



ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN *BASIN WATER RESOURCES MANAGEMENT (BWRM)* DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR WILAYAH SUNGAI SAMPEAN BARU BONDOWOSO

AN ANALYSIS ON THE INFLUENCE OF TRAINING AND EDUCATION IN BASIN WATER RESOURCES MANAGEMENT (BWRM) AND EMPLOYEE'S INVOLVEMENT TO THE QUALITY OF STAFF'S WORKING PERFORMANCE AT WATER RESOURCES MANAGEMENT UNIT IN *SAMPEAN BARU RIVER AREA, BONDOWOSO*

TESIS

MAGISTER MANAGEMENT

**Oleh
KINARYO SULIHADI
NIM 060820101016**

**Program Magister Pasca Sarjana
Universitas Jember
Jember, Mei 2008**

Halaman Pengesahan

TESIS INI DISETUJUI
TANGGAL MEI 2008

Dosen Pembimbing Utama

Drs. Marjanto, M.M.
NIP. 130 324 100

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Budi Nurhardjo, Msi.
NIP. 131 408 353

Mengetahui
Universitas Jember Pasca Sarjana
Program Magister Manajemen
Ketua Program Studi

Hadi Paramu, SE, MBA, PhD
NIP. 132 056 183

Lembar Pengesahan Tesis

Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan *Basin Water Resources Management* (BWRM) dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso

An Analysis on the Influence of Training and Education in Basin Water Resources Management (BWRM) and Employee's Involvement to the Quality of Staff's working Performance at Water Resources Management Unit in *Sampean Baru River Area, Bondowoso*.

Kami menyatakan bahwa, kami telah membaca tesis yang dipersiapkan oleh : Kinaryo Sulihadi, dan bahwa pendapat kami, cukup memuaskan dalam cakupan dan kualitas sebagai suatu tesis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Telah dipertahankan di depan Tim Pembimbing / Penguji pada
Tanggal 28 Mei 2008
Susunan Tim Pembimbing/Penguji
Ketua

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

Anggota I,

Anggota II,

Drs. Marjanto, MM.
NIP. 130 324 100

Drs.Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 131 408 353

Mengetahui/Menyetujui
Ketua Program Studi

Hadi Paramu, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 132 056 183

Direktur Program Pasca Sarjana

Prof. Dr. A. Khusyairi, M.A
NIP. 130 261 689

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kami memanjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya, akhirnya penelitian dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Tesis ini tersusun berkat bantuan dan motivasi, baik dalam bentuk spiritual dan material dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau dibawah ini.

Pembimbing saya yang terhormat Drs. Marjanto, M.M dan Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. berkat bimbingan, dorongan, saran-saran, buku-buku, dan waktu yang disediakan bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Ketua Tim Penguji Tesis Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec. yang telah memberikan saran dan kritik yang sangat bernilai bagi penulis bagi kesempurnaan tesis ini.

Ketua Program Studi Pasca Sarjana Hadi Paramu, SE, MBA, PhD atas bimbingan serta saran yang sangat bernilai bagi penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Direktur Program Pasca Sarjana Prof. Dr. A. Khusyairi. M.A. yang telah memberikan kesempatan selama penulis belajar di Program Pasca Sarjana Universitas Jember.

Seluruh staf pengajar pada Program Magister Manajemen Universitas Jember, dan Bapak Teguh yang ikhlas menuangkan segala ilmu pengetahuan yang mereka miliki kepada penulis sebagai bekal peningkatan pengetahuan kelak.

Terhormat Orang Tuaku, Istriku yang tercinta dan anak-anak yang telah membangkitkan semangat belajar kembali dan yang selalu mendampingi serta membesarkan hati dikala mengalami kesulitan.

Terhormat Ir. Wahjoe Pribowo, MT. yang telah memberikan dorongan, semangat, dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan sesuai harapan beliau lulus tepat waktu.

