

PERFORMANCE STANDARDS

TESIS

PENGARUH JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KABUPATEN JEMBRANA

TPS 12/05
Dar
P



I WAYAN DARWIN
NIM. 090210323L

M I L I E
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PENGARUH JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH
KABUPATEN JEMBRANA**

TPS 12/05
Dar
P

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Dalam Program Studi
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga



OLEH :

**I WAYAN DARWIN
NIM. 090210323L**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Lembar Pengesahan :

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL,.....

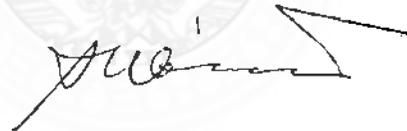
Oleh :

PEMBIMBING KETUA :



Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc.

PEMBIMBING :



Drs. I. B. Wirawan, SU.

Mengetahui :

a.n. Ketua Program Studi Pengembangan SDM

Universitas Airlangga,



Dr. SUNARJO, dr., MS., MSc.

Telah Diuji pada

Hari dan Tanggal : Kamis, 23 September 2004



PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. H. Haryono Suyono, MA, PhD.

- Anggota** :
1. Prof. H. Kuntoro, dr, PhD
 2. Dr. Sunarjo, dr. MS. MSc.
 3. Drs. I.B. Wirawan, SU
 4. Dr. Hariadi Soeparto, dr, DOR, MSc.
 5. Drs. Sjahrazad Masdhar, MA.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan RahmatNya, sehingga Tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, kami merasa wajib menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. H. DR. Med, Puruhito, dr. sebagai Rektor Universitas Airlangga Surabaya atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Program Pasca Sarjana di Universitas Air Langga Surabaya
2. Prof. H. Haryono Suyono, MA,PhD sebagai ketua program studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, beliau ini tidak saja menghabiskan banyak waktu untuk membantu penyelesaian tesis ini, melainkan juga memberikan sentuhan nilai – nilai akademik kepada saya.
3. DR. Sunarjo, dr,MS,Msc dan Drs I.B. Wirawan, SU masing – masing sebagai Pembimbing Ketua dan Pembimbing dalam penyusunan tesis ini beliau secara terus menerus memberikan dorongan kepada saya untuk menyelesaikan studi secepat mungkin.
4. Prof.DR.drg. I Gede Winasa sebagai Bupati Jembrana yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas termasuk Bantuan Dana untuk SPP kepada kami sehingga meringankan biaya studi bagi mahasiswa.
5. Seluruh staf. Pemerintah Kabupaten Jembrana dan para dosen /Staf Tata Usaha program Pasca Sarjana Universitas Airlangga

Surabaya dengan sangat ramah membantu menyediakan data/Buku-buku untuk kepentingan tesis ini.

Meskipun tesis ini sarat dengan sentuhan nilai – nilai akademik dari Pembimbing Ketua dan Pembimbing yang integritas keilmuannya tidak diragukan lagi, namun kami percaya bahwa tesis ini masih mengandung banyak kekurangan. Tetapi, semua kekurangan itu bersumber dari keterbatasan kami dalam mengelaborasi arahan – arahan dari pembimbing. Karena itu semua kekurangan dalam tesis ini merupakan tanggung jawab kami. Kami terbuka atas saran perbaikan dan penyempurnaan.

Akhir kata, kami menyampaikan terimakasih dan rasa hormat yang sangat dalam kepada Ayah dan Ibunda tercinta, yang selama ini selalu menjadi sumber inspirasi dalam perjalanan hidup kami. Kepada Ni Putu Purnamawati (istriku) dan Widyatama Pradipta, Widyaprimantari (Anakku), tesis ini layak dipersembahkan atas kerelaannya untuk berpisah sementara selama penyelesaian tesis ini.

Surabaya, Juli 2004

I WAYAN DARWIN



RINGKASAN

Pengaruh Jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jemberana.

I Wayan Darwin

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai adalah dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan Tingkat IV (Diklat Pim Tingkat IV) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tanggal 10 Nopember 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan telah diundangkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tanggal 17 Pebruari 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jemberana Nomor 10 Tahun 2003 tanggal 10 Oktober 2003 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Pemerintah Kabupaten Jemberana telah melaksanakan perampingan struktur perangkat Daerah yang meliputi : Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, 2 Badan, 7 Dinas dan 1 Kantor yang sebelumnya Struktur Perangkat daerah meliputi : Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, 2 Badan, 9 Dinas dan 6 Kantor.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian adalah mempelajari pengaruh keikutsertaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jemberana.

Landasan teori dari pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV ini adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, Teoritis, Konseptual dan Moral Karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan dan Pelatihan. Materi Pelatihan harus dipersiapkan dengan sungguh – sungguh sesuai dengan kebutuhan Organisasi dan disusun dari yang mudah sampai kepada yang sulit sesuai dengan keputusan LAN Nomor : 541/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sesuai tema Peningkatan Organisasi yang mantap dan tangguh serta profesionalisme aparatur untuk mewujudkan pelayanan prima.

Kerangka konseptual, Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kepemimpinan intelektual dan sikap seseorang.

Model analisis penelitian ini digunakan statistik non parametrik dengan model "Chi-Square (kai kudrat) untuk menghitung jumlah individu dari setiap kelompok yang termasuk dalam berbagai kategori (baris) dan membandingkan jumlah individu dari satu kelompok dalam berbagai kategori dengan kelompok lain (kolom). Metode Pendidikan, jenis penelitian ini adalah observasi eksplanatif yang menjelaskan hubungan antar variabel. Dan lokasi penelitian di Pemerintah Kabupaten Jemberana.

Data yang dikumpulkan dari Penelitian ini berasal dari sumber Primer dan Sekunder, dari sumber Primer tersebut diperoleh dari jawaban atas responden (mantan peserta Diklat Pim Tingkat IV) dan penyajiannya secara deskriptif yang menggambarkan, sikap keterampilan dan pengetahuan. Analisis Deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel prosentase yang berasal dari tabel kontingensi, agar dapat menggambarkan data primer tentang karakteristik, variabel sikap, pengetahuan, keterampilan dan kinerja responden. Status peserta Eselon IV dan Non Eselon, Pangkat/Golongan dan masa kerja serta Pendidikan terakhir.

Dari hasil analisis pengujian ini menyatakan bahwa terdapat beberapa perbedaan yang bermakna dan beberapa tidak terdapat perbedaan yang bermakna setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan pada Eselon IV maupun pada Non Eselon sehingga dapatlah ditarik beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi – Square penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa ada perbedaan yang bermakna sikap kejujuran Pegawai setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon IV maupun Non Eselon hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 6,524 lebih besar daripada X^2 sebesar 5,991 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontingensi C sebesar 0,156.

2. Untuk meningkatkan mutu dan kualitas Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV harus disesuaikan dengan potensi daerah masing-masing (sumber daya manusia maupun keadaan Dinas – dinasnya) agar dapat diserap oleh peserta sesuai dengan kebutuhannya.
3. Setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV ada karier planning yang jelas selanjutnya agar peserta mempunyai motivasi yang besar pada waktu mengikuti Diklat.



SUMMARY

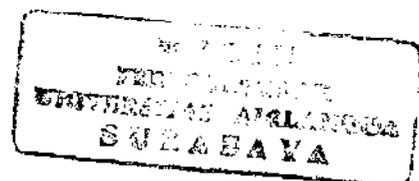
The Influence of function the Job Achievenment of Civil Servants at the
Govement of Jembrana Regency.

I Wayan Darwin

One of the effort can be done to improve the ability of Civil Servants are by joining Education and training Leadreship Level IV based on the government regulation of the Republic of Indonesia number 101, 200 on 10 November 2000 about Education and Training Function of Civil Servants.

Being established by the law of the government regulation of the Republic of Indonesia number 8, 2003 on 17 February 2003 about the set of local arganization guidance number 10,2003 on 10 october 2003 about the establishment of tha organization stucture and the working system of the lokal set and the secretariat of the house of Representatives of the government of Jembrana Regency which has done a slightly of local structure set which cover local secretariat, local House of Representatives secretariat, two commit tee, seven departement and ane office which was previously a set of local House of Representatives, two committee, nene departement and six offices.

Based on the above background the aim of this research is to study the influence participation of education and training leadership.



the organization need and is formed from the easy to the difficult one according to the LAN decision number : 541/XIII/10/6/2001 about the guidance in carrying out Education and Training leadership level IV according to the theme The Improvement of strong and faithful organization and professional apparatus to realize primary service.

The data which is collected in this research came from primer and seconder source, from Primer source it is obtained the answer of the respondents (ex participant Education and Training leadership level IV) and the presentation in descriptive way described attitude, skills and knowledge. Descriptive analysis will be presented in tabel percentage form which come from contingency tabel, so that it can described primary dat about the charac teristic, attitude variable, knowledge, skills and job achieve ment of the respondents. The status of the participants Eselon IV and Non Eselon, rank/function and working period with the last education.

From the analysis output this test stated that there are some meaningful difference and some do not have meaningful difference after joining Education and training at Eselon IV as well as Non Eselon so that it can get some conclusions and suggestions as follows :

1. To increase the quality of Education and Training Leadership Level IV it must be adapted with the potency of each region (human resource or the codition of each departments) so that it can be pevaded by the participants according to their need.

2. after joining Educationt and Training Leadership Level IV there is a clear career planning and then the participants have high motivation when joining this.



ABSTRACT

The Influence of function to the Job Achievement of civil servants at the Government of Jembrana Regency

I Wayan Darwin

This research focus to the effort for expressing the Influence of Education and Training Leadership Level IV to the Job Achievement at the Government of Jembrana Regency.

The subjects this research were civil servants who have Eselon and Non – Eselon at the Government of Jembrana Regency totally 160 persons contain of 80 persons Eselon IV.a and Eselon IV.b and Non – Eselon is 80 persons. Collecting data is done by using survey method used questionnaire as the primary instrument. Furthermore the quantitative data is processed by using regression analysis.

The result of research showed that there were positive linear correlation to the influence of education level IV with job achievement of civil servants. This pattern indicates that the better the program of education and training leadership level IV is the higher the job achievement of civil servants.

The influence of education and training leadership level IV with the job achievement belong to high correlation category noted the result of research, there is a strong indication to get a conclusion that the hypothesis in this research stated that there is an influence of education and training leadership level IV with the job achievement to the civil servants at the government of Jembrana Regency can be accepted.

In accordance with the result of this research, so to improve the influence of education and training leadership Level IV to the job achievement of civil servant at Jembrana Regency need to be done an improvement to the education and leadership level IV to create a good job achievement, means it is really effective for creating conducive

atmosphere to develop job achievement. For that reason this research need to be continued with deep study to the education and training leadership level IV so that it can be made an effective pattern of job achievement to run the development of job achievement for civil servants which finally increase the job achievement of the organization at the Government of Jember Regency.

Keywords : Education and Training Leadership Level IV



DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Persyaratan Gelar	iii
Persetujuan	iv
Penetapan panitia Penguji.....	v
Ucapan Terima kasih	vi
Ringkasan	viii
Summary	xii
Abstrak	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.....	10
2.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	11
2.2.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatinaan.....	13
2.2.4 Materi Pendidikan dan Pelatihan.....	14

2.2.5	Pengertian Pengetahuan Sikap dan Keterampilan	16
2.2.6	Sikap (<i>attitude</i>).....	19
2.2.7	Keterampilan (<i>Skill</i>).....	22
2.2.8	Pengertian Kinerja	23
2.2.9	Penilaian/Pengukuran Kinerja	24
2.2.10	Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.2.11	Manfaat Penilaian Kinerja	28
2.2.12	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja .	29
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
3.1.	Kerangka Konseptual	31
3.2.	Hipotesis Penelitian	34
3.3	Model Analisis	35
BAB 4. METODE PENELITIAN		
4.1.	Rancangan Penelitian.....	38
4.2.	Lokasi dan waktu Penelitian	38
4.3.	Populasi dan Sampel.....	39
4.3.1	Populasi	39
4.3.2	Sampel	39
4.4.	Identifikasi Variabel Penelitian	39
4.4.1	Difinisi Oprasional Variabel	40
4.5.	Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data.....	43
4.5.1	Sumber Data	43
4.5.2	Prosedur Pengumpulan Data.....	44
4.6.	Tehnik Pengambilan Sampel.....	45
4.7.	Tehnik Analisis	46
BAB 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN		
5.1.	Gambaran Umum Pemerintah Kabupaten Jembrana.....	47
5.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
5.2.1.	Karakteristik Pegawai.....	54

