihat tantangan – tantangan internal.

Kadang – kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah – masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, Departemen Personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukannya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi prestasi kerja sangat bermanfaat bagi kehidupan organisasi maupun pengembangan diri karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.

Sejauh ini penelitian dengan pembahasan pengaruh pendidikan dan pelatihan jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Negeri Surabaya belum pernah dilakukan, oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian yang original, bukan merupakan penelitian ulang.

Namun demikian yang berkaitan dengan penelitian tentang kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai berikut :

1. Lastarya Wibisunu Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada 1999 dengan judul : Hubungan manajemen karir dengan pengembangan dan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah :

- a. Dukungan manajer terhadap para karyawan sangat berkesan dalam usaha memperkuat perilaku pengembangan karyawan.
- b. Eksplorasi lingkungan menunjukkan hasil yang lebih baik pada perilaku pengembangan, keinginan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan dan kinerja dibandingkan dengan kegiatan eksplorasi lainnya.

Analisis yang digunakan adalah analisis diskriptif dan analisis regresi linear herarkis.

2. Sunuharyo Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga 1995 dengan judul : Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan imbalan pada dosen Kopertis Wilayah VII Jawa Timur.

Kesimpulan dari penelitian tersebut, adalah pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, gaji dan honorarium berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan pengaruh yang paling dominan terhadap, prestasi kerja adalah gaji dan honorarium.

3. Moehersono, Program Pascasarjana UNAIR, 2000 dengan judul : Dampak Pendidikan dan Pelatihan ADUM terhadap kinerja pegawai di Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur (Tinjauan PP No. 14/ 1994 dan UU No. 22/ 1999. Otonomi Daerah). Tujuan penelitian adalah untuk melihat seberapa jauh efektivitas Pegawai Negeri Sipil mengikuti pendidikan dan pelatihan ADUM (Administrasi Umum).

Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna pada variabel sikap, variabel pengetahuan dan variabel ketrampilan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Analisis yang digunakan metode Chi Square, yakni analisis untuk menguji perbedaan dari 2 sampel atau lebih apakah perbedaan tersebut signifikan atau tidak.

Ketiga penelitian tersebut diatas, memang menyangkut kinerja karyawan namun perbedaannya dengan penelitian ini adalah :

- a. Variabel dalam penelitian ini meliputi : pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental, ketrampilan kerja dan prestasi kerja.
- b. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path, analisis regresi linear dan analisis regresi berganda.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

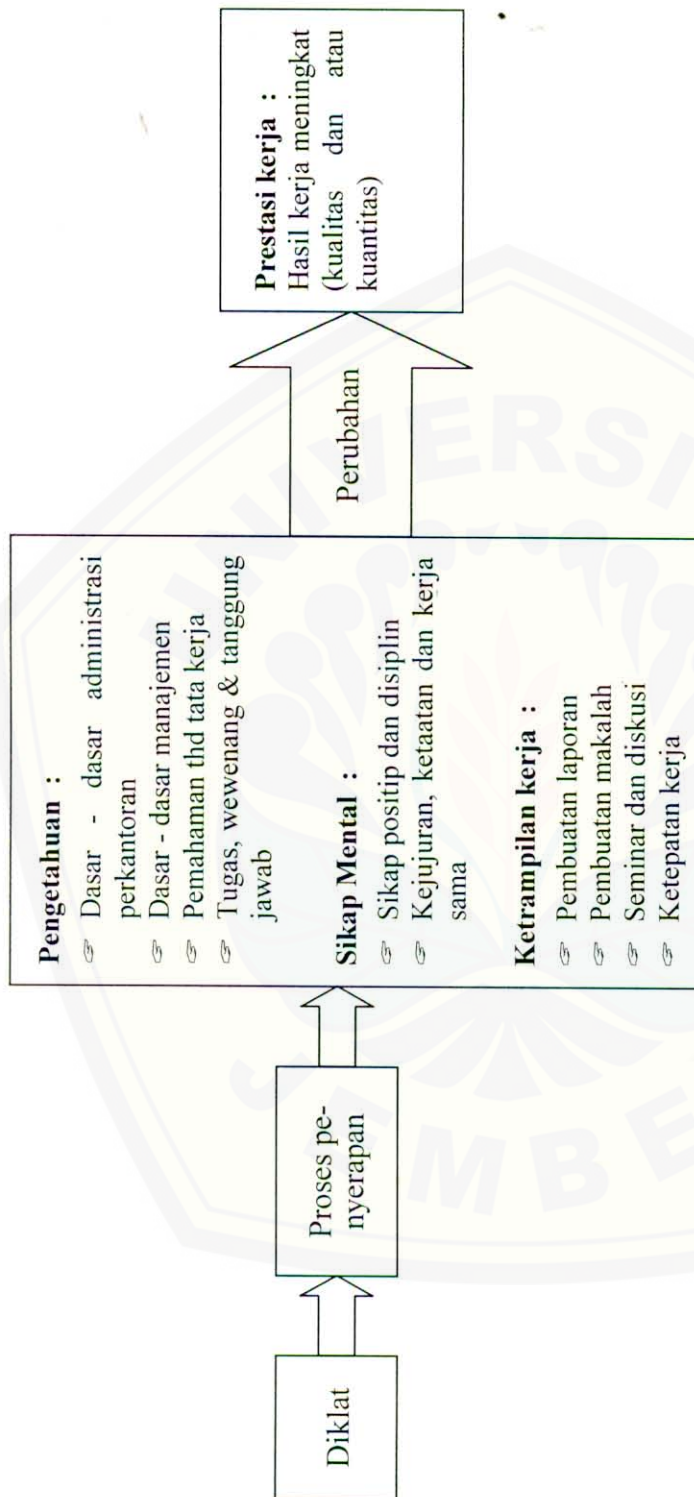
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.

Setiap kegiatan penelitian dan penulisan ilmiah, perlu dilandasi oleh kerangka konseptual agar penelitian dan penulisan laporan penelitian dapat tersusun secara sistimatis.

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual penelitian yang dibangun adalah hubungan serta pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan UNESA Surabaya. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan pengetahuan, pengembangan ketrampilan dan sikap mental dan selanjutnya ketiga hasil diklat tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

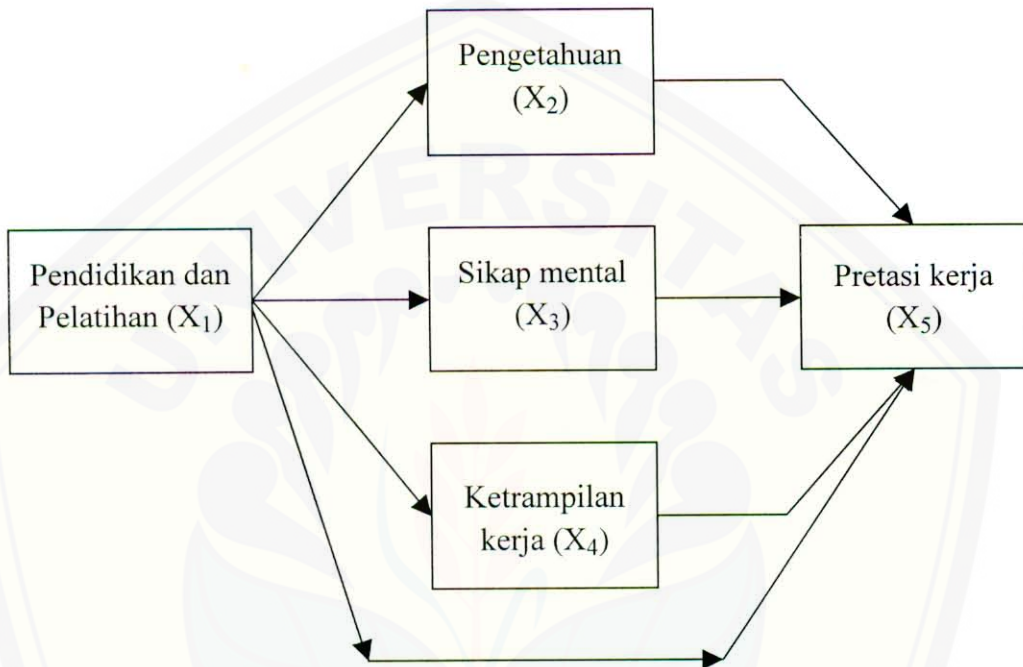
Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual, ketrampilan dan kepribadian seorang pegawai demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis dalam tinjauan pustaka yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai acuan dan sekaligus mencerminkan pola pikir yang digunakan sebagai dasar penyusunan dan perumusan hipotesis. Kerangka konseptual yang dimaksud adalah sebagai berikut.



Gambar : 3.1 Kerangka konseptual secara umum pengaruh diklat terhadap pretasi kerja

Kerangka konseptual sebagaimana dinyatakan dalam Gambar 3.1 tersebut, merupakan kerangka konseptual mayor. Untuk memperoleh kebenaran yang lebih sahih, maka kerangka konseptual tersebut dapat dipecah – pecah sebagai berikut.



Gambar : 3.2 Rincian Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual tersebut disusun hipotesis sebagaimana dinyatakan pada butir 3.2 berikut ini dan dengan tegas diketahui data yang diperlukan untuk analisis. Data yang diperlukan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil evaluasi pendidikan dan pelatihan.
2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan peserta diklat.
3. Sikap mental dan perilaku.
4. Tingkat ketrampilan kerja.
5. Hasil evaluasi prestasi kerja.

Apabila data tersebut diatas telah dikumpulkan dan dapat dipercaya kesahihannya, maka proses selanjutnya adalah mencari tahu seberapa besar pengaruh :

1. Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan pengetahuan.
2. Pendidikan dan pelatihan terhadap sikap mental.
3. Pendidikan dan pelatihan terhadap ketrampilan kerja.
4. Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.
5. Pengetahuan terhadap prestasi kerja.
6. Sikap mental terhadap prestasi kerja.
7. Ketrampilan kerja terhadap prestasi kerja.
8. Pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja.