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

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar faktor pendidikan dan pelatihan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja mempengaruhi kualitas kinerja Pegawai di lingkungan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai (PSAWS) Sampean Baru Bondowoso. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diambil melalui wawancara dengan kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Balai PSAWS Sampean Baru Bondowoso, yang berjumlah 60 orang.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan nilai skor 1 s.d. 5. Langkah-langkah analisis yang dilakukan, antara lain; uji data (uji validitas, reabilitas, dan normalitas), uji model (asumsi klasik, uji t dan menghitung koefisien jalur).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa: (a) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien jalur. Koefisien jalur langsung sebesar 0,387; sedangkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,093. (b) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien jalur. Koefisien jalur langsung sebesar 0,559, sedangkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,271.

Dari temuan yang dihasilkan dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut: (a) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai unsur penting yang dapat dilakukan dengan jalan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan, (b) perlu dilakukan perubahan manajemen yang akan mengatur kembali struktur organisasi, sehingga pembagian kerja antar unit lebih proporsional.

ABSTRACT

The purpose of this research was intended to know on how big from these factors of training and education, employee's involvement and job satisfaction take part in effecting the quality of employee's working performance at water resources management unit in *Sampean Baru* river working area, *Bondowoso*. The data that had been used in this research were primary data and conducted by interview through the prepared questionnaires. They were 60 respondents who worked in *Sampean Baru* working unit, *Bondowoso*.

The analytical model used by the researcher was path analysis with job satisfaction as an intervening variable. Scale measurement used in this research was 1 - 5 likert scale. This analysis was conducted by having data testing (validity, reability, normality test) and model testing (classical assumption, t test and to count path coefficient).

Bases on the analysis result, it showed that : (a) directly and indirectly, through job satisfaction, training and education have significant effects on working quality. The direct effect is bigger than the indirect one. It can be seen from the estimation of part coefficient. Direct path coefficient is 0,387 and the indirect is 0,093. (b) Directly and indirectly through job satisfaction, employee's involvement has a significant effect on working quality . The direct path coefficient is bigger than the indirect one. The direct path coefficient is 0,559 and the indirect is 0,271.

From those results, the researcher had some advices to make (a) in order to improve employee's performance, the important part that should be done is by having an improvement in training and education . (b) It is necessary to have changing in management that will re construct the organization structure so that the work-shifting between units will be balanced.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
RINGKASAN	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pendidikan dan Pelatihan	8
2.2 Keterlibatan Kerja	15
2.3 Kepuasan Kerja	17
2.4 Penilaian Kualitas Kinerja	20
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
2.6 Kerangka Konseptual	28
2.7 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.3 Jenis dan Sumberdata.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Identifikasi Variabel.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Metode Pengukuran.....	32

3.7	Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.8	Metode Analisis Data.....	33
BAB IV	GAMBARAN UMUM, HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Balai PSAWS Sampean Baru.....	42
4.2	Hasil Analisis	54
4.3	Pembahasan.....	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Balai PSAWS Sampean Baru Bondowoso Berdasarkan Golongan/Pangkat	53
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Balai PSAWS Sampean Baru Berdasarkan masa kerja	54
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Balai PSAWS Sampean Baru Berdasarkan Jenjang Pendidikan	54
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)	55
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)	55
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	56
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kualitas Kinerja (Y)	56
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), Variabel Keterlibatan Karyawan (X2), Variabel Kepuasan Kerja (Z) dan Variabel Kualitas Kinerja	57
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pendidikan dan Pelatihan (X1), dan Keterlibatan Karyawan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pendidikan dan Pelatihan (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kualitas Kinerja (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Diagram Evaluasi dan Umpan Balik	14
Gambar 2.2 Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan	22
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	35
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Balai PSAWS	43
Gambar 4.2 Pengelolaan Data Base	49
Gambar 4.3 Model Analisis Jalur (Path Analysis)	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Primer Hasil Entry Kuesioner
- Lampiran 2 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)
- Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)
- Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)
- Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kualitas Kinerja (Y)
- Lampiran 6 Uji Reabilitas
- Lampiran 7 Hasil Regresi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), dan Variabel Keterlibatan Karyawan (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)
- Lampiran 8 Hasil Regresi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), Variabel Keterlibatan Karyawan (X2), dan Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kualitas Kinerja (Y)
- Lampiran 9 Kuesioner Penelitian