5.2.2. Sikap Pegawai	58
5.2.3. Pengetahuan Pegawai	63
5.2.4. Keterampilan Pegawai	69

BAB. 6. PEMBAHASAN

6.1 Perbedaan Sikap Pegawai Setelah mengikuti diklat.....	106
6.2 Perbedaan Pengetahuan Pegawai Setelah Mengikuti diklat.	109
6.3 Perbedaan Keterampilan Pegawai Setelah Mengikuti diklat.	111
6.4 Perbedaan Kinerja Setelah Mengikuti diklat.....	114

BAB. 7 KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan.....	116
7.2. Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PERTANYAAN

LAMPIRAN

JADWAL KEGIATAN

RINCIAN BIAYA



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan, Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan Tingkat IV	30
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Diklat terhadap Kinerja.....	32
Gambar 4.6 Proses Pengambilan Sampel Penelitian.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1.	Status Responden.....	55
Tabel. 5.2.	Pangkat/Golongan.....	55
Tabel. 5.3.	Tingkat Pendidikan	56
Tabel. 5.4.	Pengalaman Kerja	57
Tabel. 5.5.	Perbedaan Sikap Kejujuran Pegawai Setelah mengikuti Diklat.....	57
Tabel. 5.6	Perbedaan Sikap Tanggung Jawab Pegawai Setelah mengikuti Diklat.....	60
Tabel. 5.7.	Perbedaan Sikap Loyalitas Terhadap Atasan dan Dan Negara Setelah Mengikuti	61
Tabel. 5.8.	Perbedaan Sikap Disiplin Pegawai Setelah mengikuti Diklat.....	63
Tabel. 5.9.	Perbedaan Pengetahuan Substansi Pegawai Setelah mengikuti Diklat.....	64
Tabel. 5.10.	Perbedaan Pengetahuan Tehnis Metode Kerja Setelah mengikuti Diklat.....	66
Tabel. 5.11.	Perbedaan Pengetahuan Teori Ilmiah Pegawai Setelah mengikuti Diklat.....	67
Tabel. 5.12.	Perbedaan Pengetahuan Umum Pegawai Setelah mengikuti Diklat.....	68

Tabel. 5.13.	Perbedaan Keterampilan Manajerial Setelah Mengikuti Diklat.....	70
Tabel. 5.14.	Perbedaan Keterampilan Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Mutu dan Waktu Setelah mengikuti Diklat.....	71
Tabel. 5.15.	Perbedaan Keterampilan Pegawai Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel Setelah mengikuti Diklat.....	73
Tabel. 5.16.	Perbedaan Keterampilan Memotivasi Anak Buah Setelah Mengikuti Diklat	74
Tabel. 5.17.	Perbedaan Kinerja Pegawai Atas Adanya Perbedaan Sikap Setelah Mengikuti Diklat	76
Tabel. 5.18.	Perbedaan Kinerja Pegawai atas Adanya Perbedaan Pengetahuan Setelah Mengikuti Diklat	77
Tabel. 5.19.	Perbedaan Kinerja Pegawai atas Adanya Perbedaan Keterampilan Setelah Mengikuti Diklat	79
Tabel. 5.20.	Perbedaan Sikap Kejujuran Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	80
Tabel. 5.21	Perbedaan Sikap Tanggung Jawab Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	82
Tabel. 5.22.	Perbedaan Sikap Loyalitas Terhadap Atasan dan Negara Setelah Mengikuti Diklat	83

Tabel. 5.23.	Perbedaan Sikap Disiplin Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	85
Tabel. 5.24.	Perbedaan Pengetahuan Substansi Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	86
Tabel. 5.25.	Perbedaan Pengetahuan Teknis Metode Kerja Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	88
Tabel. 5.26.	Perbedaan Pengetahuan Teori Ilmiah Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	89
Tabel. 5.27.	Perbedaan Pengetahuan Umum Pegawai Setelah Mengikuti Diklat	91
Tabel. 5.28.	Perbedaan Keterampilan Manajerial Pegawai Melaksanakan Tugas Setelah Mengikuti Diklat	92
Tabel. 5.29.	Perbedaan Keterampilan Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai dengan Mutu dan Waktu Setelah Mngikuti Diklat.....	94
Tabel. 5.30.	Perbedaan Keterampilan Pegawai Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel Setelah Mengikuti Diklat	96
Tabel. 5.31.	Perbedaan Keterampilan Memotivasi Anak Buah Setelah Mengikuti Diklat	97
Tabel. 5.32.	Perbedaan Kinerja Pegawai Atas Adanya Perbedaan Sikap Setelah Mengikuti Diklat	99

Tabel. 5.33. Perbedaan Kinerja Pegawai Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan Setelah Mengikuti Diklat .	100
Tabel. 5.34. Perbedaan Kinerja Pegawai atas Adanya Perbedaan Keterampilan Setelah Mengikuti Diklat	102
Tabel. 5.35. Rangkuman Analisis Hasil Pengujian Hipotesis.....	104





BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ruang lingkup tugas dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Jemberana semakin meningkat sejalan dengan berlakunya Undang – Undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, yang efektif mulai dilaksanakan sejak tahun 2001. Bersamaan dengan itu juga, Kompleksitas permasalahan yang dihadapi Pemerintah Kabupaten semakin meningkat.

Konsekwensi dari hal tersebut diatas, Pemerintah Kabupaten dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sesuai dengan tujuan pemberian Otonomi. Karena itu diperlukan upaya – upaya untuk meningkatkan kemampuan Pemerintah Kabupaten, baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan.

Sebagaimana dalam sebuah organisasi pada umumnya, faktor utama yang mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah faktor manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Hal ini tentunya, berlaku pula dalam organisasi Pemerintah Kabupaten Jemberana. Implikasi dari pandangan ini adalah, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kemampuan sumber daya manusia (pegawai) pada Pemerintah Kabupaten Jemberana.



sehingga Pemerintah Kabupaten mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 101 Tahun 2000 tanggal 10 Nopember 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Memasuki abad ke - 21 kualitas Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dan sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang bersifat profesional, produktif, berpola kerja yang efektif dan efisien, bermental baik sehingga mampu berkinerja kerja yang tinggi, merupakan harapan setiap lembaga atau organisasi.

Membahas Sumber Daya Manusia bernilai lebih, mau tak mau kita lebih dulu menyinggung secara defenitif. Setidaknya , melihat/mengamati dari segi karakteristiknya. Beberapa karakteristik pokok sumber daya manusia atau aparat pemerintah adalah rendahnya tingkat inovasi, kurangnya keterampilan dan pengetahuan , ketidak adanya disiplin, kurangnya keinginan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasi. Ataupun dapat dikatakan : pertama, bersifat reaktif, kedua, tidak mempunyai kemampuan membuat perencanaan dan target kerja beserta evaluasi diri, ketiga, tidak selalu berusaha memperbaiki.meningkatkan kemampuan serta pengetahuan. keempat, tidak selalu inovatif dan berpikir selangkah ke depan. kelima. tidak

mempunyai keberanian mengakomodasikan ide-idenya dengan visi dan misi organisasi, dan keenam, tidak konsisten dalam memperjuangkan realisasi rencana dan sasaran kerjanya, tidak ulet dan cepat putus asa.

Dengan telah diundangkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tanggal 17 Pebruari 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan ditindak lanjuti dengan Perda Kabupaten Jember Nomor : 10 Tahun 2003 tanggal 10 Oktober 2003 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Pemerintah Kabupaten Jember telah melaksanakan perampingan struktur perangkat Daerah yang meliputi : Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, 2 Badan, 7 Dinas dan 1 Kantor, yang sebelumnya Struktur Perangkat Daerah meliputi : Sekretariat Daerah , Sekretariat DPRD, 2 Badan, 9 Dinas dan 6 Kantor.

Dalam merespon dan mengantisipasi "*trend*" perubahan di era globalisasi abad XXI umumnya otonomi dengan titik berat pada Kabupaten mempunyai tantangan yang cukup berat dan kompleks dibidang pemerintahan dan pembangunan. Untuk menjawab tantangan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas. Disamping itu dengan eksistensi sumber daya yang ideal yang berkinerja tinggi dengan didasari moralitas pelaksanaan tugas yang tinggi merupakan prasyarat terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan berwibawa.



Pelatihan merupakan investasi yang tinggi nilainya bagi organisasi, karena apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki mempunyai keterampilan yang memadai atau berkualitas tinggi, maka organisasi dapat lebih bersaing dengan organisasi yang lain. Untuk itu sudah seharusnya Pimpinan Pendidikan dan Pelatihan dalam menyusun program pelatihan harus memperhatikan beberapa hal, diantaranya tujuan, materi, kualitas pelatih, metode, sarana dan prasarana, kualitas peserta, serta waktu pelaksanaan Diklat.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia. Aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, Abdi masyarakat dan Abdi Negara

Salah satu jenis pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pembentukan sosok Pegawai Negeri Sipil, baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional melalui pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan Tingkat IV (Diklat Pim Tingkat IV) untuk menambah dan meningkatkan wawasan, dan keterampilan dalam menunjang tugas dan pekerjaannya perlulah setiap pegawai mengikuti Pelatihan dan

Pendidikan. Oleh Stewart (1997:11) dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya kontribusi dari individu dan kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan 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, pelatihan fokus utamanya adalah pelajaran dan pengembangan. Keempat, Pelatihan memberikan peluang terjadinya alih keterampilan secara cepat, alih pengetahuan, dan alih pengalaman dari orang yang satu kepada yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan adalah penyelenggaraan proses belajar dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan kewajiban bagi dirinya dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan.

Sehubungan dengan itu, maka pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pemerintah Kabupaten Jember bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara fungsional dengan

dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

Berangkat dari uraian tersebut diatas maka untuk mengetahui mengenai kualitas atau kinerja dari pegawai khususnya yang sudah mengikuti pendidikan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV tidak seperti yang diharapkan. Dan bagaimana perbedaan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Jember, apakah terdapat perbedaan kinerja pada pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dengan Pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. Hal ini tentunya memerlukan suatu kajian yang khusus dan akurat.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh yang bermakna pada sikap (kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, disiplin) Pengetahuan (substansi, teknis metode kerja, teori ilmiah, umum) dan keterampilan (manajerial, pelaksanaan tugas sesuai mutu dan waktu, melaksanakan tugas milik rekan selevel, memotivasi anak buah) pada eselon IV dan non Eselon setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV ?

1.2.2 Apakah terdapat pengaruh yang bermakna kinerja Eselon IV, Non Eselon atas adanya perbedaan sikap, pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1.3.1 Tujuan Umum

Mempelajari pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Untuk mengetahui pengaruh yang bermakna pada sikap , pengetahuan dan keterampilan yang diterima peserta setelah menduduki jabatan Eselon IV

1.3.2.2 Untuk mengetahui pengaruh perbedaan kinerja peserta atas adanya perbedaan sikap, pengetahuan dan keterampilan setelah menduduki jabatan Eselon IV.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya dari LAN (Lembaga Administrasi Negara) dan Pemerintah Kabupaten Jemberana.

Adapun manfaatnya antara lain :

- 1.4.1. Dapat dipergunakan sebagai masukan kepada LAN (Lembaga Administrasi Negara) seberapa jauh dan seberapa besar Efektifitas Pegawai Negeri Sipil mengikuti Diklat Pim Tingkat IV untuk meningkatkan kinerjanya.
- 1.4.2. Diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan khususnya kepada Pemerintah Kabupaten Jemberana seberapa besar efektifitas Diklat Pim Tingkat IV terhadap perubahan kinerja pegawai sehubungan dengan diberlakukannya UU. Nomor : 22 Tahun 1999 .



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

BAB. 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu.

Sementara ini, belum ditemukan ada penelitian mengenai pengaruh Diklat Pim Tingkat IV terhadap kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil, hal ini disebabkan selain karena kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat sulit diukur atau semu, dengan faktor – faktor lainnya serta banyak peneliti kurang tertarik dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan demikian penelitian ini bukanlah merupakan replikasi penelitian terdahulu. Namun demikian yang dikaitkan dengan penelitian kinerja adalah : Suhartini dari Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya 1995, dengan judul “Analisis Faktor – faktor Yang Mempengaruhi intensitas Peningkatan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta.”

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah, kinerja dosen di Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi secara serentak dan bermakna oleh faktor – faktor keyakinan mengenai akibat dan perilaku meningkatkan kinerja, penilaian terhadap akibat perilaku meningkatkan kinerja, keyakinan normatif terhadap perilaku meningkatkan kinerja dan motivasi untuk mengikuti keyakinan normatif mengenai perilaku meningkatkan kinerja. Persamaan penelitian tersebut di atas dengan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan prestasi kerja (kinerja) sebagai variabel terikat sedangkan variabel lainnya berbeda, serta perbedaannya adalah

model analisisnya memakai Regresi Linier Berganda sedangkan penelitian ini adalah memakai Chi Square (Kai Kwadrat) sedangkan variabel lainnya berbeda.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan; 2000:68). Hal ini memberikan kejelasan perbedaan antara pendidikan dan Pelatihan. Dimana Pendidikan mempunyai tujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan (menyesuaikan orang dengan lingkungannya), sementara itu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (menyesuaikan dengan pekerjaannya). Flippo (Hasibuan:2000:68) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, pelatihan adalah merupakan suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sikula (Mangkunegara:2000:44) mengemukakan bahwa pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan

kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Tovey (1999:8) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitudes*). Sedangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 101 Tahun 2000 pasal 1 (ayat 1), pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebagai suatu cara atau proses untuk meningkatkan kecakapan, pengetahuan para pegawai untuk bekerja dengan lebih giat karena pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawab dengan melalui pemberian instruksi dan melatih pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan maupun dengan menambah sikap disiplin pada diri pegawai.