Dengan uraian diatas, maka arah penelitian ini makin jelas dan mudah di mengerti.

3.2 **Hipotesis.**

Hipotesis merupakan proposisi keilmuan yang disimpulkan dari kerangka konseptual penelitian tersebut diatas dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi yang dapat diuji kebenarannya berdasarkan fakta empiris (Buku Pedoman 1999 : 5).

Moh Nasir (1999 : 183) menyatakan secara garis besar, kegunaan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Memberikan batasan serta memperkecil jangkauan penelitian dan kerja penelitian.
2. Mensiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antar fakta, yang kadangkala hilang begitu saja dari perhatian peneliti.
3. Sebagai alat yang sederhana dalam memfokuskan fakta yang berceraai berai tanpa koordinasi kedalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh.
4. Sebagai panduan dalam pengujian serta penyesuaian dengan fakta dan antar fakta.

Mengingat batasan hipotesis dan kegunaannya sebagaimana tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengetahuan pegawai peserta di lingkungan UNESA Surabaya.
2. Pendidikan dan pelatihan jabatan berpengaruh terhadap sikap mental, pegawai peserta diklat dilingkungan UNESA Surabaya.
3. Pendidikan dan pelatihan jabatan berpengaruh terhadap ketrampilan kerja pegawai peserta diklat.
4. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja diklat pegawai peserta diklat.
5. Pengetahuan pegawai peserta diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja.
6. Sikap mental pegawai peserta diklat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.
7. Ketrampilan kerja pegawai peserta diklat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.
8. Pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai peserta diklat.

Dengan tersusunnya delapan macam hipotesis ini, maka perlu dijelaskan bagaimana model analisis masing - masing rumusan hipotesis tersebut diatas. Hal ini dilakukan untuk menuju keuji hipotesis, agar diketahui apakah hipotesis tersebut diatas diterima secara signifikan atau ditolak oleh faktanya.

3.3 Model Analisis.

Pada uraian tentang kerangka konseptual penelitian telah digambarkan alur pikir dan alur kerja peneliti. Alur pikir dan alur kerja peneliti, tampak bahwa analisis data yang masuk dilakukan secara bertahap, oleh sebab itu model analisis yang digunakan adalah model analisis jalur (*Path Analysis*).

Suparmoko (1996 : 74) menyatakan bahwa dalam analisis jalur, digunakan untuk mengurutkan variabel – variabel bebas/ penentu sesuai dengan urutan waktu saat mempengaruhi variabel tak bebas. Pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja pada tahap pertama dan pada tahap berikutnya : pendidikan dan pelatihanm, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

Simbol – simbol matematika yang digunakan untuk memperjelas model analisis adalah :

X_1 = Hasil evaluasi pendidikan dan pelatihan

X_2 = Tingkat pengetahuan

X_3 = Sikap mental dan perilaku

X_4 = Ketrampilan kerja

X_5 = Hasil evaluasi pretasi kerja

Selanjutnya model analisis masing – masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama :

$$X_2 = a + b_1X_1 + e_2$$

2. Hipotesis kedua :

$$X_3 = a + b_1X_1 + e_3$$

3. Hipotesis ketiga :

$$X_4 = a + b_1X_1 + e_4$$

4. Hipotesis keempat :

$$X_5 = a + b_1X_1 + e_5$$

5. Hipotesis kelima :

$$X_5 = a + b_2X_2 + e_5$$

6. Hipotesis keenam :

$$X_5 = a + b_3X_3 + e_5$$

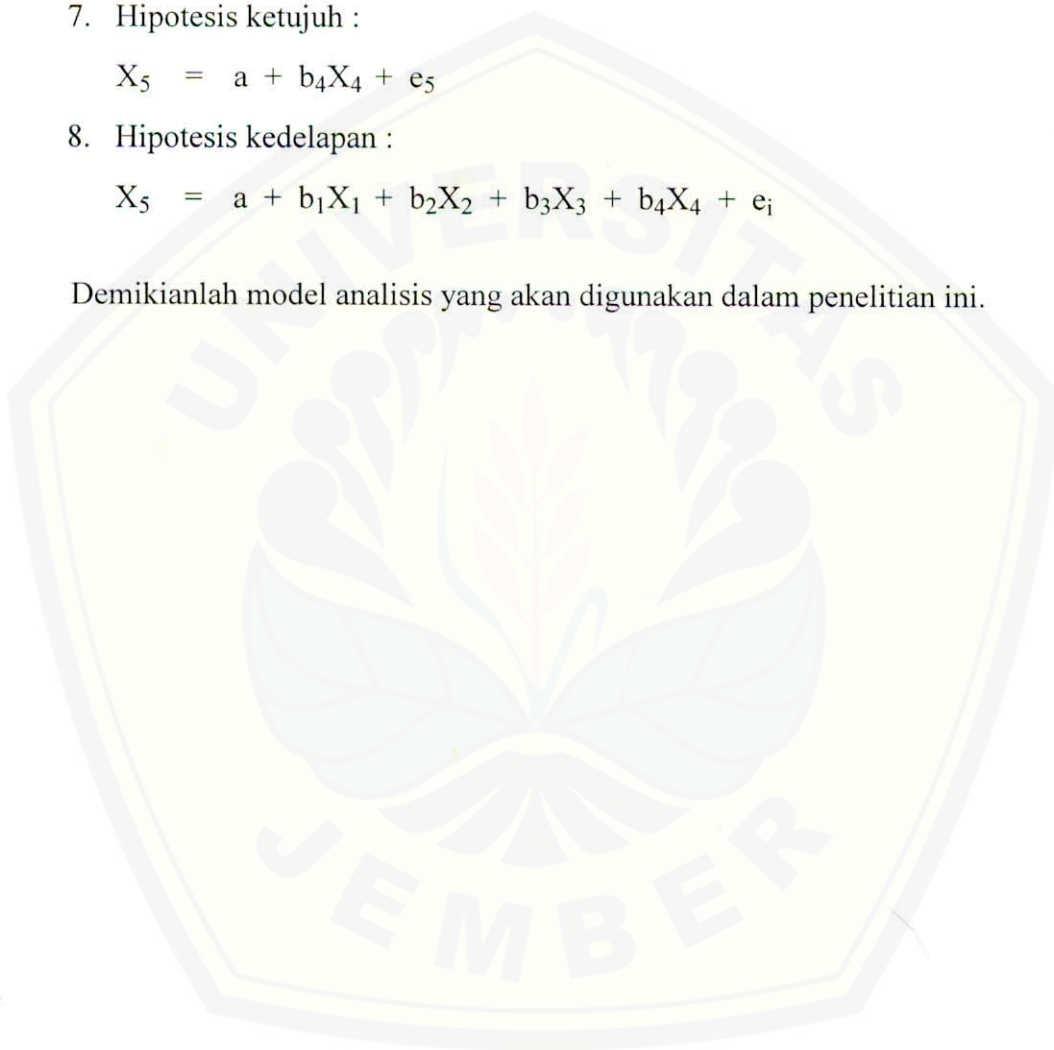
7. Hipotesis ketujuh :

$$X_5 = a + b_4X_4 + e_5$$

8. Hipotesis kedelapan :

$$X_5 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Demikianlah model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.



BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 SIMPULAN.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis data yang dikumpulkan, analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri, baik melalui ADUM, SPAMA, SPAMEN, maupun jenis pendidikan dan pelatihan sebelum PP. No. 14 tahun 1994, di lingkungan UNESA Surabaya, berdasarkan penelitian ini ternyata mempengaruhi bertambahnya pengetahuan pegawai peserta diklat sebesar 0,03 atau sebesar 3%, sedang yang 97% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa diklat perannya masih sangat rendah dalam hal pengembangan pengetahuan pegawai.
2. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai negeri memberikan kontribusi sebesar 0,08 atau sebesar 1,8% terhadap perubahan sikap mental. Hal tersebut sangat rendah, karena hampir 0, tidak ada pengaruhnya sama sekali.
3. Peran pendidikan dan pelatihan terhadap perkembangan ketrampilan kerja pegawai peserta diklat 0,0265 atau sebesar 2,65%. Angka inipun menunjukkan bahwa pengaruh diklat terhadap ketrampilan kerja belum meyakinkan. Oleh sebab itu perlu ada pengkajian lebih lanjut, tentang penyelenggaraan diklat, peserta yang dipilih dsb.
4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri terhadap prestasi kerja sebesar 0,224 atau sebesar 22,4% sedangkan yang 77,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Pengaruh inipun masih rendah, namun secara hipotesis, yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja ditolak, yang berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Simpulan yang

berdasarkan hasil analisis ini perlu diperkuat, sehingga masalah pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan prestasi kerja. Agar pengaruh tersebut makin membesar, maka perlu dikaji aspek – aspek apa yang menimbulkannya. Untuk itu perlu dikaji aspek – aspek kualitas penyelenggaraan, materi yang menjadi bahan ajar pendidikan dan pelatihan, proses pemilihan pegawai yang akan mengikuti diklat dsb.

5. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pegawai negeri mempengaruhi prestasi kerjanya sebesar 0,18 atau sebesar 18% dipengaruhi faktor – faktor lain. Meskipun pengaruh ini tergolong rendah, namun terbukti bahwa pengaruh pengetahuan tersebut meyakinkan terhadap prestasi kerja. Untuk itu peningkatan pengetahuan pegawai merupakan isu yang harus memperoleh perhatian oleh pimpinan dan selanjutnya menjadi program pembinaan peningkatan kualitas pegawai.
6. Dari hipotesis keenam dapat disimpulkan bahwa dengan ditolaknya hipotesis yang menyatakan sikap mental tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dan diterimanya hipotesis alternatif yang menyatakan sikap mental berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka peran sikap mental untuk meningkatkan prestasi kerja terbukti, artinya didukung oleh data hasil penelitian. Meskipun kontribusi sikap mental sebesar 0,099 atau 10%, masing – masing tergolong rendah, namun pengaruh tersebut nyata. Untuk itu perlu adanya pembinaan yang teratur dari UNESA untuk meningkatkan atau mengembangkan sikap mental ini, khususnya sikap mental yang positif.
7. Berdasarkan analisis, hipotesis yang menyatakan bahwa ketrampilan tidak mempengaruhi prestasi kerja ternyata diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terbukti jika dinyatakan ketrampilan kerja mempengaruhi prestasi kerja, kenyataan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat kecil sekitar 0,046 atau 4,6%. Karena kecilnya pengaruh tersebut, maka faktor ketrampilan kerja sebenarnya dalam penelitian ini dapat diabaikan.

8. Meskipun tidak semua variabel berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, namun secara bersama menunjukkan bahwa prestasi kerja tersebut secara signifikan terpengaruh oleh pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja. Diantara variabel – variabel tersebut yang paling dominan memberikan pengaruh adalah variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 20% sedangkan yang paling lemah atau dikatakan hampir tidak ada adalah variabel ketrampilan kerja hanya sebesar 2%. Secara bersama kontribusi variabel – variabel tersebut terhadap prestasi kerja sebesar 38%, artinya perilaku prestasi kerja sebesar 38% dikendalikan oleh variabel – variabel tersebut dan sisanya yang 62% disebabkan oleh faktor – faktor lainnya.
9. Apabila diamati keeratan hubungan atau korelasi antara variabel – variabel pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja terhadap prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa korelasi yang terbesar adalah korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan, dengan prestasi kerja kemudian korelasi antara pengetahuan dengan prestasi kerja dan yang paling lemah adalah korelasi antara ketrampilan kerja dengan prestasi kerja.
Secara bersama – sama korelasi antara pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja dengan prestasi kerja ditunjukkan dengan angka sebesar 0,61. Meskipun koefisien korelasi tersebut termasuk rendah, tetapi arah korelasi bersifat positif dan dalam arti bila ada peningkatan pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap mental dan ketrampilan kerja akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai.
10. Secara teoritis pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan domain peserta diklat yakni meningkatkan pengetahuan, meningkatkan kualitas sikap mental secara positif serta mengembangkan ketrampilan kerja (domain kognitif, afektif dan psikomotorik), namun fakta dalam penelitian

ini menunjukkan hal yang berbeda, pendidikan dan pelatihan hanya mempengaruhi 3% terhadap pengetahuan, 1,8% terhadap sikap mental dan 2,6% terhadap ketrampilan kerja. Satuan tersebut diatas dirasakan sangat rendah karena jauh dari angka standar yakni angka 100%.

6.2 SARAN – SARAN.

1. Pembinaan Sumber Daya Manusia dilingkungan UNESA Surabaya, berjalan apa adanya tanpa menyadari faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan peningkatan kualitas. Penelitian ini dengan metode pengumpulan data sebagaimana telah diuraikan, analisis sesuai dengan metodologi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pembinaan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan belum berhasil secara nyata, padahal secara teoritis hal tersebut dapat diterima. Untuk itu disarankan mengkaji kembali program – program pendidikan dan pelatihan tentang relevansinya dengan kebutuhan lembaga pendidikan tinggi seperti UNESA Surabaya ini. Selain itu perlu identifikasi kebutuhan – kebutuhan untuk masing – masing kerja, misalnya : unit kerja Biro Administrasi Akademik, Biro Administrasi Umum, Perpustakaan, Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat, Pusat Penelitian maupun kebutuhan fakultas – fakultas dan unit kerja lainnya.
2. Keberhasilan organisasi apapun sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang mendukungnya, mulai dari tingkat bawah sampai dengan tingkat pimpinan. Pengembangan yang kurang proporsional, akan menimbulkan ketidak seimbangan antara tugas – tugas yang harus dilaksanakan dengan peahaman terhadap tugas – tugas tersebut. Oleh sebab itu masalah pengembangan Sumber Daya Manusia harus ditangani secara serius, tidak hanya diserahkan kepada Kepala Bagian Kepegawaian, tetapi dapat dibentuk tim khusus yang memprogramkan pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan kelembagaan.
3. Untuk mencapai tujuan sesuai dengan harapan, maka sebelum dilakukan pembinaan, pendidikan dan pelatihan serta penataran dan lain sebagainya,

sebaiknya dilakukan penelitian – penelitian tentang kebutuhan substansional untuk masing – masing unit kerja, disamping kebutuhan umum yang berlaku untuk semua unit kerja, kemudian diprogram dan direalisasikan program – program pembinaan dan pengembangan potensial pegawai yang dimaksud. Dengan cara demikian, maka UNESA akan dapat mengejar ketinggalan yang selama ini dirasakan.

4. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengetahuan dan sikap mental berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja, untuk itu maka aspek pengetahuan dan sikap mental tersebut perlu perlu memperoleh perhatian khusus dalam pembinaan pegawai. Sementara aspek ketrampilan sangat lemah pengaruhnya terhadap prestasi kerja, untuk itu dalam hal pembinaan pegawai disarankan agar supaya aspek ini tidak ditempatkan pada skala prioritas pertama, namun pada skala prioritas sesudah pembinaan pengetahuan dan sikap mental.
5. Analisis penelitian ini didasarkan atas faktor yang terhimpun dalam data penilaian pegawai baik tentang prestasi kerja, pengetahuan, sikap, ketrampilan kerja yang dilakukan oleh atasan langsung, terutama tentang prestasi kerjanya. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan setiap tahun sekali dan tenggang waktu penilaian ini terlalu lama sehingga kurang mencerminkan keadaan sebenarnya. Untuk itu disarankan penilaian pegawai tidak perlu menunggu satu tahun sekali, tetapi dilakukan setiap 3 bulan dengan menggunakan form tertentu dan pada tiap akhir tahun dilakukan rekap terhadap hasil penilaian tersebut. Bagi pegawai hal tersebut akan mempengaruhi karier dan selalu teringat dan bagi atasan dapat mengamati secara obyektif apa yang telah dilakukan bawahannya.

Demikianlah penelitian ini diakhiri dengan harapan bahwa hasil – hasil penelitian dapat ditindak lanjuti untuk kepentingan pembinaan dan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dilingkungan Universitas Negeri Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : YKPN.
- Ali, M. 1987. *Penelitian Kependidikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa.
- Arikunto, S. 1999. *Dasar – dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Armstrong, M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- As ‘ ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Seri Sumber Daya Manusia. ed.4. Yogyakarta : Liberty.
- Cooper, Donald R. dan C. William Emory, 1999. *Metode Penelitian Bisnis Jilid 2 Alih Bahasa oleh Widyono Soetjipto*. Jakarta, Erlangga.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Peraturan Pemerintah RI No. 30 tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi*.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Jakarta : Prenhallindo.
- Hadi, S. 1983. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Handoko, H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, H. Malayu SP, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gunung Agung.
- Iwardono, 1986. *Sekelumit Analisa Regresi dan Korelasi*. Yogyakarta : BPF.
- Martoyo, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : BPF.
- Moeheriono, 2000. *Dampak Pendidikan dan Pelatihan ADUM Terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil Departemen Prindustrian dan Perdagangan Propingi Jawa Timur*. Program Pasca Sarjana UNAIR Surabaya.
- Nasir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979*, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1994*, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil..
- Stewart, J. 1997. *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan*, terj. Jakarta : Kanisius.
- Sudrajat, M. 1992. *Statistik Non Parametrik*. Bandung : Armico.
- Sunuharyo. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan pada Dosen Kopertis Wilayah VII Jawa Timur*. Surabaya : Program Pasca Sarjana UNAIR.
- Suparmoko, M. 1996. *Metode Penelitian Praktis (untuk ilmu – ilmu sosial dan ekonomi)*. Yogyakarta : BPFE.
- Syarif, R. 1991. *Produktivitas*. Seri Manajemen dan Produktivitas. Bandung : Angkasa.
- Thomas, A. 1997. *Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan*, terj. Jakarta : Kanisius.
- Universitas Jember, Fakultas Ekonomi 1999. *Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Manajemen*. Jember.
- Universitas Negeri Surabaya., 1999. *Laporan Tahunan Rektor Surabaya : University Press*.
- _____, 2000 – 2001. *Buku Pedoman*. Surabaya: UNESA University Press.
- _____, *Informasi Teknis dan Data Kepegawaian tahun 2000*.
- Wibisunu, L. 1999. *Hubungan Manajemen Karir dengan Pengembangan dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada.