2.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Tujuan utama pelatihan adalah untuk mengatasi defisiensi kinerja baik yang terjadi saat ini maupun yang diperkirakan terjadi, sebagai akibat ketidak mampuan pegawai melakukan pekerjaan pada tingkat (*level*). Yang diharapkan.

Menurut Moekijat (1991:38) bahwa tujuan pelatihan untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap. Bedjo (1993:185) mengatakan bahwa tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah : meningkatkan keahlian kerja, mengurangi keterlambatan kerja,

kemangkiran, dan perpindahan tenaga kerja, mengurangi timbulnya kecelakaan dalam bekerja kerusakan dan meningkatkan pemeliharaan terhadap alat – alat kerja, meningkatkan produktifitas kerja . meningkatkan kecakapan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 (2000:pasal 2) Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dari tujuan tersebut diatas maka sesuai dengan kompetensi pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV mempunyai tujuan dan sasaran sebagai berikut : adalah pertama meningkatkan pengetahuan keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, kedua menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, ketiga memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan

pemberdayaan masyarakat, keempat menciptakan kesamaan visi dan dilanjutkan pola pikir dalam melaksanakan tugas Pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya Kepemerintahan yang baik. Sedangkan sasaran dari pendidikan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV tersebut adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing – masing.

2.2.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.

Pelatihan tidak saja berguna bagi pegawai, akan tetapi juga berguna bagi instansi yang melaksanakan. Siagian (2000:184) mengemukakan manfaat pelatihan terhadap karyawan sebagai berikut ; membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya, terjadinya internalisasi dan oprasionalisasi faktor – faktor motivasional, timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing – masing secara teknikal dan intelektual, meningkatkan kepuasan kerja, semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, serta mengurangi ketakutan mengahadapi tugas – tugas baru dimasa depan. Moekijat (1991 : 52-53) antara lain disebutkan bahwa manfaat pelatihan menambah kemampuan

penghasilannya dengan memperluas kecakapan dan pengetahuannya tentang proses – proses yang berhubungan, menambah pengetahuan teknis, dan ketangkasan.

Dari penjelasan diatas maka dapat dikemukakan bahwa dengan adanya program – program pendidikan dan pelatihan yang efektif adalah merupakan suatu bantuan yang sangat berarti bagi organisasi/lembaga pada umumnya dan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja (prestasi kerja) pegawai, juga dalam hal perencanaan karier demi kemajuan organisasi / lembaga. sehingga permasalahan yang timbul dalam organisasi / lembaga dapat teratasi dengan baik.

2.2.4. Materi Pendidikan dan Pelatihan.

Materi pelatihan harus dipersiapkan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebutuhan organisasi dan disusun dari yang mudah sampai kepada yang sulit. Dan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan tujuan pelatihan. Materi untuk masing – masing tingkatan berbeda dengan materi tingkatan yang lainnya. Materi pelatihan akan mencakup semua pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan tertentu, baik itu tentang masalah kedinasan atau pengetahuan umum yang menunjang atau terkait dengan suatu pekerjaan.

Keputusan Kepala LAN No. : 541/XIII/10/6/2001 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, mengelompokkan mata pelajaran dan jumlah jam pelajaran sebagai berikut :

I. **TEMA** : Peningkatan Organisasi yang mantap dan Tangguh serta profesionalisme Aparatur untuk mewujudkan Pelayanan Prima.

II. **KAJIAN SIKAP DAN PRILAKU**

- a. Kepemimpinan di Alam Terbuka . 12 sesi (36 Jam Pelajaran)
- b. Kecerdasan Emosional, 3 sesi (9 Jam Pelajaran)
- c. Pengenalan dan Pengukuran Potensi Diri, 3 sesi (9 Jam Pelajaran)
- d. Etika Kepemimpinan Aparatur. 2 sesi (6 Jam Pelajaran)

III. **KAJIAN MANAJEMEN PUBLIK**

- a. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia, 2 sesi (6 Jam Pelajaran).
- b. Dasar-dasar Administrasi Publik, 2 sesi (6 Jam Pelajaran)
- c. Dasar-dasar Kepemerintahan yang baik, 2 sesi (6 Jam Pelajaran)
- d. Manajemen SDM, Keuangan dan Materiil, 5 sesi (15 Jam Pelajaran)
- e. Koordinasi dan Hubungan Kerja, 2 sesi (6 Jam Pelajaran)
- f. Operasionalisasi Pelayanan Prima, 3 sesi (9 Jam Pelajaran)
- g. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan, 4 sesi (12 Jam Pelajaran)
- h. Teknik Komunikasi dan Presentasi yang Efektif, 3 sesi (9 Jam Pelajaran)
- i. Pola Kerja Terpadu, 6 sesi (18 Jam Pelajaran)

- j. Pengelolaan Informasi dan Teknik Pelaporan, 3 sesi (9 Jam Pelajaran)

IV. KAJIAN PEMBANGUNAN

- a. Konsep dan Indikator Pembangunan. 2 sesi (6 Jam Pelajaran).
- b. Otonomi dan Pembangunan Daerah, 2 sesi (6 Jam Pelajaran)
- c. Kebijakan dan Program Pembangunan Nasional, 3 sesi (9 Jam Pelajaran)
- d. Muatan Teknis Substantif Lembaga, 5 sesi (15 Jam Pelajaran)

V. AKTUALISASI

- a. isu Aktual Sesuai Tema, 5 sesi (15 Jam Pelajaran)
- b. Observasi Lapangan (OL), 9 sesi (27 Jam Pelajaran)
- c. Kertas Kerja Perorangan (KKP), 6 sesi (18 Jam Pelajaran)
- d. Kertas Kerja Kelompok (KKK) dan Kertas Kerja Angkatan (KKA), 6 sesi (18 Jam Pelajaran)

2.2.5. Pengertian Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan.

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan terjadi setelah melakukan penginderaan suatu objek tertentu (Notoatmojo 1993). Disebutkan pula bahwa pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya (Over behavior) berupa tindakan (Ibid. 1993)



Gie (1999:120) menyadur definisi dari *The Concise Dictionary of Education* mengatakan pengetahuan sebagai keseluruhan fakta – fakta, keterangan dan azas – azas yang seseorang peroleh melalui belajar dan pengalaman. Paedjawijatna , (1990:3-4) mendefinisikan pengetahuan adalah merupakan pengakuan sesuatu terhadap sesuatu, atau pengakuan adanya hubungan sesuatu dengan sesuatu. Chalmers (1983:1) mengatakan pengetahuan adalah " pengetahuan yang telah dibuktikan kebenarannya. Teori-teori ilmiah ditarik dengan cara ketat dari fakta-fakta pengalaman yang diperoleh lewat observasi dan eksperimen yang dapat dipercaya, karena telah dibuktikan kebenarannya secara obyektif". Melsen (1985:53) mengatakan bahwa pengetahuan adalah "realitas dengan cara tertentu baik sejauh pengamatan maupun penelitian yang sudah diuji kebenarannya". Lebih lanjut pengetahuan ini dapat pula meliputi berbagai jenis seperti dikatakan Bernard Russel dalam Gie (1999:121) membedakan pengetahuan manusia dalam dua jenis yaitu pengetahuan mengenai fakta – fakta (*knowledge of facts*) dan pengetahuan mengenai hubungan-hubungan umum diantara fakta-fakta (*knowledge of general connections between facts*).

George Clubertanz dalam Gie (1999:123) membagi pengetahuan menjadi tiga ragam yaitu

- Pengetahuan langsung sehari – hari yang dimiliki seseorang berdasarkan pengenalannya terhadap objek-objek pengalaman seperti orang lain, mesin, cuaca, makanan dll.

- Pengetahuan kemanusiaan yang diperoleh dengan mempelajari sajak, sejarah, drama dan keterangan yang melukiskan sifat dasar manusia atau mengacu kepada kepribadian manusia seutuhnya.
- Pengetahuan ilmiah (*scientific knowlegde*) yang disusun berdasarkan azas-azas yang cocok dengan pokok soalnya dan dapat membuktikan kesimpulan – kesimpulannya.

Selanjutnya Bloom dan Karthwohl (1956) yang di kutif oleh Wilmar T. (1988), ada enam tingkatan pengetahuan yaitu :

- a. To (*knowladge*) artinya tingkatan dimana subyek hanya dapat mengingat dan menyebutkan, menyebutkan/mendefinisikan atau menyatakan tentang materi yang telah dipelajari.
- b. Memahami (*comprehension*) dimana subyek dapat menjelaskan dan menginterpretasikan, menyimpulkan, memberi contoh dan meramalkan obyek yang sudah dipelajari.
- c. Aplikasi (*application*) subyek dapat menerapkan atau menggunakan materi yang sudah dipahami dalam kondisi sebenarnya.
- d. Analisis (*analysis*) adalah subyek dapat menggambarkan, membedakan atau menjabarkan materi kedalam komponen yang masih dalam satuan yang terkait. misalnya dengan membuat bagan tentang apa yang sudah diketahui secara benar.
- e. Sintesis (*synthesis*) subyek dapat menunjukkan kemampuan untuk meletakkan hubungan atau meringkas materi dalam suatu bentuk yang baru.

- f. **Evaluasi** (*evaluation*) adalah kemampuan subyek menilai materi atau obyek dengan memakai kreteria sendiri atau kreteria lain yang telah ada.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa pengetahuan merupakan ranah yang sangat penting dalam terbentuknya tindakan/perilaku seseorang dan merupakan keterangan/fakta yang berkaitan dengan kehidupan/alam/generik, diperoleh melalui pengalaman/belajar dan berguna dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini pengetahuan dapat dijelaskan bahwa pengetahuan pegawai/peserta tentang materi yang diajarkan di dalam pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. Dimana pegawai yang belum tahu akan berubah menjadi tahu karena diberikan/dipelajari selama pendidikan dan pelatihan.

2.2.6 Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau obyek (Notoatmodjo, 1993), Myers (1988:36) mengemukakan arti sikap sebagai *afavorable or unfavorable evaluative reaction toward something or someone, exhibited in one 's believe, feelings, or intended behavior*. Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa Myers memandang sikap sebagai reaksi suka atau tidak suka terhadap seseorang atau sesuatu yang kelihatan dalam perilaku.

Walgito (2001:109) mengatakan : sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai obyek atau situasi yang relatif

ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Selanjutnya Walgito menyatakan bahwa perilaku seseorang akan diwarnai atau dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada orang yang bersangkutan. Namun demikian, tidak semua ahli menerima pendapat bahwa perilaku itu dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada diri yang bersangkutan.

Ahmadi (1999:64) mengemukakan pengertian sikap dengan batasan : sikap adalah kesiapan merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap obyek atau situasi secara konsisten. Selanjutnya dikatakan bahwa sikap adalah konsep yang membantu kita untuk memahami tingkah laku. Sejumlah perbedaan tingkah laku dapat merupakan penerimaan atau manifestasi dari sikap yang sama. Azwar (1995 :5) sikap adalah "suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan", Stewart (1997:211) mengatakan bahwa " sikap adalah suatu cara individu yang khas dalam menanggapi sebuah subyek atau situasi. Cara khas ini berdasarkan pada pengalaman individu dan interpretasinya terhadap pengalaman tersebut, dan berakhir pada perilaku atau opini tertentu ". Gordon) 1984 :521) sikap adalah predisposisi atau keadaan yang mudah dipengaruhi, yang dipelajari untuk menanggapi obyek atau sekelompok obyek dengan cara positif maupun negatif secara konsisten. Kinner dan Taylor (1987:308) sikap adalah pandangan individu

berdasarkan pengetahuan, penilaian dan proses orientasi tindakan terhadap suatu obyek atau gejala.

Berkowits dalam Azwar (1998:5) menemukan adanya lebih tiga puluh definisi sikap. Puluhan definisi dan pengertian itu pada umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu diantara tiga pemikiran yaitu .

- Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi persatuan
- Sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara – cara tertentu
- Sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, efektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu obyek

Dari berbagai pendapat tentang sikap atau *attitude* para ahli diatas, maka beberapa aspek yang dapat disimpulkan adalah bahwa sikap itu merupakan pandangan/keyakinan seseorang terhadap sesuatu obyek/situasi yang bisa positif/negatif, dan akan menjadi kecenderungan untuk bertindak. Kemudian sikap dalam hal ini adalah sikap terhadap pekerjaan dengan kata lain adalah keadaan berfikir dan keyakinan yang relatif tetap, yang memiliki kecenderungan untuk dipelajari, merespon secara konsisten dan konsekuen, menguntungkan atau tidak menguntungkan, positif atau negatif, suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap pelaksanaan pekerjaan.

2.2.7 Keterampilan (*Skill*)

Untuk menunjang keberhasilan manajemen diperlukan peran keterampilan pimpinan dalam melaksanakan fungsi manajemen mulai dari *Planing*, *Organizing*, *staffing*, *leading*, sampai ke *controlling* (Koontz, H, 1990) Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam aktifitas yang dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan (Schermerborn J.R. 1993), menurut Robert L. Katz (Koontz Tahun 1990 Sehermarbert J.R, 1993) terdapat tiga bentuk keterampilan yaitu :

1. Keterampilan teknis merupakan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ke dalam suatu pekerjaan khusus sesuai dengan spesialisasi yang dibutuhkan.
2. Keterampilan manusiawi merupakan kemampuan bekerja sama dengan orang lain baik perorangan maupun kelompok melalui kemampuan untuk memahami persepsi dan memotivasi orang lain agar bekerja dengan optimal, membentuk tim kerja yang kooperatif, menciptakan lingkungan sehingga setiap orang mengemukakan pendapatnya.
3. Keterampilan konseptual adalah pengambilan keputusan menuntut para manajer untuk menemukan letak masalah, mengidentifikasi beberapa alternatif yang dapat mengoreksi masalah itu, mengevaluasi setiap alternatif, dan memilih alternatif yang paling baik.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang yang tercermin dari perilaku kerjanya yang diperoleh melalui pengalaman atau belajar dan berguna bagi pelaksanaan tugas atau menyelesaikan masalah guna peningkatan kinerja atau efisiensi.

2.2.8 Pengertian Kinerja

Media massa Indonesia memberi padanan kata kinerja dalam bahasa Inggris, yakni " *performance* ". Menurut The Scribner – Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979 (Prawirosentono, 1999: 1-2) terdapat keterangan sebagai berikut : berasal dari akar kata " *To perform*" yang mempunyai beberapa makna adalah : (melakukan, menjalankan, melaksanakan), (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar), (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan), (menggambarkan dengan suara atau alat musik), (melaksanakan atau menyempumakan tanggung jawab), (melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan), (memainkan/pertunjukan musik), (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka arti " *performance* " atau kinerja adalah : "*performance*" adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika."

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999:503) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang diraih atau merupakan prestasi yang memperlihatkan kemampuan kerja.

As'ad (1995 : 47) menyimpulkan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto (1996:7) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang tenaga kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah prestasi kerja dan taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan oleh pekerjaan itu sendiri.

2.2.9 Penilaian/ Pengukuran Kinerja

Dalam rangka upaya mengukur kinerja organisasi dan mengukur kinerja perseorangan sebagai pelaku dalam organisasi diperlukan standar kinerja. Standar kinerja harus disesuaikan dengan tujuan organisasi. Standar ukuran kinerja suatu organisasi diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit kerja yang bersangkutan (Prawirosentono, 1999 : 194).

Persyaratan standar kinerja pekerjaan harus relevan dengan individu dan organisasi, harus stabil dan dapat diandalkan, harus membedakan antara pelaksanaan kerja yang Baik – Sedang – Buruk, harus dinyatakan dalam angka.

Prawirosentono (1999:217-230) menguraikan sebagai suatu proses penilaian formal atas hasil kerja seseorang yang dilakukan oleh penilai dengan cara teratur dan sistematis. Syarat – syarat yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penilai kinerja karyawan antara lain harus obyektif, pada saat penilaian jangan sampai merasa takut, mengadakan diskusi tentang hasil penilaian secara pribadi, bila penilaian jelek harus diberikan laporan secara tertulis, formulir penilaian dan standarnya harus disetujui kedua belah pihak yaitu penilai dan yang dinilai.

Soeprihanto (2000:7) memberikan definisi penilaian kinerja karyawan adalah :

"Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti bahwa hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan yang dijabatnya".

Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan bagi organisasi itu sendiri

Kesimpulannya bahwa : penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap sikap perilaku, perilaku kinerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan oleh pegawai. merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai. membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai pegawai, penilaian kinerja dilaksanakan pimpinan terhadap bawahannya, penilaian kinerja akan menentukan kebijakan selanjutnya. As'ad (1995:63) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dipakai penilaian kinerja meliputi : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai. Jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas. Kemudian metode untuk menilai kinerja adalah membagi pekerjaan menjadi dua jenis yaitu pekerjaan produksi dan pekerjaan non produksi. Untuk pekerjaan produksi, adalah bisa langsung dihitung dibandingkan dengan standar dan mutunya dapat dinilai melalui pengujian hasil. Sedangkan pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang dalam tugas dipakai melalui human judgements atau pertimbangan subyektif dengan cara penilaian oleh atasan, teman, diri sendiri dan lain – lain.

2.2.10 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menimbulkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Soeprihanto (2000:8) penilaian kinerja/prestasi kerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal ini sangat erat hubungannya dengan produktivitas, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Secara lebih rinci tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah Pertama, mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin. Kedua, untuk digunakan sebagai dasar perencanaan dibidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja : peningkatan mutu dan hasil kerja. Ketiga, sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin : sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Keempat, mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. Kelima, Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personil, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja. Keenam, secara pribadi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Ketujuh, hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Dari hasil penilaian kinerja tersebut perlu diketahui oleh para pekerja. Karena selain dapat diketahui tentang keberhasilannya, juga akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan lebih meningkatkannya di masa yang akan datang. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi dalam usaha mendorong pekerja memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar pada masa yang akan datang kinerjanya lebih meningkat. Untuk itu dikatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2.2.11 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja, Handoko (1999 : 135-137) menyatakan : Perbaikan Prestasi kerja/kinerja, Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi, Keputusan-keputusan Penempatan, Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan Pengembangan, Perencanaan dan Pengembangan karier. Mendeteksi penyimpangan – penyimpangan Proses Staffing, Melihat ketidakakuratan Informasional, Mendeteksi kesalahan – kesalahan Desain Pekerjaan, Menjamin kesempatan Kerja Yang Adil, melihat tantangan-tantangan Eksternal.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian kinerja terhadap pegawai haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian kinerja menjadi lebih dapat dirasakan oleh organisasi dan pegawai yang bersangkutan.

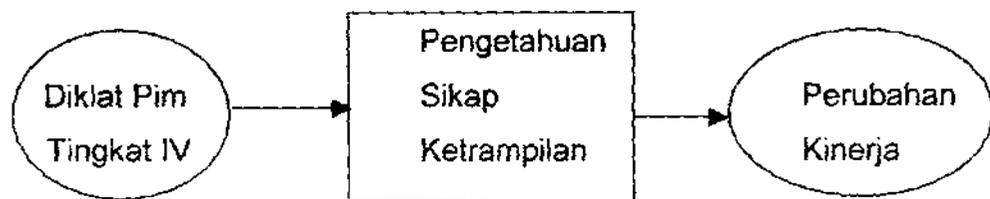
2.2.12 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja

Pada uraian tentang pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi telah dijelaskan, bahwa salah satu cara untuk menghasilkan atau meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggulan pasti perlu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu aktivitas untuk mengubah sikap, kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan dari pihak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi.

Beberapa pendapat telah menguraikan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga mampu berkinerja kerja yang tinggi. Kinerja kerja tinggi jika pelatihan dapat merubah sikap, menambah pengetahuan serta meningkatkan keterampilan.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap, karena kepada pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan diperkenalkan berbagai metode dan cara kerja yang baru. Secara teoritis dapat dikatakan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja mempunyai korelasi yang positif. Contoh kemampuan tersebut antara lain : kemampuan membentuk dan membina hubungan antar

perorangan (Personal) dalam organisasi: kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja: pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu: kebiasaan, pikiran, dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan. Hubungan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dapat dijelaskan dalam gambar 2.1



Pelatihan yang diikuti oleh pegawai akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga akan mampu berkinerja kerja yang tinggi.

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi para pegawai adalah sebagai masukan (input), dan sebagai keluaran (output) dari program ini adalah kinerja. Semakin sering pegawai mengikuti suatu program pendidikan dan pelatihan (Diklat), cenderung akan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang bermanfaat dalam pelaksanaan pekerjaan untuk menjadi lebih berkualitas, efektif, dan efisien.



BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

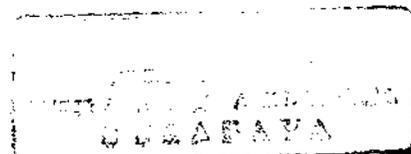
BAB .3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 KERANGKA KONSEPTUAL.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan sikap seseorang, oleh karena itu organisasi perlu mengembangkan kemampuan kearah yang diinginkan bagi anggotanya. Berdasarkan kajian teoritis dan tinjauan pustaka yang sudah diuraikan pada Bab sebelumnya, berikut ini di kemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, sekaligus mencerminkan alur pikir dan merupakan dasar bagi perumusan hipotesis

Kerangka yang dimaksud dapat dilihat pada **Tabel 3.1**



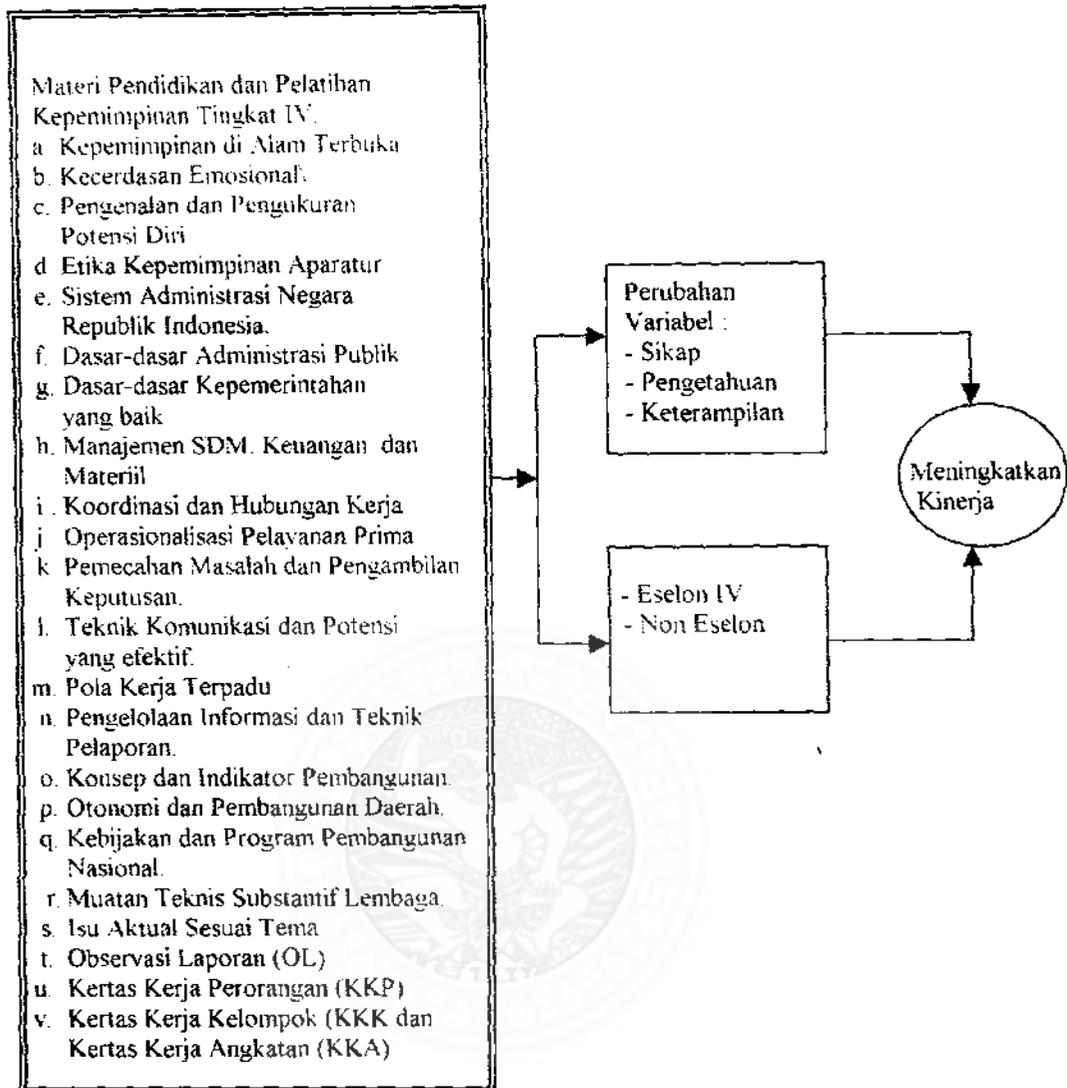


Diagram. 3.1. Kerangka Konseptual pengaruh diklat terhadap kinerja.