Digital Repository Universitas Jember

Data Diklat(x1), Pength(x2), Sikap(x3), Ketramp(x4) & P.Kerja(x5)

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

	x1	x2	x3	x4	x5
1	83	20	25	23	273
2	83	21	20	21	276
3	95	23	22	21	273
4	95	21	22	19	274
5	83	18	23	21	272
6	95	21	20	21	276
7	95	19	20	21	271
8	95	20	25	22	271
9	95	18	12	15	272
10	95	19	23	19	276
11	95	14	23	15	273
12	95	18	23	19	275
13	95	21	25	21	278
14	95	18	23	24	273
15	95	17	19	24	273
16	95	21	23	17	273
17	83	18	15	15	274
18	83	18	23	17	269
19	95	18	22	19	268
20	95	18	23	19	273
21	83	16	20	16	267
22	95	17	20	19	269
23	95	17	22	17	270
24	95	19	21	16	274
25	95	17	23	20	271
26	95	18	21	16	286
27	83	17	20	17	255
28	95	19	21	16	278
29	83	17	20	16	274
30	95	17	21	16	271
31	83	18	21	16	275
32	95	18	21	17	276
33	95	18	21	17	287
34	95	18	21	17	285
35	95	18	18	17	275
36	95	18	18	17	270
37	95	18	18	17	276
38	95	18	18	17	269
39	95	17	19	17	270
40	83	17	19	16	266
41	95	15	16	16	270
42	83	17	20	17	267
43	95	16	20	16	269
44	95	16	20	16	274
45	83	14	20	15	255
46	83	15	15	16	255
47	83	17	20	16	255
48	83	17	20	16	259
49	95	15	19	16	255
50	95	15	19	15	265
51	83	17	17	17	232

Tabel Data Tentang Pengetahuan

No Urut Subyek	Kisi – Kisi	Jumlah	No. Urut Subyek	Kisi - Kisi	Jumlah
1.	54551	20	27.	33434	17
2.	54552	21	28.	44434	19
3.	54554	23	29.	43334	17
4.	45444	21	30.	33434	17
5.	44442	18	31.	43434	18
6.	54552	21	32.	43434	18
7.	54442	19	33.	43434	18
8.	54542	20	34.	43434	18
9.	44442	18	35.	43434	18
10.	54442	19	36.	43434	18
11.	14442	14	37.	43434	18
12.	44442	18	38.	43434	18
13.	54552	21	39.	33443	19
14.	44442	18	40.	43433	19
15.	44441	17	41.	33432	16
16.	44445	21	42.	43433	20
17.	44442	18	43.	43342	20
18.	44442	18	44.	33442	20
19.	44442	18	45.	33332	20
20.	44442	18	46.	33342	15
21.	33433	16	47.	43442	20
22.	33434	17	48.	33443	20
23.	43334	17	49.	33342	19
24.	44434	19	50.	33342	19
25.	44441	17	51.	44432	17
26.	43434	18			

Tabel Data Tentang Sikap Mental

No Urut Subyek	Kisi – Kisi	Jumlah	No. Urut Subyek	Kisi - Kisi	Jumlah
1.	55555	25	27.	54344	20
2.	52355	20	28.	54444	21
3.	54445	22	29.	54344	20
4.	45544	22	30.	54444	21
5.	54545	23	31.	54444	21
6.	25445	20	32.	54444	21
7.	24545	20	33.	54444	21
8.	55555	25	34.	54444	21
9.	22242	12	35.	24444	18
10.	55445	23	36.	24444	18
11.	55445	23	37.	24444	18
12.	55445	23	38.	24444	18
13.	55555	25	39.	44344	19
14.	55445	23	40.	44344	19
15.	43444	19	41.	42334	16
16.	55445	23	42.	44444	20
17.	12444	15	43.	44444	20
18.	55445	23	44.	44444	20
19.	55444	22	45.	44444	20
20.	55445	23	46.	43332	15
21.	54344	20	47.	44444	20
22.	54344	20	48.	44444	20
23.	55444	22	49.	44434	19
24.	54444	21	50.	54444	19
25.	55445	23	51.	43334	17
26.	54444	21			

Tabel Data Tentang Ketrampilan Kerja

No Urut Subyek	Kisi – Kisi	Jumlah	No. Urut Subyek	Kisi - Kisi	Jumlah
1.	55445	23	27.	44333	17
2.	45444	21	28.	43333	16
3.	45444	21	29.	43333	16
4.	43534	19	30.	43333	16
5.	45444	21	31.	43333	16
6.	45444	21	32.	43334	17
7.	45444	21	33.	43334	17
8.	45445	22	34.	43334	17
9.	32442	15	35.	43334	17
10.	43444	19	36.	43334	17
11.	33441	15	37.	43334	17
12.	43444	19	38.	43334	17
13.	44445	21	39.	43334	17
14.	43242	24	40.	33334	16
15.	55455	24	41.	34333	16
16.	43442	17	42.	44333	17
17.	43242	15	43.	33433	16
18.	43442	17	44.	33334	16
19.	43444	19	45.	33333	15
20.	43444	19	46.	33334	16
21.	43333	16	47.	33334	16
22.	43444	19	48.	34333	16
23.	43334	17	49.	33334	16
24.	43333	16	50.	33333	15
25.	43445	20	51.	33344	17
26.	43333	16			

Tabel Data Tentang Prestasi Kerja

No. Urut Subyek	Kisi – Kisi	Jumlah	No. Urut Subyek	Kisi - Kisi	Jumlah
1.	91, 91, 91	273	27.	86, 85, 84	255
2.	92, 92, 92	276	28.	93, 93, 92	278
3.	91, 91, 91	273	29.	91, 91, 90	274
4.	91, 92, 91	274	30.	92, 91, 91	271
5.	91, 91, 90	272	31.	88, 87.5, 85	275
6.	92, 92, 92	276	32.	90, 90, 89	276
7.	91, 90, 90	271	33.	92, 92, 91	287
8.	91, 90, 90	271	34.	94, 94, 94	285
9.	91, 91, 90	272	35.	91, 90, 90	275
10.	92, 92, 92	276	36.	91, 90, 89	270
11.	91, 91, 91	273	37.	93, 92, 91	276
12.	92, 92, 91	275	38.	90, 90, 89	269
13.	94, 92, 92	278	39.	90, 90, 90	270
14.	92, 92, 91	273	40.	89, 89, 88	266
15.	92, 91, 90	273	41.	90, 90, 90	270
16.	92, 91, 90	273	42.	90, 89, 88	267
17.	92, 91, 91	274	43.	90, 90, 89	269
18.	90, 90, 89	269	44.	92, 91, 91	274
19.	90, 89, 89	268	45.	85, 85, 85	255
20.	92, 91, 90	273	46.	85, 85, 85	255
21.	90, 89, 88	267	47.	85, 85, 85	255
22.	90, 90, 89	269	48.	87, 86, 86	259
23.	91, 90, 89	270	49.	85, 85, 85	255
24.	92, 91, 91	274	50.	89, 88, 88	265
25.	92, 90, 89	271	51.	78, 77, 77	232
26.	96, 96, 94	286			

REGRESSION ANALYSIS
 HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Pengaruh Diklat (x1) terhadap Pengetahuan (x2)

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	x1	91.2353	5.6235
DEP. VAR.:	x2	17.7843	1.8581

DEPENDENT VARIABLE: x2

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x1	.0573	.0465	1.232	.22368
CONSTANT	12.5573			

STD. ERROR OF EST. = 1.8485

r SQUARED = .0301
 r = .1734

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	5.1900	1	5.1900	1.519	.2237
RESIDUAL	167.4375	49	3.4171		
TOTAL	172.6275	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	20.000	17.313	2.6875	0
2	21.000	17.313	3.6875	*
3	23.000	18.000	5.0000	*
4	21.000	18.000	3.0000	*
5	18.000	17.313	.6875	*
6	21.000	18.000	3.0000	*
7	19.000	18.000	1.0000	*
8	20.000	18.000	2.0000	*
9	18.000	18.000	.0000	*
10	19.000	18.000	1.0000	*
11	14.000	18.000	-4.0000	*
12	18.000	18.000	.0000	*
13	21.000	18.000	3.0000	*
14	18.000	18.000	.0000	*
15	17.000	18.000	-1.0000	*
16	21.000	18.000	3.0000	*
17	18.000	17.313	.6875	*
18	18.000	17.313	.6875	*
19	18.000	18.000	.0000	*
20	18.000	18.000	.0000	*
21	16.000	17.313	-1.3125	*
22	17.000	18.000	-1.0000	*
23	17.000	18.000	-1.0000	*
24	19.000	18.000	1.0000	*
25	17.000	18.000	-1.0000	*
26	18.000	18.000	.0000	*
27	17.000	17.313	-.3125	*
28	19.000	18.000	1.0000	*
29	17.000	17.313	-.3125	*
30	17.000	18.000	-1.0000	*
31	18.000	17.313	.6875	*
32	18.000	18.000	.0000	*
33	18.000	18.000	.0000	*
34	18.000	18.000	.0000	*
35	18.000	18.000	.0000	*
36	18.000	18.000	.0000	*
37	18.000	18.000	.0000	*
38	18.000	18.000	.0000	*
39	17.000	18.000	-1.0000	*
40	17.000	17.313	-.3125	*
41	15.000	18.000	-3.0000	*
42	17.000	17.313	-.3125	*
43	16.000	18.000	-2.0000	*
44	16.000	18.000	-2.0000	*
45	14.000	17.313	-3.3125	*
46	15.000	17.313	-2.3125	*
47	17.000	17.313	-.3125	*
48	17.000	17.313	-.3125	*
49	15.000	18.000	-3.0000	*
50	15.000	18.000	-3.0000	*
51	17.000	17.313	-.3125	*

REGRESSION ANALYSIS
 HEADER DATA FOR: A:MARSOMO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Pengaruh Diklat (x1) terhadap Sikap (x3)

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x1	20.3922	2.5774
DEP. VAR.:	x3		

DEPENDENT VARIABLE: x3

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x1	.0628	.0649	.968	.33769
CONSTANT	14.6628			