Diharapkan terdapat pengaruh pada diri peserta setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV yaitu : variabel sikap, variabel pengetahuan dan variabel keterampilan serta variabel kinerja. Penilaian variabel pengetahuan ditujukan terhadap peserta yang bersangkutan, kemudian atasan menilai peserta untuk variabel sikap dan keterampilan. Setelah ada perbedaan pada variabel

sikap, keterampilan dan pengetahuan tersebut, maka atasan menilai terhadap perbedaan kinerjanya. Penilaian kinerja tersebut meliputi selama yang bersangkutan menjalankan tugas, serta mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk tugasnya, kemudian mempunyai pengalaman luas di bidang tugasnya, berdaya guna dan berhasil guna serta bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas, serta mencapai hasil kerja rata – rata yang ditentukan baik dalam mutu maupun jumlah waktu, dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya dan berani memikul resiko dari keputusan yang diambil.

Kemudian setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan peserta memperoleh nilai tambah atau adanya perbedaan pada dirinya yang berupa : pertama perbedaan pada sikap, setelah menerima pelajaran dari pembinaan perilaku kepemimpinan dan manajerial dialam terbuka (*Out Bond*), serta pembinaan mental, fisik dan disiplin, *kedua*, perbedaan *pengetahuan* yang dimiliki, setelah menerima pelajaran dari dasar – dasar sistim administrasi negara termasuk, sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, kelembagaan aparatur pemerintah, serta hubungan kerja dan koordinasi, sistem pengawasan, perencanaan pembangunan nasional, dan administrasi Kepegawaian, administrasi perkantoran, dasar-dasar kepemimpinan dan manajerial, manajemen kebijaksanaan operasional, pelayanan prima dan pengambilan keputusan. *Ketiga*, perbedaan

keterampilan yang dimiliki setelah menerima pelajaran teknik penulisan laporan, teknik presentasi serta kertas kerja perorangan dan kelompok, seminar dan diskusi yang mengacu pada substansi departemen.

Dari penilaian tersebut peserta dapat merasakan apakah setelah mengikuti Diklat ada perbedaan pada dirinya atau manfaat yang dapat menunjang tugas pekerjaannya sehari – hari.

Dari konseptual tersebut di atas sangat wajar mengingat secara teoritis bahwa setiap seseorang setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan selalu mendapatkan nilai tambah wawasan atau pengalaman, dan pengetahuan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

3.2. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan masalah dan teori yang telah diuraikan di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 3.2.1 Ada pengaruh yang signifikan terhadap pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Diklat Pim. Tingkat IV) terhadap perubahan ketrampilan.
- 3.2.2 Ada pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV

- 3.2.3 Ada pengaruh yang signifikan terhadap pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Diklat Pim Tingkat IV) terhadap kinerja dengan memperhatikan pengetahuan, sikap dan keterampilan.

3.3. Model Analisis

Melihat rumusan masalah dan hipotesis yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini digunakan statistik non parametik dengan model "Chi-Square" (kai Kwadrat). Seperti yang telah dikemukakan Sudrajat (1992:101) : uji X^2 dapat dipergunakan untuk menguji Signifikansi perbedaan dua kelompok yang tidak berpasangan "(tes for two independent samples)". Hipotesis yang akan diuji menyatakan dua kelompok kasus pada suatu karakteristik tertentu. Sudrajat (1992:96) mengatakan bahwa uji Kai kwadrat adalah menghitung jumlah individu dari setiap kelompok yang termasuk dalam berbagai katagori (baris) dan membandingkan jumlah individu dari satu kelompok dalam berbagai katagori dengan kelompok lain (kolom).

Tabel 3.1. Model Analisis

Kelompok	J1	J2	Total
	O_{ij}	O_{ij}	B1
I.1	E_{ij}	E_{ij}	
	O_{ij}	O_{ij}	B2
I.2	E_{ij}	E_{ij}	
Jumlah	K1	K2	N

Sumber : Sudradjat (1992:96)

Keterangan :

- O_{ij} = Frekuensi Observasi
- E_{ij} = Frekuensi Harapan
- I.1 s/d I.2 = Jawaban sampel (baris) atau pendapat
- J.1 s/d J.2 = Kelompok sampel (kolom) atau Eselon
- K1 s/d K2 = Jumlah Frekuensi Kolom
- B1 s/d B2 = Jumlah frekuensi Baris
- N = Jumlah Total Frekuensi (sampel).

Model Analisis ini dipilih dengan pertimbangan (sudah memenuhi syarat – syarat untuk :

1. Data yang dipergunakan data skala nominal

2. Nilai harapan kurang dari 5 (lima) maksimal 20 % dari seluruh sel, dan tidak ada nilai harapan yang kurang dari 1 (satu)

Model Uji Kai Kwadrat ini dipakai untuk menguji apakah ada perbedaan yang nyata antara data diamati dengan suatu data berdasarkan hipotesis nol yaitu dengan cara membandingkan frekuensi data yang diobservasi dengan data yang diharapkan menurut hipotesis nol (expected frequency). Data yang telah ditabulasi kedalam tabel silang dianalisa dengan langkah sebagai berikut :

$$X^2 = \sum_{i=1}^b \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dimana :

O_{ij} = Nilai Pengamatan pada baris dan kolom

E_{ij} = Nilai harapan pada baris dan kolom.



BAB 4

METODE PENELITIAN

BAB.4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah observasi eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan antar variabel. Dalam hal ini pusat perhatian penelitian diletakkan pada **pengaruh jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jembrana.**

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten Jembrana dengan unit analisisnya adalah Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Jembrana. Yang menjadi dasar pertimbangan penentuan lokasi penelitian adalah

- a. Pemerintah Kabupaten Jembrana merupakan Kabupaten yang pendapatan asli Daerahnya paling rendah dibandingkan dengan Daerah lainnya di Provinsi Bali .Konsekwensinya pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV hanya bisa dilaksanakan satu kali angkatan sebanyak 40 orang setiap Tahun.
- b. Tersedianya data yang memadai untuk mendukung penelitian ini.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yaitu mulai dari bulan Desember 2003 sampai dengan Bulan Maret 2004.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yaitu mulai dari bulan Desember 2003 sampai dengan Bulan Maret 2004.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jemberana, sebanyak 80 orang yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Diklat Pim Tingkat IV)

4.3.2 Sampel

Sampel Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil mantan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dengan jumlah 80 sampel

4.4 Identifikasi Variable Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Sikap
2. Variabel Pengetahuan.
3. Variabel Keterampilan
4. Variabel Kinerja
5. Variabel Eselon

4.4.1. Definisi Operasional Variabel

1. **Variabel Sikap** adalah mental yang terdapat pada pegawai setelah mengikuti diklat baik selama kedinasan maupun dalam kehidupan sehari – hari baik berhubungan dengan atasan, teman sejawat maupun selama melayani masyarakat.

Pertanyaan ini ditujukan kepada atasan langsung peserta diklat.

Indikator yang digunakan adalah :

- a. Berlaku jujur selama menjalankan tugas
- b. Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- c. Mempunyai loyalitas kepada atasan dan negara
- d. Mempunyai disiplin yang tinggi.

Dari pertanyaan indikator tersebut akan menghasilkan jawaban dari atasan langsung peserta yaitu :

- | | | |
|----|---------------------|---|
| a. | Banyak Sekali | 3 |
| b. | Cukup Banyak | 2 |
| c. | Ada Sedikit | 1 |
| d. | Tidak Ada Perbedaan | 0 |

2. **Variabel Pengetahuan** adalah wawasan yang dimiliki pada pegawai setelah mengikuti diklat, baik berasal dari pengalaman sehari – hari maupun berupa pengetahuan ilmiah, substansi dan umum. Pertanyaan ini ditujukan terhadap peserta yang bersangkutan.

Indikator yang digunakan adalah :

- a. Pengetahuan substansi
- b. Pengetahuan teknis metode kerja
- c. Pengetahuan teori ilmiah
- d. Pengetahuan umum.

Dari pertanyaan indikator tersebut akan menghasilkan jawaban dari yang bersangkutan peserta diklat yaitu :

- | | | |
|----|---------------------|---|
| a. | Banyak Sekali | 3 |
| b. | Cukup Banyak | 2 |
| c. | Ada Sedikit | 1 |
| d. | Tidak Ada Perbedaan | 0 |

3. **Variabel Keterampilan** adalah Keterampilan atau kecakapan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti diklat, berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang diberikan dari atasan. Pertanyaan ini ditujukan kepada atasan langsung peserta diklat.

Indikator yang digunakan adalah :

- a. Keterampilan manajerial
- b. Keterampilan melaksanakan tugasnya sesuai dengan mutu dan waktu yang diharapkan.
- c. Keterampilan melaksanakan tugas milik rekan se-eselon (selevel)
- d. Keterampilan memotivasi anak buah (bawahan)

Dari pertanyaan indikator tersebut akan menghasilkan jawaban dari atasan langsung peserta yaitu :

- | | | |
|----|---------------------|---|
| a. | Banyak Sekali | 3 |
| b. | Cukup Banyak | 2 |
| c. | Ada Sedikit | 1 |
| d. | Tidak Ada Perbedaan | 0 |

4. **Variabel Kinerja** adalah Taraf kesuksesan dan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai setelah mengikuti diklat baik yang bersifat kuantitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan oleh pekerjaan itu sendiri.

Pertanyaan ini ditujukan kepada atasan langsung peserta diklat.

Indikator yang digunakan adalah :

- a. Mempunyai kemampuan dan menguasai segala seluk beluk tugasnya.
- b. Mempunyai pengalaman luas dibidang tugasnya, berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Mencapai hasil kerja rata – rata yang ditentukan oleh atasan baik mutu dan waktu.
- d. Bersungguh – sungguh dan bertanggung jawab besar dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Berani memikul resiko dari keputusan yang diambil.

Dari pertanyaan indikator tersebut akan menghasilkan jawaban dari atasan langsung peserta yaitu :

- | | | |
|----|---------------------|---|
| a. | Banyak Sekali | 3 |
| b. | Cukup Banyak | 2 |
| c. | Ada Sedikit | 1 |
| d. | Tidak Ada Perbedaan | 0 |

5. **Variabel Eselon** adalah tingkatan atau level jabatan pada suatu jabatan tertentu baik yang berada di Tingkat Bidang maupun di Tingkat Seksi

Eselon tersebut terdiri dari :

- a. Eselon IV adalah pejabat yang menduduki jabatan Kepala Seksi, Kepala Sub bagian
- b. Non Eselon adalah pegawai yang tidak menduduki jabatan atau yang menjadi tenaga fungsional (penyuluh, arsiparis, pustakawan, i dll.)

4.5. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

4.5.1. Sumber Data

Data penelitian berasal dari dua sumber yaitu :

1. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu mantan peserta Diklat Pim Tingkat IV dan atasan langsung yang bersangkutan. dengan melalui

wawancara dan observasi di lapangan. Adapun data – datanya langsung dari seluruh Karyawan Pemerintah Kabupaten Jembrana.

2. Data skunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan berhubungan dengan judul, dan data – data dari instansi dari mantan peserta Diklat Pim Tingkat IV, antara lain : seluruh Karyawan Pemerintah Kabupaten Jembrana.

Jenis data yang akan digunkakan dalam penelitian ini adalah data ordinal dan ratio yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan terhadap mantan peserta Diklat Pim Tingkat IV.

4.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan :

1. Mengumpulkan data primer melalui :
 - a. Observasi, dimana peneliti melakukan pengamatan ke lapangan untuk melihat kegiatan bekerja mantan peserta Diklat Pim Tingkat IV..
 - b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan atasannya maupun pihak – pihak yang terkait.
 - c. Kuesioner, yaitu dengan mengirim daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden, responden diminta memberikan pendapat atau jawaban pertanyaan.

Kemudian mengadakan studi pustaka, dengan mempelajari berbagai literatur dan, membaca laporan, peraturan yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

4.6. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metode stratified random sampling yaitu pengambilan sampel dengan cara memisahkan elemen – elemen populasi yang heterogen ke dalam kelompok – kelompok yang homogen, yang disebut dengan strata, kemudian memilih sebuah sampel dengan cara yang dijelaskan diatas.