STD. ERROR OF EST. = 2.5790

r SQUARED = .0188
 r = .1370

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	6.2354	1	6.2354	.937	.3377
RESIDUAL	325.9214	49	6.6515		
TOTAL	332.1569	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	25.000	19.875	5.1250	*
2	20.000	19.875	.1250	*
3	22.000	20.629	1.3714	*
4	22.000	20.629	1.3714	*
5	23.000	19.875	3.1250	*
6	20.000	20.629	-.6286	*
7	20.000	20.629	-.6286	*
8	25.000	20.629	4.3714	*
9	12.000	20.629	-8.6286	*
10	23.000	20.629	2.3714	*
11	23.000	20.629	2.3714	*
12	23.000	20.629	2.3714	*
13	25.000	20.629	4.3714	*
14	23.000	20.629	2.3714	*
15	19.000	20.629	-1.6286	*
16	23.000	20.629	2.3714	*
17	15.000	19.875	-4.8750	*
18	23.000	19.875	3.1250	*
19	22.000	20.629	1.3714	*
20	23.000	20.629	2.3714	*
21	20.000	19.875	.1250	*
22	20.000	20.629	-.6286	*
23	22.000	20.629	1.3714	*
24	21.000	20.629	.3714	*
25	23.000	20.629	2.3714	*
26	21.000	20.629	.3714	*
27	20.000	19.875	.1250	*
28	21.000	20.629	.3714	*
29	20.000	19.875	.1250	*
30	21.000	20.629	.3714	*
31	21.000	19.875	1.1250	*
32	21.000	20.629	.3714	*
33	21.000	20.629	.3714	*
34	21.000	20.629	.3714	*
35	18.000	20.629	-2.6286	*
36	18.000	20.629	-2.6286	*
37	18.000	20.629	-2.6286	*
38	18.000	20.629	-2.6286	*
39	19.000	20.629	-1.6286	*
40	19.000	19.875	-.8750	*
41	16.000	20.629	-4.6286	*
42	20.000	19.875	.1250	*
43	20.000	20.629	-.6286	*
44	20.000	20.629	-.6286	*
45	20.000	19.875	.1250	*
46	15.000	19.875	-4.8750	*
47	20.000	19.875	.1250	*
48	20.000	19.875	.1250	*
49	19.000	20.629	-1.6286	*
50	19.000	20.629	-1.6286	*
51	17.000	19.875	-2.8750	*

Pengaruh Diklat (x1) terhadap Ketrampilan (x4)

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	x1	17.7647	2.4215
DEP. VAR.:	x4		

DEPENDENT VARIABLE: x4

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF= 49)	PROB.
x1	.0701	.0667	1.155	.25377
CONSTANT	11.3701			

STD. ERROR OF EST. = 2.4134

r SQUARED = .0265
 r = .1628

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	7.7675	1	7.7675	1.334	.2538
RESIDUAL	285.4089	49	5.8247		
TOTAL	293.1765	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	23.000	17.188	5.8125	
2	21.000	17.188	3.8125	
3	21.000	18.029	2.9714	
4	19.000	18.029	.9714	
5	21.000	17.188	3.8125	
6	21.000	18.029	2.9714	
7	21.000	18.029	2.9714	
8	22.000	18.029	3.9714	
9	15.000	18.029	-3.0286	*
10	19.000	18.029	.9714	
11	15.000	18.029	-3.0286	*
12	19.000	18.029	.9714	
13	21.000	18.029	2.9714	
14	24.000	18.029	5.9714	*
15	24.000	18.029	5.9714	*
16	17.000	18.029	-1.0286	*
17	15.000	17.188	-2.1875	*
18	17.000	17.188	-.1875	*
19	19.000	18.029	.9714	*
20	19.000	18.029	.9714	*
21	16.000	17.188	-1.1875	*
22	19.000	18.029	.9714	*
23	17.000	18.029	-1.0286	*
24	16.000	18.029	-2.0286	*
25	20.000	18.029	1.9714	*
26	16.000	18.029	-2.0286	*
27	17.000	17.188	-.1875	*
28	16.000	18.029	-2.0286	*
29	16.000	17.188	-1.1875	*
30	16.000	18.029	-2.0286	*
31	16.000	17.188	-1.1875	*
32	17.000	18.029	-1.0286	*
33	17.000	18.029	-1.0286	*
34	17.000	18.029	-1.0286	*
35	17.000	18.029	-1.0286	*
36	17.000	18.029	-1.0286	*
37	17.000	18.029	-1.0286	*
38	17.000	18.029	-1.0286	*
39	17.000	18.029	-1.0286	*
40	16.000	17.188	-1.1875	*
41	16.000	18.029	-2.0286	*
42	17.000	17.188	-.1875	*
43	16.000	18.029	-2.0286	*
44	16.000	18.029	-2.0286	*
45	15.000	17.188	-2.1875	*
46	16.000	17.188	-1.1875	*
47	16.000	17.188	-1.1875	*
48	16.000	17.188	-1.1875	*
49	16.000	18.029	-2.0286	*
50	15.000	18.029	-3.0286	*
51	17.000	17.188	-.1875	*

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: Data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Lampiran

Pengaruh Diklat (x1) terhadap Prestasi Kerja (x5)

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x1	91.2353	5.6235
DEP. VAR.:	x5	270.2549	9.0130

DEPENDENT VARIABLE: x5

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x1	.7595	.2016	3.767	.00044
CONSTANT	200.9595			

STD. ERROR OF EST. = 8.0173

r SQUARED = .2246
 r = .4739

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	912.1434	1	912.1434	14.191	4.436E-04
RESIDUAL	3149.5429	49	64.2764		
TOTAL	4061.6863	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	273.000	264.000	9.0000	0
2	276.000	264.000	12.0000	2.0
3	273.000	273.114	-.1143	*
4	274.000	273.114	.8857	*
5	272.000	264.000	8.0000	*
6	276.000	273.114	2.8857	*
7	271.000	273.114	-2.1143	*
8	271.000	273.114	-2.1143	*
9	272.000	273.114	-1.1143	*
10	276.000	273.114	2.8857	*
11	273.000	273.114	-.1143	*
12	275.000	273.114	1.8857	*
13	278.000	273.114	4.8857	*
14	273.000	273.114	-.1143	*
15	273.000	273.114	-.1143	*
16	273.000	273.114	-.1143	*
17	274.000	264.000	10.0000	*
18	269.000	264.000	5.0000	*
19	268.000	273.114	-5.1143	*
20	273.000	273.114	-.1143	*
21	267.000	264.000	3.0000	*
22	269.000	273.114	-4.1143	*
23	270.000	273.114	-3.1143	*
24	274.000	273.114	.8857	*
25	271.000	273.114	-2.1143	*
26	286.000	273.114	12.8857	*
27	255.000	264.000	-9.0000	*
28	278.000	273.114	4.8857	*
29	274.000	264.000	10.0000	*
30	271.000	273.114	-2.1143	*
31	275.000	264.000	11.0000	*
32	276.000	273.114	2.8857	*
33	287.000	273.114	13.8857	*
34	285.000	273.114	11.8857	*
35	275.000	273.114	1.8857	*
36	270.000	273.114	-3.1143	*
37	276.000	273.114	2.8857	*
38	269.000	273.114	-4.1143	*
39	270.000	273.114	-3.1143	*
40	266.000	264.000	2.0000	*
41	270.000	273.114	-3.1143	*
42	267.000	264.000	3.0000	*
43	269.000	273.114	-4.1143	*
44	274.000	273.114	.8857	*
45	255.000	264.000	-9.0000	*
46	255.000	264.000	-9.0000	*
47	255.000	264.000	-9.0000	*
48	259.000	264.000	-5.0000	*
49	255.000	273.114	-18.1143*	*
50	265.000	273.114	-8.1143	*
51	232.000	264.000	-32.0000*	*

REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Pengaruh Pengetahuan (x2) terhadap Prestasi Kerja (x5)

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x2	17.7043	1.8581
DEP. VAR.:	x5	270.2549	9.0130

DEPENDENT VARIABLE: x5

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x2	2.0669	.6269	3.297	.00182
CONSTANT	233.4965			

STD. ERROR OF EST. = 8.2366

r SQUARED = .1816
r = .4261

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	737.4785	1	737.4785	10.871	1.823E-03
RESIDUAL	3324.2077	49	67.8410		
TOTAL	4061.6863	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	273.000	274.835	-1.8345	*
2	276.000	276.901	-.9014	*
3	273.000	281.035	-8.0352	*
4	274.000	276.901	-2.9014	*
5	272.000	270.701	1.2993	*
6	276.000	276.901	-.9014	*
7	271.000	272.768	-1.7676	*
8	271.000	274.835	-3.8345	*
9	272.000	270.701	1.2993	*
10	276.000	272.768	3.2324	*
11	273.000	262.433	10.5669	*
12	275.000	270.701	4.2993	*
13	278.000	276.901	1.0986	*
14	273.000	270.701	2.2993	*
15	273.000	268.634	4.3662	*
16	273.000	276.901	-3.9014	*
17	274.000	270.701	3.2993	*
18	269.000	270.701	-1.7007	*
19	268.000	270.701	-2.7007	*
20	273.000	270.701	2.2993	*
21	267.000	266.567	.4331	*
22	269.000	268.634	.3662	*
23	270.000	268.634	1.3662	*
24	274.000	272.768	1.2324	*
25	271.000	268.634	2.3662	*
26	286.000	270.701	15.2993	*
27	255.000	268.634	-13.6338	*
28	278.000	272.768	5.2324	*
29	274.000	268.634	5.3662	*
30	271.000	268.634	2.3662	*
31	275.000	270.701	4.2993	*
32	276.000	270.701	5.2993	*
33	287.000	270.701	16.2993	*
34	285.000	270.701	14.2993	*
35	275.000	270.701	4.2993	*
36	270.000	270.701	-.7007	*
37	276.000	270.701	5.2993	*
38	269.000	270.701	-1.7007	*
39	270.000	268.634	1.3662	*
40	266.000	268.634	-2.6338	*
41	270.000	264.500	5.5000	*
42	267.000	268.634	-1.6338	*
43	269.000	266.567	2.4331	*
44	274.000	266.567	7.4331	*
45	255.000	262.433	-7.4331	*
46	255.000	264.500	-9.5000	*
47	255.000	268.634	-13.6338	*
48	259.000	268.634	-9.6338	*
49	255.000	264.500	-9.5000	*
50	265.000	264.500	.5000	*
51	232.000	268.634	-36.6338	*

Handwritten signature/initials

HEADER DATA FOR: A:MARSDNO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Pengaruh Sikap (x3) terhadap Prestasi Kerja (x5)

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x3	20.3922	2.5774
DEP. VAR.:	x5	270.2549	9.0130

DEPENDENT VARIABLE: x5

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x3	1.1016	.4741	2.323	.02435
CONSTANT	247.7910			

STD. ERROR OF EST. = 8.6409

r SQUARED = .0992
 r = .3150

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	403.0754	1	403.0754	5.398	.0243
RESIDUAL	3658.6109	49	74.6655		
TOTAL	4061.6863	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	273.000	275.331	-2.3309	*
2	276.000	269.823	6.1771	*
3	273.000	272.026	.9739	*
4	274.000	272.026	1.9739	*
5	272.000	273.128	-1.1277	*
6	276.000	269.823	6.1771	*
7	271.000	269.823	1.1771	*
8	271.000	275.331	-4.3309	*
9	272.000	261.010	10.9898	*
10	276.000	273.128	2.8723	*
11	273.000	273.128	-.1277	*
	275.000	273.128	1.8723	*
	278.000	275.331	2.6691	*
14	273.000	273.128	-.1277	*
15	273.000	268.721	4.2787	*
16	273.000	273.128	-.1277	*
17	274.000	264.315	9.6851	*
18	269.000	273.128	-4.1277	*
19	268.000	272.026	-4.0261	*
20	273.000	273.128	-.1277	*
21	267.000	269.823	-2.8229	*
22	269.000	269.823	-.8229	*
23	270.000	272.026	-2.0261	*
24	274.000	270.924	3.0755	*
25	271.000	273.128	-2.1277	*
26	286.000	270.924	15.0755	*
27	255.000	269.823	-14.8229	*
28	278.000	270.924	7.0755	*
29	274.000	269.823	4.1771	*
30	271.000	270.924	.0755	*
31	275.000	270.924	4.0755	*
32	276.000	270.924	5.0755	*
33	287.000	270.924	16.0755	*
34	285.000	270.924	14.0755	*
35	275.000	267.620	7.3803	*
36	270.000	267.620	2.3803	*
37	276.000	267.620	8.3803	*
38	269.000	267.620	1.3803	*
39	270.000	268.721	1.2787	*
40	266.000	268.721	-2.7213	*
41	270.000	265.417	4.5835	*
42	267.000	269.823	-2.8229	*
43	269.000	269.823	-.8229	*
44	274.000	269.823	4.1771	*
45	255.000	269.823	-14.8229	*
46	255.000	264.315	-9.3149	*
47	255.000	269.823	-14.8229	*
48	259.000	269.823	-10.8229	*
49	255.000	268.721	-13.7213	*
50	265.000	268.721	-3.7213	*
51	232.000	266.518	-34.5181	*

REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: A. MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Pengaruh Ketrampilan (x4) terhadap Prestasi Kerja (x5)

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	x4	17.7647	2.4215
DEP. VAR.:	x5	270.2549*	9.0130

DEPENDENT VARIABLE: x5

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x4	.8052	.5191	1.551	.12734
CONSTANT	255.9512			

STD. ERROR OF EST. = 8.8889

r SQUARED = .0468
 r = .2163

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	190.0690	1	190.0690	2.406	.1273
RESIDUAL	3871.6172	49	79.0126		
TOTAL	4061.6863	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	273.000	274.470	-1.4702	*
2	276.000	272.860	3.1401	*
3	273.000	272.860	.1401	*
4	274.000	271.250	2.7505	*
5	272.000	272.860	-.8599	*
6	276.000	272.860	3.1401	*
7	271.000	272.860	-1.8599	*
8	271.000	273.665	-2.6651	*
9	272.000	268.029	3.9712	*
10	276.000	271.250	4.7505	*
11	273.000	268.029	4.9712	*
12	275.000	271.250	3.7505	*
13	278.000	272.860	5.1401	*
14	273.000	275.275	-2.2754	*
15	273.000	275.275	-2.2754	*
16	273.000	269.639	3.3608	*
17	274.000	268.029	5.9712	*
18	269.000	269.639	-.6392	*
19	268.000	271.250	-3.2495	*
20	273.000	271.250	1.7505	*
21	267.000	268.834	-1.8340	*
22	269.000	271.250	-2.2495	*
23	270.000	269.639	.3608	*
24	274.000	268.834	5.1660	*
25	271.000	272.055	-1.0547	*
26	286.000	268.834	17.1660	*
27	255.000	269.639	-14.6392	*
28	278.000	268.834	9.1660	*
29	274.000	268.834	5.1660	*
30	271.000	268.834	2.1660	*
31	275.000	268.834	6.1660	*
32	276.000	269.639	6.3608	*
33	287.000	269.639	17.3608	*
34	285.000	269.639	15.3608	*
35	275.000	269.639	5.3608	*
36	270.000	269.639	.3608	*
37	276.000	269.639	6.3608	*
39	270.000	269.639	.3608	*
40	266.000	268.834	-2.8340	*
41	270.000	268.834	1.1660	*
42	267.000	269.639	-2.6392	*
43	269.000	268.834	.1660	*
44	274.000	268.834	5.1660	*
45	255.000	268.029	-13.0288	*
46	255.000	268.834	-13.8340	*
47	255.000	268.834	-13.8340	*
48	259.000	268.834	-9.8340	*
49	255.000	268.834	-13.8340	*
50	265.000	268.029	-3.0288	*
51	232.000	269.639	-37.6392*	*

DURBIN-WATSON TEST = 1.1442

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

Pengaruh Dikl(x1), Pength(x2), Sikap(x3), Ketr(x4) Uhd. P. Kerja(x5)

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	x1	91.2353	5.6275
2	x2	17.7043	1.8581
3	x3	20.1922	2.5774
4	x4	17.7647	2.4215
DEP. VAR.:	x5	270.2547	9.0130

DEPENDENT VARIABLE: x5

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF= 46)	PROB.	PARTIAL r ²
x1	.6544	.1899	3.446	.00123	.2052
x2	1.7878	.6903	2.590	.01281	.1273
x3	.6959	.4746	1.466	.14939	.0446
x4	-.5050	.5657	-1.034	.30644	.0227
CONSTANT	174.9576				

STD. ERROR OF EST. = 7.4035

ADJUSTED R SQUARED = .3253
 R SQUARED = .3792
 MULTIPLE R = .6154

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	1540.3220	4	385.0805	7.025	1.679E-04
RESIDUAL	2521.7643	46	54.8123		
TOTAL	4061.6863	50			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	273.000	268.971	4.0293	0
2	276.000	268.449	7.5507	*
3	273.000	281.269	-8.2695	*
4	274.000	278.864	-4.8630	*
5	272.000	265.173	6.8267	*
6	276.000	276.302	-.3021	*
7	271.000	272.726	-1.7264	*
8	271.000	277.408	-6.4085	*
9	272.000	268.882	3.1182	*
10	276.000	275.984	.0160	*
11	273.000	269.385	3.6152	*
12	275.000	274.196	.8038	*
13	278.000	279.781	-1.7814	*
14	273.000	271.271	1.7289	*
15	273.000	266.700	6.3002	*
16	273.000	280.730	-7.7297	*
17	274.000	263.117	10.8834	*
18	269.000	267.513	1.4866	*
19	268.000	273.500	-5.5003	*
20	273.000	274.196	-1.1962	*
21	267.000	262.435	4.5649	*
22	269.000	270.321	-1.3207	*
23	270.000	272.882	-2.8825	*
24	274.000	276.347	-2.3473	*
25	271.000	271.823	-.0233	*
26	286.000	274.559	11.4405	*
27	255.000	263.630	-8.6300	*
28	278.000	276.347	1.6527	*
29	274.000	264.223	9.7770	*
30	271.000	272.772	-1.7716	*
31	275.000	266.707	8.2933	*
32	276.000	273.974	2.0255	*
33	287.000	273.974	13.0255	*
34	285.000	273.974	11.0255	*
35	275.000	271.887	3.1131	*
36	270.000	271.887	-1.8869	*
37	276.000	271.887	-4.1131	*
38	269.000	271.887	-2.8869	*
39	270.000	270.795	-.7949	*
40	266.000	263.527	2.4729	*
41	270.000	265.717	4.2833	*
42	267.000	263.630	3.3670	*
43	269.000	270.288	-1.2880	*
44	274.000	270.288	3.7120	*
45	255.000	259.444	-4.4445	*
46	255.000	257.168	-2.1680	*
47	255.000	264.223	-9.2230	*
48	259.000	264.223	-5.2230	*
49	255.000	267.804	-12.8043	*
50	265.000	268.389	-3.3893	*
51	232.000	261.550	-29.5504	*

DURBIN-WATSON TEST = 1.4871

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x3	20.3922	2.5774
DEF. VAR.:	x2	17.7843	1.8581

DEPENDENT VARIABLE: x2

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF= 49)	PROB.
x3	.2719	.0954	2.851	.00637
CONSTANT	12.2397			

STD. ERROR OF EST. = 1.7383

r SQUARED = .1423
 r = .3772

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	24.5564	1	24.5564	8.126	6.367E-0
RESIDUAL	148.0711	49	3.0219		
TOTAL	172.6275	50			

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	*4	17.7647	2.4215
DEF. VAR.:	*2	17.7843	1.8581

DEPENDENT VARIABLE: *2

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
*4	.4312	.0907	4.755	.00002
CONSTANT	10.1245			

STD. ERROR OF EST. = 1.5526

r SQUARED = .3157

r = .5619

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	54.5062	1	54.5062	22.611	1.782E-0
RESIDUAL	118.1213	49	2.4106		
TOTAL	172.6275	50			

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
 NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x4	17.7647	2.4215
DEP. VAR.:	x3	20.3922	2.5774

DEPENDENT VARIABLE: x3

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 49)	PROB.
x4	.5345	.1315	4.065	.00017
CONSTANT	10.8967			

STD. ERROR OF EST. = 2.2515

r SQUARED = .2522

r = .5022

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	83.7609	1	83.7609	16.523	1.736E
RESIDUAL	248.3959	49	5.0693		
TOTAL	332.1569	50			