Proses pengambilan sampel penelitian dapat dijelaskan dengan

Diagram 4.6. berdasarkan :

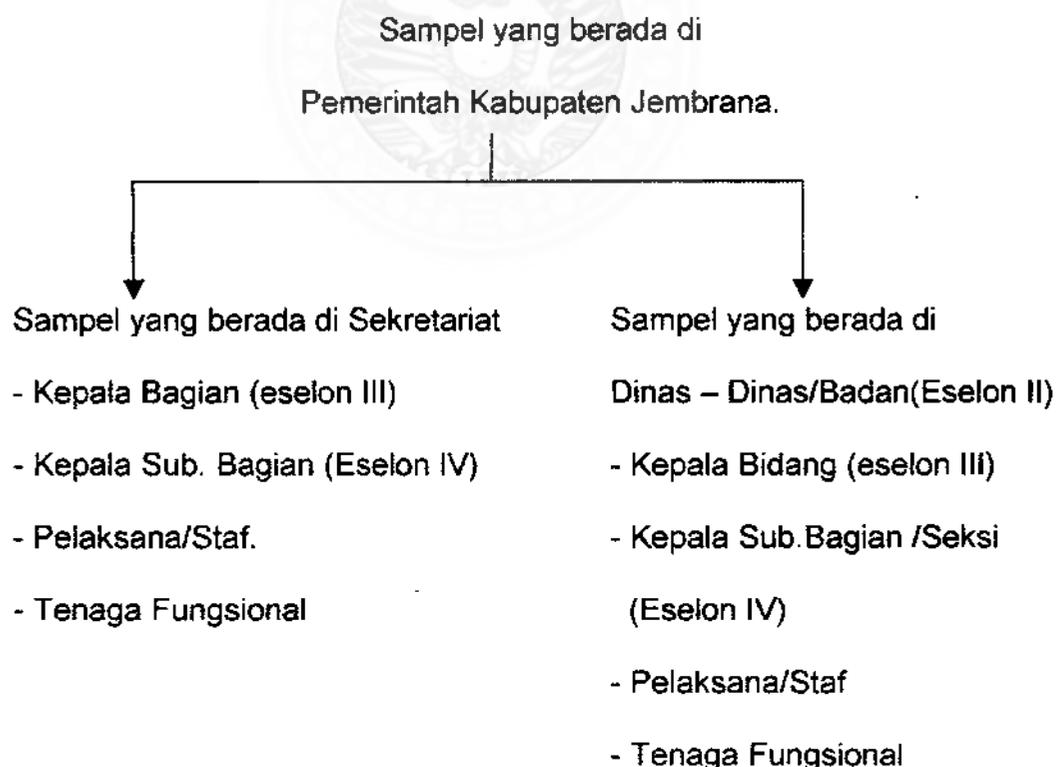


Diagram 4.6. Proses pengambilan sampel penelitian.

Keterangan :

1. Populasi keseluruhan adalah jumlah pegawai Negeri Sipil yang berada di Pemerintah Kabupaten Jembrana.
2. Seluruh populasi tersebut kemudian dibagi menjadi dua bagian atau yang disebut cluster pertama dimana pada bagian pertama adalah pegawai yang berada di Sekretariat serta bagian kedua pegawai yang berada di Dinas – Dinas / Badan.
3. Selanjutnya dari pegawai tersebut dibagi menjadi dua golongan yaitu eselon IV serta Non Eselon.
4. Dari cluster kedua golongan sampel tersebut berjumlah 80 sampel.

4.7. Teknik Analisis.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer, yaitu memanfaatkan program SPSS yang dipandang dapat memberikan hasil cukup akurat dan valid, hal ini dilakukan dengan pertimbangan :

1. Mempercepat proses analisis sehingga kendala waktu dapat teratasi.
2. Diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik, tepat dan akurat.



BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

BAB.5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Pemerintah Kabupaten Jembrana.

Kabupaten Jembrana merupakan salah satu dari 9 Kabupaten /Kota Madya yang ada di Provinsi Bali di bentuk dengan Undang – Undang 89 Tahun 1958. Adapun struktur ogranisasi Pemerintah Kabupaten Jembrana sesuai Peraturan Daerah Nomor ; 10 Tahun 2003 dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Skretariat Daerah Kabupaten Jembrana terdiri dari :
 - a. Asisten Ketata Perajaan membawahi :

empat Kepala Bagian yaitu : Bagian HOT, Bagian Pemerintahan, Bagian Kepegawaian, dan Bagian Umum yang masing – masing bagian dibantu oleh tiga Sub Bagian.
 - b. Asisten Ekonomi Pembangunan dan Sosial membawahi :

empat Kepala Bagianyaitu : Bagian Sosial Budaya, Bagian Ekbang, Bagian Keuangan dan Bagian Pendapatan yang masing – masing Bagian dibantu oleh tiga Sub Bagian.
2. Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana terdiri dari Bagian Umum dan Keuangan, Bagian Persidangan dan masing – masing dibantu oleh dua Sub Bagian.

3. Satu Kepala Kantor Pendidikan dan Pelatihan membawahi dua Kepala Seksi
4. Dua Badan terdiri dari
 - a. Badan Pengawas Daerah membawahi tiga Kepala Bidang, satu Kepala Tata Usaha, yang masing – masing Bidang dan Tata Usaha membawahi dua Kepala Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional.
 - b. Badan Perencana Pembangunan Daerah membawahi tiga Kepala Bidang, satu Kepala Bagian Tata Usaha yang masing – masing Bidang dan Tata Usaha membawahi dua Kepala Sub Bagian dan Kelompok Jabatan fungsional.
5. Dinas – Dinas terdiri dari :
 - a. Dinas Pertanian, Kehutanan dan Kelautan membawahi : empat Kepala Bidang, satu Kepala Bagian Tata Usaha yang masing – masing Bidang dan Tata Usaha dibantu oleh dua Kepala Seksi dan dua Kepala Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional.
 - b. Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana membawahi empat Kepala Bidang, satu kepala Bagian Tata Usaha yang masing – masing Bidang dan Tata Usaha dibantu oleh dua Kepala Seksi

dan dua Kepala Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional.

- c. Dinas Informasi, Komunikasi dan Perhubungan membawahi dua Kepala Bidang dan satu Kepala Bagian Tata Usaha yang masing – masing Bidang dibantu oleh dua Kepala Seksi dan Bagian Tata Usaha dibantu oleh dua Kepala Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional.
- d. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi membawahi empat Kepala Bidang, dan satu kepala Bagian tata Usaha yang masing – masing bidang dibantu oleh dua kepala Seksi dan Bagian tata Usaha dibantu oleh dua kepala Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional.
- e. Dinas Pekerjaan Umum dan Lingkungan Hidup membawahi empat Kepala Bidang, dan satu kepala Bagian tata Usaha yang masing – masing bidang dibantu oleh dua kepala Seksi dan Bagian tata Usaha dibantu oleh dua kepala Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional.
- f. Dinas Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial membawahi empat Kepala Bidang dan satu Kepala Bagian Tata Usaha yang masing – masing bidang dibantu dua Kepala

Seksi dan dua Kepala Sub. Bagian dan kelompok jabatan fungsional.

- g. Dinas Pendidikan, Kebudayaan dan Pariwisata membawahi empat Kepala Bidang dan Satu Kepala Bagian Tata Usaha yang masing – masing Bidang dibantu oleh dua Kepala Seksi dan dua Kepala Sub Bagian dan Kelompok jabatan fungsional.

Sedangkan kedudukan tugas pokok dan fungsi masing – masing Dinas, Badan, Kantor serta Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, Administrasi, Organisasi dan Tata Laksana, Keuangan serta memberikan pelayanan Administratif kepada seluruh perangkat Daerah Kabupaten.

Sekretariat Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Sedangkan Sekretariat Daerah mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Kabupaten
- b. Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan dan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten.

- c. Pengelolaan Sumber Daya Aparatur, Keuangan, Prasarana dan Sarana Pemerintah Daerah Kabupaten.
- d. Pelaksanaan Tugas Lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas fungsinya.

2. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Tugas pokok memberikan pelayanan administrasi kepada anggota DPRD yang bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administrasi dibina oleh sekretaris Daerah.

Sekretaris Dewan mempunyai fungsi ;

- a. Fasilitasi rapat – rapat anggota DPRD
- b. Pelaksanaan Urusan Rumah Tangga dan perjalanan dinas anggota DPRD .
- c. Pengelolaan Tata Usaha DPRD

3. Kantor

Kantor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah.

Sedangkan Kantor Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis, pemberdayaan dan pelayanan penunjang di bidang pendidikan dan pelatihan.
- b. Pengelolaan dan fasilitasi kewenangan di bidang pendidikan dan pelatihan.

- c. Pembinaan Pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pelatihan.
- d. Pelaksanaan urusan tata usaha.

4. Badan

Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam pemeliharaan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan dan melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sedangkan Badan mempunyai fungsi :

- a. Pembinaan Pelaksanaan tugas pemerintahan Daerah di Bidang pengawasan.
- b. Perumusan kebijakan teknis dan pelayanan penunjang sesuai bidang perencanaan pembangunan.

5. Dinas - Dinas

Dinas mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidang masing – masing dan Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang kepala bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

6. Jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Kantor, Kepala Badan, Kepala Dinas bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Jumlah seluruh pegawai di Pemerintah Kabupaten Jember ditinjau dari jabatan struktural eselon IV a dan IV b per Maret 2004 sesuai data Bagian Kepegawaian Sekretaris Daerah Kabupaten Jember berjumlah 215 Orang terdiri dari

- | | | | |
|----------------|---|-----|-------|
| a. Eselon IV a | : | 145 | Orang |
| b. Eselon IV b | : | 70 | Orang |

5.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari sumber primer dan sekunder. Dari sumber primer tersebut diperoleh dari jawaban atasan responden (mantan peserta Diklat Pim Tingkat IV) dan penyajiannya secara deskriptif yang menggambarkan, sikap yang meliputi : kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, disiplin serta keterampilan yang meliputi : Manajerial, melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu, melaksanakan tugas milik rekan selevel dan kemudian peserta yang bersangkutan memberikan jawaban atas perbedaan pengetahuan yang diperolehnya meliputi substansi, teknis metode kerja, teori ilmiah, umum setelah itu dihubungkan dengan perbedaan kinerja dari penilaian atasan mereka atas perbedaan sikap, pengetahuan, keterampilan setelah mengikuti Diklat. Dari sumber sekunder diperoleh data tentang gambaran

umum data penelitian di Pemerintah Kabupaten Jember serta data penunjang lainnya.

Analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel prosentase yang berasal dari tabel kontingensi, agar dapat menggambarkan data primer tentang karakteristik, variabel sikap, pengetahuan, keterampilan dan kinerja responden. Untuk lebih menunjang pengujian hipotesis disajikan pula tabel dua jalan (untuk mengetahui skala prioritas) dan tabel prosentase dari masing – masing jumlah responden.

Untuk melihat apakah ada perbedaan setelah mengikuti diklat para responden, maka pada analisis hasil penelitian ini dipakai bentuk pengujian dari hipotesis yang telah diajukan pada Bab sebelumnya.

5.2.1 Karakteristik Pegawai

Berdasarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden (mantan peserta Diklat dan atasannya), maka dapat dikelompokkan antara lain : status peserta Eselon IV dan Non Eselon, Pangkat/Golongan dan masa kerja serta pendidikan terakhir.

a. Status Responden

Hasil penelitian menunjukkan dari 80 responden tersebut dapat diperoleh data status responden terdiri dari pejabat **Eselon IV** sejumlah 38 responden (47,50 %) serta **Non Eselon** 42 responden (52,50%) seperti terlihat pada tabel 5.1.

Tabel 5.1 STATUS RESPONDEN

ESELON	JUMLAH	PERSENTASE
ESELON IV	38 Orang	47,50 %
NON ESELON	42 Orang	52,50 %
JUMLAH	80 Orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

b. Pangkat/Golongan

Dari jumlah seluruh 80 responden tersebut dapat dikelompokkan pangkat /golongan masing – masing eselonnya yaitu dari eselon IV, untuk pangkat IVa 3 responden (0,14 %), pangkat III.d 2 responden (2,50%), pangkat III.c 11 responden (13,75%), pangkat III.b 39 responden (48,75%), pangkat III.a 25 responden (31,25%), pangkat yang paling sedikit adalah III.d yang paling banyak III.b agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 PANGKAT/GOLONGAN

PANGKAT/ GOLONGAN	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persentase	Frek	Persentase	Frek	Persentase
IV.a	2	2,50	1	1,25	3	3,75
III.d	1	1,25	1	1,25	2	2,50
III.c	11	13,75	-	-	11	13,75
III.b	24	30,00	15	18,75	39	48,75
III.a	-	-	25	31,25	25	31,25
JUMLAH	38	47,50 %	42	52,50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

c. Tingkat Pendidikan

Sedangkan untuk tingkat pendidikan peserta terdiri dari 80 responden terdiri dari **Eselon IV** Pendidikan Sarjana (S1) sejumlah 6 responden (7,50%), Sarjana Muda (D3) sejumlah 1 responden (1,25%), pendidikan SLTA sejumlah 38 responden (47,50.%)

Non Eselon terdiri dari pendidikan Sarjana (S1) sejumlah 37 Responden (46,25%), Sarjana Muda (D3) sejumlah 1. responden (1,25%) , Pendidikan SLTA sejumlah 2 Responden (2,50%). Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.3

TABEL 5.3. TINGKAT PENDIDIKAN

PENDIDIKAN	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persentase	Frek	Persentase	Frek	Persentase
S1	6	7,50	37	46,25	43	53,75
SM (D3)	1	1,25	1	1,25	2	2,50
SLTA	31	38,75	4	5,00	35	43,75
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

d. Pengalaman Kerja

Untuk pengalaman kerja bagi peserta sebanyak 80 responden terdiri dari **Eselon IV** yang mempunyai pengalaman kerja 5 – 10 Tahun , sejumlah 5 responden (6.25%) dan yang

mempunyai pengalam kerja 10 – 15 Tahun sejumlah 10 responden (12,50%) kemudian pengalaman kerja 15 – 20 Tahun sejumlah responden 20 (25,00%) , dan yang mempunyai pengalaman kerja 20 – 25 Tahun sejumlah 1. responden (1,25%), serta yang mempunyai pengalaman 25 – 30 Tahun sejumlah 2 responden (2,50%) sedangkan **Non Eselon** terdiri dari yang mempunyai pengalaman kerja 5 – 10 Tahun , sejumlah 5 responden (6,25%) dan yang mempunyai pengalam kerja 10 – 15 Tahun sejumlah 15 responden (18,75%) kemudian pengalaman kerja 15 – 20 Tahun sejumlah responden 18 (22,50%) , dan yang mempunyai pengalaman kerja 20 – 25 Tahun sejumlah 2 responden (2,50%), serta yang mempunyai pengalaman 25 – 30 Tahun sejumlah 2 responden (2,50%)

TABEL 5.4 PENGALAMAN KERJA

PENGALAMAN KERJA	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persentase	Frek	Persentase	Frek	Persentase
5 – 10 TAHUN	5	6,25	5	6,25	10	12,50
10-15 TAHUN	10	12,50	15	18,75	25	31,25
15-20 TAHUN	20	25,00	18	22,50	38	47,50
20-25 TAHUN	1	1,25	22	2,50	3	3,75
25-30 TAHUN	2	2,50	2	2,50	4	5,00
JUMLAH	38	47,50 %	42	52,50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

5.2.2 Sikap Pegawai

Penilaian sikap pegawai yang meliputi ; sikap kejujuran , sikap tanggung jawab, sikap loyalitas (ketaatan) dan sikap disiplin ini pertanyaanya ditujukan terhadap atasan langsung peserta Diklat hasilnya adalah sebagai berikut ;

a. Perbedaan Sikap Kejujuran Pegawai setelah mengikuti Diklat.

Perbedaan sikap kejujuran pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan sikap jujur yang dimiliki pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan maupun dalam kehidupan sehari – hari setelah mengikuti diklat. Berdasarkan data primer penelitian dari 80 responden setelah mengikuti diklat , penilaian untuk Eselon IV sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 10 Responden (12,50%) , cukup banyak sebanyak 20 responden (25,00%) , kemudian yang menilai ada sedikit 5 responden (6,25%), kemudian yang memberikan penilaian tidak ada perbedaan sebanyak 3 responden (3,75.%) sedangkan untuk **Non Eselon** memberikan penilaian sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 8 Responden (10,00%) , cukup banyak sebanyak 30 responden (37,50%) , kemudian yang menilai ada sedikit 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian tidak setuju sebanyak 2

responden (2,50%). Agar lebih jelasnya dapat disajikan pada Tabel 5.5.

**TABEL 5.5 PERBEDAAN SIKAP KEJUJURAN PEGAWAI
SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.**

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persentase	Frek	Persen- tase
Banyak Sekalai	10	12,50	8	10,00	18	22,50
Cukup Banyak	20	25,00	30	37,50	50	62,50
Ada sedikit	5	6,25	2	2,50	7	8,75
Tidak ada perbedaan	3	3,75	2	2,50	5	6,25
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

b. Perbedaan Sikap Tanggung Jawab Pegawai Setelah Mengikuti Diklat.

Perbedaan sikap tanggung jawab pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan sikap tanggung jawab pegawai tersebut selama menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diberikan dari atasan setelah mengikuti diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden, yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 10 responden (12,50%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 8 responden (10,00) serta penilaian

ada sedikit sebanyak 20 responden (25,00%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 8 Responden (10,00.%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 30. responden (37,50%), dan penilaian cukup sedikit sebanyak 4 responden (50,00%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.6

**TABEL 5.6 PERBEDAAN SIKAP TANGGUNG JAWAB
PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT**

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- Tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak Sekali	10	12,50	8	10,00	18	22,50
Cukup Banyak	20	25,00	30	37,50	50	62,50
Ada Sedikit	8	10,00	4	5,00	12	15
Tidak ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

**c. Perbedaan Sikap Loyalitas Terhadap Atasan dan Negara
Setelah mengikuti Diklat.**

Perbedaan sikap loyalitas terhadap atasan dan Negara setelah mengikuti diklat adalah perbedaan sikap loyalitas terhadap atasan maupun loyalitas terhadap peraturan dan perundang –

undangan yang berlaku setelah mengikuti diklat. Berdasarkan dari data primer 80 responden dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 1 responden (1,25%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 1 responden (1,25%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 36 responden (45,00%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 1 Responden (1,25%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 40 responden (50,00%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 1 responden (1,25%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.7

TABEL 5.7 PERBEDAAN SIKAP LOYALITAS TERHADAP ATASAN DAN NEGARA SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persentase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	1	1,25	1	1,25	2	2,50
Cukup Banyak	36	45,00	40	50,00	76	95,00
Ada Sedikit	1	1,25	1	1,25	2	2,50
Tidak ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52,50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

d. **Perbedaan Sikap Disiplin Pegawai Setelah Mengikuti**

Diklat.

Perbedaan sikap disiplin pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan sikap disiplin pegawai baik selama melaksanakan tugas maupun dalam kebiasaan sehari – hari setelah mengikuti diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 1 responden (1,25%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 1 responden (1,25%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 36 responden (45,00%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 1 Responden (1,25%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 40 responden (50,00%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 1. responden (1,25%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.8

**TABEL 5.8 PERBEDAAN SIKAP DISIPLIN PEGAWAI
SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.**

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- Tase	Frek	Persentase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	1	1,25	1	1,25	2	2,50
Cukup Banyak	36	45,00	40	50,00	76	95,00
Ada Sedikit	1	1,25	1	1,25	2	2,50
Tidak ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

5.2.3 Pengetahuan Pegawai

Penilaian pengetahuan pegawai yang meliputi : Pengetahuan Substansi, pengetahuan teknis metode kerja, pengetahuan teori ilmiah dan pengetahuan umum ini, pertanyaannya ditujukan terhadap peserta diklat yang bersangkutan hasilnya adalah sebagai berikut.

a. Perbedaan pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti diklat

Perbedaan pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan pengetahuan substansi dari Pemerintah Kabupaten Jembrana baik mengenai visi dan misinya serta undang – undang / peraturan setelah yang

bersangkutan mengikuti diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 8 responden (10,00%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 28 responden (35,00%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 5 Responden (6,25.%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 20 responden (25,00%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 17 responden (21,25%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.9

TABEL 5.9 .PERBEDAAN PENGETAHUAN SUBSTANSI
PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persentase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	2	2,50	5	6,25	7	8,75
Cukup Banyak	28	35,00	20	25,00	48	60,00
Ada Sedikit	8	10,00	17	21,25	25	31,25
Tidak ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

b. Perbedaan Pengetahuan Tehnis Metode Kerja Pegawai Setelah mengikuti Diklat

Perbedaan pengetahuan teknis metode kerja pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan pengetahuan teknis metode kerja pegawai setelah mengikuti diklat, yang bersangkutan dalam pekerjaannya selalu atau sering memakai metode kerja atau sistem kerja yang sesuai dengan standar Operation prosedur. Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari

Eselon IV sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 5 responden (6,25%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 5 responden (6,25%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 28 responden (.35,00%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 .responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 1 Responden (1,25.%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 15 responden (8,75%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 26 responden (32,50%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.10

TABEL 5.10. PERBEDAAN PENGETAHUAN TEHNIS METODE
KERJA SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persentase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	5	6,25	1	1,25	6	7,50
Cukup Banyak	28	35,00	15	18,75	43	53,75
Ada Sedikit	5	6,25	26	32,5	31	38,75
Tidak Ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52,50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

c. **Perbedaan Pengetahuan Teori Ilmiah Pegawai setelah mengikuti Diklat.**

Perbedaan pengetahuan teori ilmiah pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan pengetahuan teori ilmiah pegawai yang diterima selama yang bersangkutan menerima pelajaran teori – teori ilmiah setelah mengikuti diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 16 responden (20,00%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 20 responden (25,00%) dan untuk penilaian tidak tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non**

Eselon sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 1 Responden (1,25%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 30 responden (37,50%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 11 responden (13,75%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.11

TABEL 5.11. PERBEDAAN PENGETAHUAN TEORI ILMIAH
PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak Sekali	2	2,50	1	1,25	3	3,75
Cukup Banyak	2	25,00	30	37,50	50	62,50
Ada Sedikit	16	20,00	11	13,75	27	33,75
Tidak ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

d. Perbedaan Pengetahuan Umum Pegawai Setelah Mengikuti Diklat.

Perbedaan pengetahuan umum pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan pengetahuan secara umum baik pengetahuan ekonomi, sosial, politik serta lain – lain yang

dimiliki pegawai setelah mengikuti diklat Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 16 responden (20,00%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 20 responden (25,00.%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 4 Responden (5,00%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 12 responden (15.%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 22 responden (27.5%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.12

**TABEL 5.12. PERBEDAAN PENGETAHUAN UMUM PEGAWAI
SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.**

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak Sekali	4	5,00	4	5,00	8	10,00
Cukup Banyak	12	15,00	12	15,00	24	30,00
Ada Sedikit	22	27,50	26	32,50	48	60,00
Tidak ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

5.2.4 Keterampilan Pegawai

Penilaian keterampilan pegawai yang meliputi : keterampilan manajerial, keterampilan melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu , keterampilan melaksanakan tugas milik rekan se-Eselon dan keterampilan memotivasi anak buah ini, pertanyaannya ditujukan terhadap atasan langsung peserta diklat hasilnya adalah sebagai berikut :

a. Perbedaan Kecakapan Manajerial Pegawai Setelah Mengikuti Diklat.

Perbedaan kecakapan manajerial pegawai setelah mengikuti diklat adalah perbedaan kecakapan pegawai melaksanakan tugas secara manajerial, yang bersangkutan dapat manage bawahan dan pekerjaannya selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan setelah mengikuti diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 5 responden (6,25%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 10 responden (12,50%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 23 responden (28,75%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 5 Responden (6,25%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 27 responden (33,75%).

dan penilaian ada sedikit sebanyak 10 responden (12,50%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.13

**TABEL 5.13. PERBEDAAN KETERAMPILAN MANAJERIAL
SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.**

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	5	6,25	5	6,25	10	12,50
Cukup Banyak	23	28,75	27	33,75	50	62,50
Ada Sedikit	1	12,50	10	12,50	20	25,00
Tidak Ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47,50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

b. Perbedaan keterampilan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu setelah mengikuti diklat.

Perbedaan keterampilan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu adalah perbedaan kecakapan pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan sesuai dengan mutu dan waktu yang telah ditentukan, setelah yang bersangkutan mengikuti Diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden, yang terdiri dari **Eselon IV** sebanyak 38 responden yang memberikan penilaian banyak

sekali sebanyak 6 responden (7,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 6 responden (7,50%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 26 responden (32,50.%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 6 Responden (7,50%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 30 responden (37,50%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 6 responden (7,50%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.14

TABEL 5.14. PERBEDAAN KETERAMPILAN PEGAWAI MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN MUTU DAN TAKTU SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	6	7,50	6	7,50	12	15,00
Cukup Banyak	26	32,50	30	37,50	56	70,00
Ada Sedikit	6	7,50	6	7,50	12	15,00
Tidak ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47.50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

b. Perbedaan keterampilan pegawai melaksanakan tugas milik rekan selevel setelah mengikuti diklat.