----- CORRELATION MATRIX -----

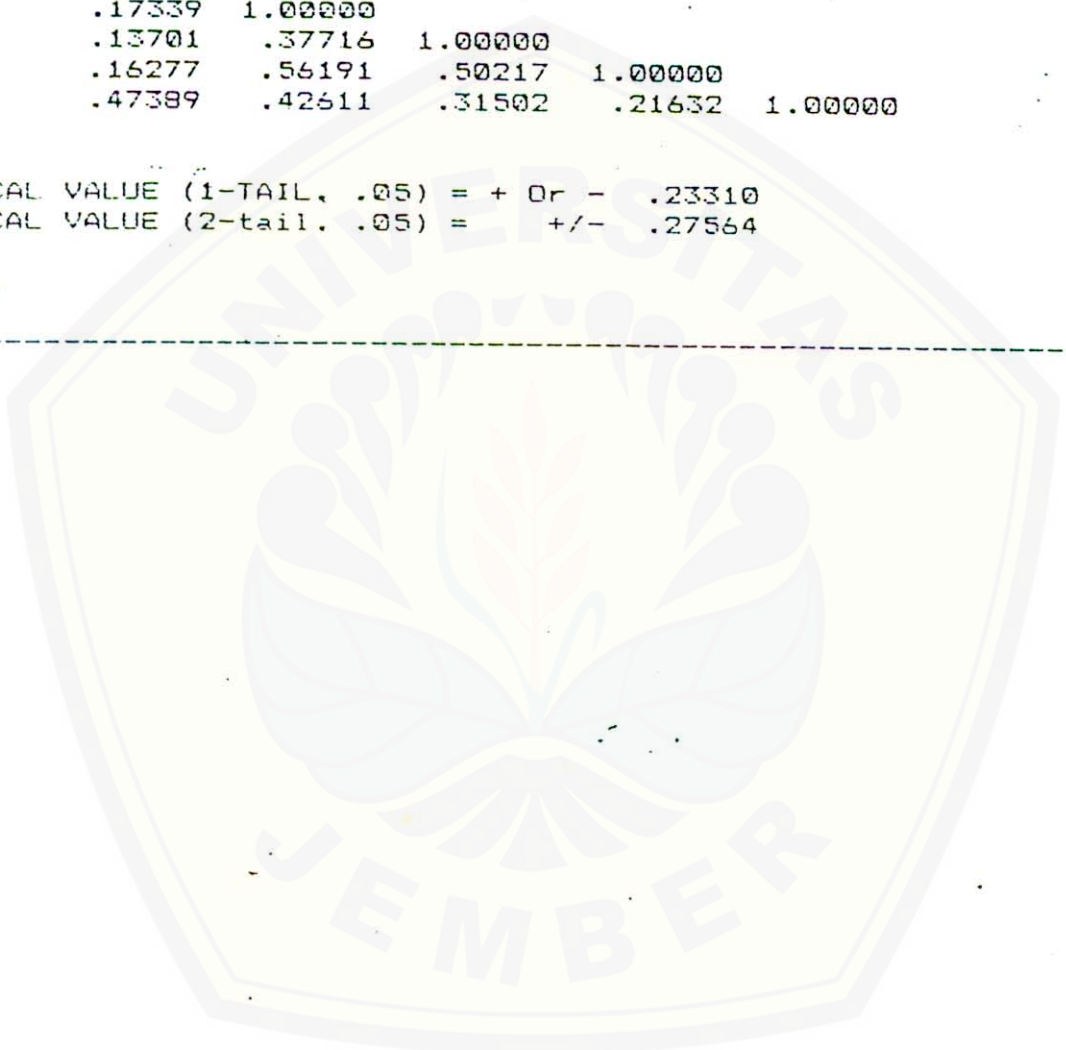
HEADER DATA FOR: A:MARSONO LABEL: data diklat
NUMBER OF CASES: 51 NUMBER OF VARIABLES: 5

	x1	x2	x3	x4	x5
x1	1.00000				
x2	.17339	1.00000			
x3	.13701	.37716	1.00000		
x4	.16277	.56191	.50217	1.00000	
x5	.47389	.42611	.31502	.21632	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .23310

CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .27564

N = 51



DAFTAR PERTANYAAN UNTUK PENELITIAN PENGARUH DIKLAT TERHADAP PRESTASI KERJA

Himbauan :

Kuesioner ini, merupakan alat untuk memperoleh data tentang wawasan pengetahuan, ketrampilan dan sikap/ perilaku PNS terhadap lembaganya.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon diberikan penilaian sejujurnya terhadap PNS yang namanya tercantum dibawah ini.

Terima kasih atas kerjasamanya.

I. Hubungan Kerja.

1. Apakah dalam hubungan kerja, anda mengenal pegawai yang namanya :
..... (Ya/ Tidak).
2. Bagaimana hubungan kerja yang dimaksud diatas (*atasan saya, rekan sejawat, bawahan saya*).
3. Jabatan apa yang sekarang dipangkunya :
 - ☞ Staff
 - ☞ Kepala Sub. Bagian
 - ☞ Kepala Bagian
 - ☞ Kepala Biro

II. Pengetahuan/ Wawasan dibidang pekerjaan.

1. Menurut pendapat anda, bagaimana wawasan kerja yang bersangkutan terhadap tugas – tugasnya :

Kurang
memahami

Sangat
memahami

2. Apakah yang bersangkutan memiliki pengetahuan tentang administrasi perkantoran :

Sangat kurang

Sangat baik

3. Apakah yang bersangkutan memahami akan tugas, wewenang dan tanggung jawab mengenai pekerjaannya ?

Sama sekali
Tidak memahami

Sangat
memahami

4. Apakah yang bersangkutan memahami tata kerja dilingkungan kerjanya :

Sama sekali
Tidak memahami

Sangat
memahami

5. Apakah yang bersangkutan sering berkonsultasi mengenai pekerjaannya dengan anda atau dengan rekan lain ?

Tidak pernah

Selalu ber -
konsultasi

III. Kemampuan/ Kecakapan Kerja.

1. Menurut pendapat anda, apakah yang bersangkutan mampu bekerja sendiri menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tidak memiliki
kemampuan

Sangat mampu

2. Dalam melaksanakan tugas – tugasnya, apakah yang bersangkutan cukup membaca petunjuk ataukah minta penjelasan secara rinci pada atasan.

Minta penjelasan
secara rinci

Cukup mem -
baca petunjuk

3. Apakah setiap pekerjaan terutama yang baru, dapat diselesaikan tepat waktu dengan baik.

Selalu lewat waktu

Sebelum waktu

4. Bagaimana kemampuan yang bersangkutan dalam hal menyusun laporan tertulis dan atau dalam menyusun proposal kegiatan :

Tidak mampu

Sangat meyakinkan

5. Dalam pertemuan – pertemuan yang membahas tentang pelaksanaan tugas, apakah yang bersangkutan selalu menyampaikan usulan – usulan yang positif.

Tidak pernah

Selalu dan Positif

IV. Sikap Mental.

1. Bagaimana menurut anda, apakah yang bersangkutan selalu melaksanakan tugas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya ?

Tidak pernah

Selalu mencari kesempatan

2. Apakah yang bersangkutan mencari – cari alasan untuk tidak masuk kerja ?

Selalu mencari alasan

Tidak pernah

3. Dalam melaksanakan tugasnya, apakah yang bersangkutan dapat bekerjasama dengan baik secara vertikal maupun horizontal, sehingga meningkatkan kinerja lembaganya ?

Tidak dapat

Sangat baik

4. Apakah dalam hal memberikan layanan, selalu menunjukkan sikap – sikap : sopan, luwes, tegas dan bijaksana ?

Tidak pernah

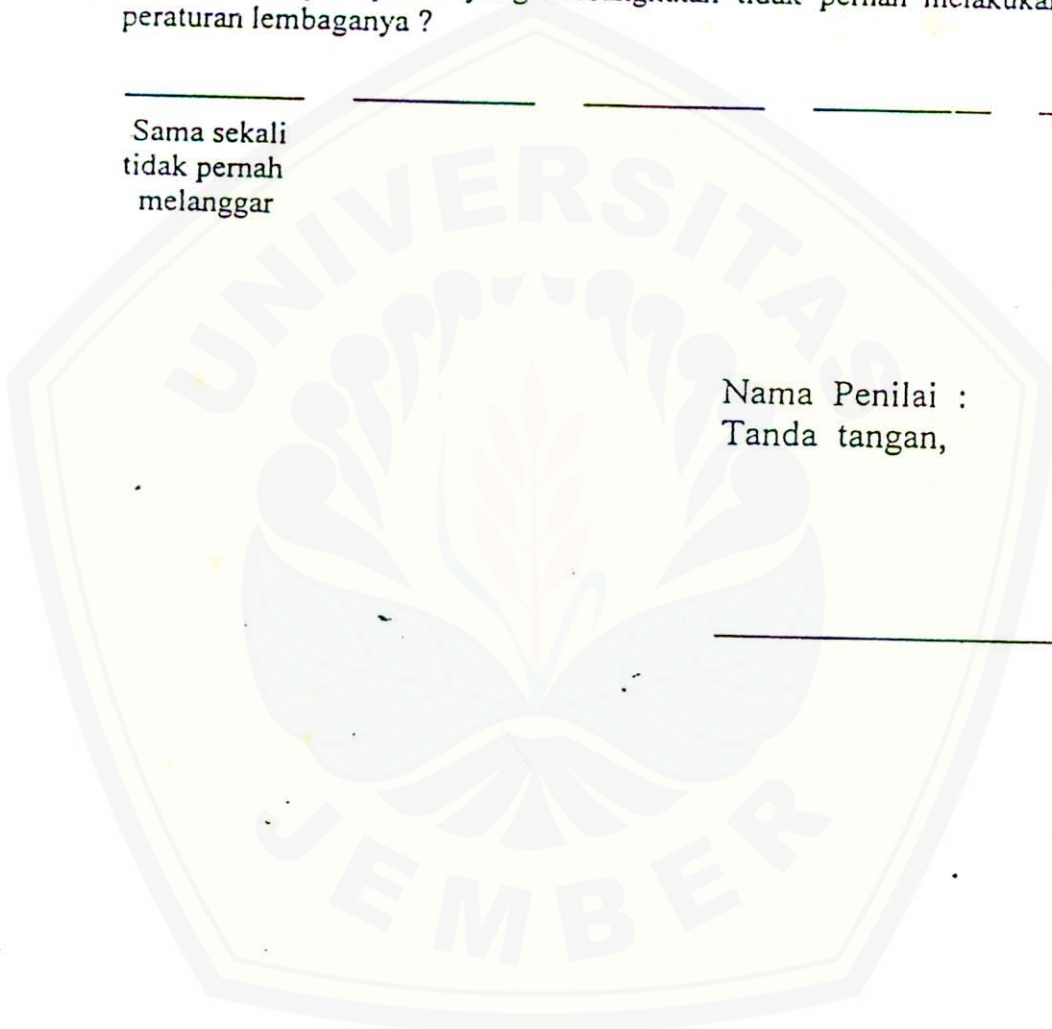
Selalu bersikap demikian

5. Selama bekerja, apakah yang bersangkutan tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan lembaganya ?

Sama sekali tidak pernah melanggar

Selalu melanggar

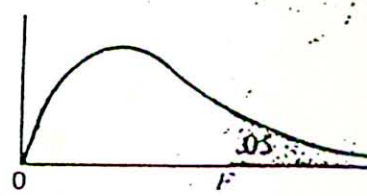
Nama Penilai :
Tanda tangan,



Tabel t

Degrees of Freedom	Upper Tail Areas					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
36	0,6814	1,3055	1,6883	2,0281	2,4345	2,7195
37	0,6812	1,3049	1,6871	2,0262	2,4314	2,7154
38	0,681	1,3042	1,6860	2,0244	2,4286	2,7116
39	0,6808	1,3036	1,6849	2,0227	2,4258	2,7079
40	0,6807	1,3031	1,6839	2,0211	2,4233	2,7054
41	0,6805	1,3025	1,6829	2,0195	2,4203	2,7012
42	0,6804	1,3020	1,6820	2,0181	2,4185	2,6981
43	0,6802	1,3016	1,6811	2,0167	2,4163	2,6951
44	0,6801	1,3011	1,6802	2,0154	2,4141	2,6923
45	0,68	1,3006	1,6794	2,0141	2,4121	2,6896
46	0,6799	1,3002	1,6787	2,0129	2,4102	2,6870
47	0,6797	1,2998	1,6779	2,0117	2,4083	2,6846
48	0,6796	1,2994	1,6772	2,0106	2,4066	2,6822
49	0,6795	1,2991	1,6766	2,0096	2,4049	2,6800
50	0,6794	1,2987	1,6759	2,0086	2,4033	2,6778
51	0,6793	1,2984	1,6753	2,0076	2,4017	2,6757
52	0,6792	1,2980	1,6747	2,0066	2,4002	2,6737
53	0,6791	1,2977	1,6741	2,0057	2,3988	2,6718
54	0,6791	1,2974	1,6736	2,0049	2,3974	2,6700
55	0,679	1,2971	1,6730	2,0040	2,3961	2,6682
56	0,6789	1,2969	1,6725	2,0032	2,3948	2,6665
57	0,6788	1,2966	1,6720	2,0025	2,3936	2,6649
58	0,6787	1,2963	1,6716	2,0017	2,3924	2,6633
59	0,6787	1,2961	1,6711	2,0010	2,3912	2,6618
60	0,6786	1,2958	1,6706	2,0003	2,3901	2,6603
61	0,6785	1,2956	1,6702	1,9996	2,3890	2,6589
62	0,6785	1,2954	1,6698	1,9990	2,3880	2,6575
63	0,6784	1,2951	1,6694	1,9983	2,3870	2,6561
64	0,6783	1,2949	1,6690	1,9977	2,3860	2,6549
65	0,6783	1,2947	1,6686	1,9971	2,3851	2,6536
66	0,6782	1,2945	1,6683	1,9966	2,3842	2,6524
67	0,6782	1,2943	1,6679	1,9960	2,3833	2,6512
68	0,6781	1,2941	1,6676	1,9955	2,3824	2,6501
69	0,6781	1,2939	1,6672	1,9949	2,3816	2,6490
70	0,678	1,2938	1,6669	1,9944	2,3808	2,6479
71	0,678	1,2936	1,6666	1,9939	2,3800	2,6469
72	0,6779	1,2934	1,6663	1,9935	2,3793	2,6459
73	0,6779	1,2933	1,6660	1,9930	2,3785	2,6449
74	0,6778	1,2931	1,6657	1,9925	2,3778	2,6439
75	0,6778	1,2929	1,6654	1,9921	2,3771	2,6430
76	0,6777	1,2928	1,6652	1,9917	2,3764	2,6421
77	0,6777	1,2926	1,6649	1,9913	2,3758	2,6412
78	0,6776	1,2925	1,6646	1,9908	2,3751	2,6403
79	0,6776	1,2924	1,6644	1,9905	2,3745	2,6395
80	0,6776	1,2922	1,6641	1,9901	2,3739	2,6387

Sumber : Naresh Malhotra, 1996, *Marketing Research*, Second Edition, Prentice Hall



Critical Values of F_{α, u_1, u_2} for $\alpha = .05$

		$u_1 = \text{Degrees of freedom for numerator}$																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞	
$u_2 = \text{Degrees of freedom for denominator}$	1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	243	244	246	248	249	250	251	252	253	254	
	2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
	3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53	8.53
	4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63	5.63
	5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
	6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67	3.67
	7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23	3.23
	8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93	2.93
	9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71	2.71
	10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54	2.54
	11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40	2.40
	12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30	2.30
	13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21	2.21
	14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13	2.13
	15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07	2.07
	16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01	2.01
	17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96	1.96
	18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92	1.92
	19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88	1.88
	20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81	1.81	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78	1.78	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76	1.76	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73	1.73	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71	1.71	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62	1.62	
40	4.08	3.23	2.81	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51	1.51	
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39	1.39	
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25	1.25	
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00	1.00	

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
FAKULTAS BAHASA DAN SENI

Kampus UNESA Lidah Wetan

Telp. 7522876

Nomor: 500 /KPL.06.03/2000

08 AUG 2000

Lamp : satu berkas

Hal : Izin penelitian

Yth. Pembantu Rektor I
Universitas Negeri Surabaya
Kampus Ketintang
Surabaya

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. H. Soemarsono
NIP : 130178001
Jabatan : Lektor Kepala Madya / IV.b
Jurusan : Seni Rupa FBS UNESA

mohon saya diberi izin mengadakan penelitian terhadap produktivitas kerja pejabat struktural di lingkungan Unesa.

Hal di atas berkaitan dengan judul tesis saya pada program S-2 di Universitas Jember dengan judul " Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Struktural di Lingkungan Universitas Negeri Surabaya" (proposal terlampir).

Oleh karena saya sebagai dosen di Jurusan Seni Rupa FBS Unesa Surabaya, surat ini saya buat sepengetahuan Dekan FBS.

Atas pemberian izin Bapak, Saya ucapkan terima kasih.



Yonohudiyono
Dekan FBS UNESA,

Yonohudiyono
130238309

Hormat Saya,

Drs. H. Soemarsono
NIP.130178001

Tembusan:

Kepala Bagian Personalia UNESA Surabaya



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Kampus KeUntang Surabaya 60231 Fax. (031) 8200804, Telp. 8200002, 8200383, 8200675, 8200763, 8200298

Nomor : 2583/K08/PP.07.02/2000
Perihal : *Ijin Penelitian di Lingkungan UNESA*


22 Agustus 2000

Yth. Drs. H. Soemarsono
Jur. Seni Rupa FBS Universitas Negeri Surabaya
Kampus UNESA Lidah Wetan
SURABAYA

Memperhatikan surat Saudara tanggal 8 Agustus 2000 perihal permohonan dispensasi, dengan ini kami mengizinkan Saudara untuk mengadakan penelitian di Lingkungan Universitas Negeri Surabaya, dengan catatan tidak mengganggu aktifitas kegiatan administrasi dan perkuliahan.

Atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Dr. Haris Supratno
NIP. 131 124 863



Tembusan :

1. Rektor Universitas Negeri Surabaya
2. Dekan FIP, FBS, FIS, FMIPA, FI, FIK Universitas Negeri Surabaya
3. Kepala BAAK-PSI dan BAU&K Universitas Negeri Surabaya
4. Ketua LP, LPM Universitas Negeri Surabaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas.

- a. Nama : Drs. H. Soemarsono
- b. Tempat & Tgl. Lahir : Jombang, 17 November 1939
- c. Pekerjaan : Dosen Tetap Universitas Negeri Surabaya
- d. Jabatan/ Gol. : Lektor Kepala Madya/ IVB
- e. Agama : Islam
- f. Alamat : Tenggilis Utara VIII/ 6 Surabaya
☎ Telp. (031) 8431528
- g. Pendidikan : a. Sekolah Rakyat 6 tahun - Lulus 1952
b. Sekolah Guru B (SGB) - Lulus 1956
c. Sekolah Guru A (SGA) - Lulus 1959
d. Sarjana Muda Administrasi Negara "AAN",
Lulus 1964.
e. Sarjana Ilmu Pustaka Universitas Indonesia,
1973.
f. Akta Mengajar V, 1982.
g. Magister Manajemen Keuangan, Universitas
Wijaya Putra, 2000.

II. Riwayat Pekerjaan.

- a. Guru Sekolah Dasar, 1960 – 1965.
- b. Asisten Dosen di IKIP Surabaya, 1965 – 1973.
- c. Kepala Perpustakaan IKIP Surabaya, 1973 – 1994.
- d. Dosen di FBS UNESA Surabaya, 1976 - Sekarang.
- e. Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, 1973 –
Sekarang.
- f. Ketua Yayasan Pendidikan Universil di Surabaya, 1990 – Sekarang.