Perbedaan keterampilan pegawai melaksanakan tugas milik rekan selevel (se-eselon) adalah perbedaan keterampilan melaksanakan tugas selain yang diberikan dari atasan, dapat juga melaksanakan tugas milik rekan selevel (se-eselon) setelah yang bersangkutan mengikuti diklat. Berdasarkan data primer dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 18 responden (22,50%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 18 responden (22,50%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 8 Responden (10,00%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 28. responden (35,00%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 6 responden (7,50%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.15

TABEL 5.15. PERBEDAAN KETERAMPILAN PEGAWAI MELAKSANAKAN TUGAS MILIK REKAN SELEVEL SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	2	2,50	8	10,00	10	12,50
Cukup Banyak	18	22,50	28	35,00	46	57,50
Ada Sedikit	18	22,50	6	7,50	24	30,00
Tidak ada perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47.50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

d. Perbedaan keterampilan pegawai memotivasi anak buah setelah mengikuti diklat.

Perbedaan keterampilan pegawai memotivasi anak buah setelah mengikuti diklat adalah perbedaan keterampilan yang dimiliki pegawai untuk memotivasi anak buah selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan setelah mengikuti diklat. Berdasarkan dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 6 responden (7,50%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 30 responden (37,50%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada

yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 3 Responden (3,75%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 31 responden (37,75%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 8 responden (26,66%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.16

TABEL 5.16. PERBEDAAN KETERAMPILAN PEGAWAI MEMOTIVASI ANAK BUAH SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	2	2,50	3	3,75	5	6,25
Cukup Banyak	30	37,50	31	38,75	61	76,25
Ada Sedikit	6	7,50	8	10	14	17,50
Tidak Ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47.50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

5.2.5 Kinerja Pegawai

Penilaian perbedaan kinerja pegawai ini karena disebabkan atas adanya perbedaan sikap, perbedaan pengetahuan, dan perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat, pertanyaannya ini ditujukan

kepada atasan langsung peserta diklat yang hasilnya sebagai berikut :

a. **Perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan sikap setelah mengikuti diklat.**

Perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan sikap setelah mengikuti diklat adalah perbedaan kinerja pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan dapat berubah menjadi lebih baik setelah adanya perbedaan sikap. Berdasarkan dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 2 responden (2,50%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 34 responden (42,50%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 20 Responden (25,00.%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 20 responden (25,00%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 2 responden (2,50%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.17

TABEL 5.17. PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ATAS ADANYA PERBEDAAN SIKAP SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak Sekali	2	2,50	20	25,00	22	27,50
Cukup Banyak	34	42,50	20	25,00	54	67,50
Ada Sedikit	2	2,50	2	2,50	4	5,00
Tidak Ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47.50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

b. Perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan pengetahuan setelah mengikuti diklat.

Perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan pengetahuan setelah mengikuti diklat adalah perbedaan kinerja pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan dapat berubah menjadi lebih baik setelah adanya perbedaan pengetahuan. Berdasarkan dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 1 responden (1,25%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 35 responden (43,75.%) dan untuk penilaian tidak ada

perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 2 Responden (2,50%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 38 responden (47,50.%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 2 responden (2,50%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.18

TABEL 5.18. PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ATAS ADANYA PERBEDAAN PENGETAHUAN SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak sekali	2	2,50	2	2,50	4	5,00
Cukup banyak	35	43,75	38	47,50	73	91,25
Ada Sedikit	1	1,25	2	2,50	3	3,75
Tidak Ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47.50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

b. Perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan selama mengikuti diklat.

Perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat adalah perbedaan

kinerja pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan dapat berubah menjadi lebih baik setelah adanya perbedaan keterampilan. Berdasarkan dari 80 responden yang terdiri dari **Eselon IV** 38 responden yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 4 responden (5,00%), kemudian yang memberikan penilaian ada sedikit sebanyak 2 responden (2,50%) serta penilaian cukup banyak sebanyak 32 responden (40,00.%) dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Sedangkan **Non Eselon** sebanyak 42 responden, yang memberikan penilaian banyak sekali sebanyak 4 Responden (5,00%), kemudian yang memberikan penilaian cukup banyak sebanyak 34 responden (42,50%), dan penilaian ada sedikit sebanyak 4 . responden (5,00.%), dan untuk penilaian tidak ada perbedaan tidak ada yang menilai. Agar lebih jelas disajikan pada Tabel 5.19

**TABEL 5.19 PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ATAS
ADANYA PERBEDAAN KETERAMPILAN
MENGIKUTI DIKLAT.**

KETERANGAN/ PENDAPAT	ESELON IV		NON ESELON		JUMLAH	
	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase	Frek	Persen- tase
Banyak Sekali	4	5,00	4	5,00	8	10,00
Cukup Banyak	32	40,00	34	42,50	66	82,50
Ada Sedikit	2	2,50	4	5,00	6	7,50
Tidak Ada Perbedaan	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	38	47.50 %	42	52.50 %	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

5.3. Analisis dan Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Sikap.

a. Pengujian Hipotesis Sikap Kejujuran Pegawai.

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan sikap kejujuran pegawai setelah mengikuti diklat.

Ho : Diduga tidak terdapat perbedaan sikap kejujuran pegawai setelah mengikuti diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan sikap kejujuran pegawai setelah mengikuti diklat.

Sudradjat (1992 ; 97) Dalam pengujian hipotesisi ini untuk memenuhi kriteria penggunaan statistik kai kwadrat, masing – masing sel yang ada minimal harus terdiri dari 4 (empat) frekwensi observasi. Atas dasar kenyataan tersebut diatas bila digunakan 4 (empat) kriteria pendapat dari jawaban responden, ada beberapa sel yang tidak memenuhi persyaratan oleh karena itu perlu dilakukan penggabungan untuk memenuhi kriteria tersebut hingga menjadi 2 (dua) jawaban saja yaitu :

1. Banyak Sekali
2. Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada Perbedaan.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.20

TABEL 5.20 PERBEDAAN SIKAP KEJUJURAN PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	10 63,336	8 4,872	18
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada Perbedaan	28 118,664	34 9,128	62
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			6,254
Probabilitas (P)			0,044
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,156

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,044 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 6,254 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas sikap kejujuran pegawai setelah mengikuti diklat.** Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,156$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 1)

b. Pengujian hipotesis sikap tanggung jawab pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan sikap tanggung jawab pegawai setelah mengikuti diklat.

H_0 : Diduga terdapat perbedaan sikap tanggung jawab pegawai setelah mengikuti Diklat.

H_a : Diduga terdapat perbedaan sikap tanggung jawab pegawai setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.21.

TABEL 5.21 PERBEDAAN SIKAP TANGGUNG JAWAB PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	10	8	18
	68,432	5,264	
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	28	34	62
Perbedaan	113,568	8,736	
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			6,121
Probabilitas (P)			0,047
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,155

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,047 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 6,121 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas sikap tanggung jawab pegawai setelah mengikuti diklat. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,155$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 2)

c. Pengujian hipotesis loyalitas pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan sikap loyalitas terhadap atasan dan negara setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan sikap loyalitas terhadap atasan dan negara setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan sikap loyalitas terhadap atasan dan negara setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.22.

TABEL 5.22 PERBEDAAN SIKAP LOYALITAS TERHADAP ATASAN DAN NEGARA SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV		Non Eselon	Jumlah
	1	2		
Banyak Sekali	1	1		2
	52,416	4,032		
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	37	41		78
Perbedaan	129,584	9,968		
Total	38	42		80
Chi-Square (X^2)				0,672
Probabilitas (P)				0,715
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)				5,991
Koefisien Kontingensi (C)				0,052

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0.715 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti probabilitas

tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 0,672 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan atas sikap loyalitas pegawai terhadap atasan dan negara setelah mengikuti diklat**. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,052$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 3)

d. Pengujian hipotesis sikap disiplin pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan sikap disiplin pegawai setelah mengikuti diklat.

H_0 : Diduga terdapat perbedaan sikap disiplin pegawai setelah mengikuti Diklat.

H_a : Diduga terdapat perbedaan sikap disiplin pegawai setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.23.

TABEL 5.23 PERBEDAAN SIKAP DISIPLIN PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat				Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali				1	1	2
				46,592	3,584	
Cukup Banyak/Ada	Sedikit/Tidak	Ada		37	41	78
Perbedaan				135,408	10,416	
Total				38	42	80
Chi-Square (X^2)						0,251
Probabilitas (P)						0,882
Chi-Square 0,5 (2-1) (3-1)						5,991
Koefisien Kontingensi (C)						0,032

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,882 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 0,251 dengan X^2 tabel (db = 2) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas sikap disiplin pegawai setelah mengikuti diklat**. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,032$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 4)

2. Pengujian hipotesis pengetahuan

a. Pengujian hipotesis pengetahuan substansi pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.24.

TABEL 5.24 PERBEDAAN PENGETAHUAN SUBSTANSI PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1 67,704	1 5,208	2
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	37 114,296	41 8,792	78
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			6,551
Probabilitas (P)			0,038
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,160

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,038 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi,

dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 6,551 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti diklat. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,160$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 5)

b. Pengujian hipotesis pengetahuan teknis metode kerja pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan pengetahuan teknis metode pegawai setelah mengikuti diklat.

H_0 : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan teknis metode kerja pegawai setelah mengikuti Diklat.

H_a : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan teknis metode kerja pegawai setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.25.

TABEL 5.25 PERBEDAAN PENGETAHUAN TEKNIS METODE KERJA PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat:				Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali				4	4	8
				61,152	4,704	
Cukup	Banyak/Ada	Sedikit/Tidak	Ada	34	38	72
Perbedaan				120,848	9,296	
Total				38	42	80
Chi-Square (X^2)						0,030
Probabilitas (P)						0,985
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)						5,991
Koefisien Kontingensi (C)						0,111

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,985 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 0,030 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas pengetahuan teknis metode kerja pegawai setelah mengikuti diklat**. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,011$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 6)

c. Pengujian hipotesis pengetahuan teori ilmiah pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan pengetahuan teknis metode pegawai setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan teori ilmiah pegawai setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan teori ilmiah pegawai setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.26.

TABEL 5.26 PERBEDAAN PENGETAHUAN TEORI ILMIAH PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	1	3
	58,968	4,536	
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36	41	77
Perbedaan	123,032	9,464	
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			0,141
Probabilitas (P)			0,932
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,024

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,932 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas

tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 0,141 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5.991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas pengetahuan teori ilmiah pegawai setelah mengikuti diklat.** Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,024$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 7)

d. Pengujian hipotesis pengetahuan umum pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan pengetahuan umum pegawai setelah mengikuti diklat.

H_0 : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan umum pegawai setelah mengikuti Diklat.

H_a : Diduga terdapat perbedaan pengetahuan umum ilmiah pegawai setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.27.

TABEL 5.27 PERBEDAAN PENGETAHUAN UMUM PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2 61,152	5 4,704	7
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36 120,848	37 9,296	73
Perbedaan			
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			7,723
Probabilitas (P)			0,021
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,173

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,021 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 7,723 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas pengetahuan umum pegawai setelah mengikuti diklat.** Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,173$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sarigat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 8)

3. Pengujian hipotesis keterampilan

a. Pengujian hipotesis pengetahuan umum pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan keterampilan manajerial pegawai melaksanakan tugas setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan keterampilan manajerial pegawai melaksanakan tugas setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan keterampilan pegawai melaksanakan tugas setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.28.

TABEL 5.28 PERBEDAAN KETERAMPILAN MANAJERIAL PEGAWAI MELAKSANAKAN TUGAS SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	5	5	10
	57,512	4,424	
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	33	37	70
Perbedaan	124,488	9,576	
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			1,986
Probabilitas (P)			0,037
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,089

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0.370 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi.

dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 1,986 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas keterampilan manajerial pegawai melaksanakan tugas setelah mengikuti diklat**. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,089$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 9)

b. Pengujian hipotesis pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan keterampilan pegawai selama melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan mutu dan waktu yang ditentukan setelah mengikuti diklat.

H_0 : Diduga terdapat perbedaan keterampilan pegawai selama melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan mutu dan waktu yang ditentukan setelah mengikuti Diklat.

H_a : Diduga terdapat perbedaan keterampilan pegawai selama melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan mutu dan waktu yang ditentukan setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.29.

TABEL 5.29 PERBEDAAN KETERAMPILAN PEGAWAI MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN MUTU DAN WAKTU SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV		Non Eselon	Jumlah
	Banyak	Sedikit/Tidak		
Banyak Sekali	6	6		12
	57,512	4,424		
Cukup Banyak/Ada	32	36		68
Perbedaan	124,488	9,576		
Total	38	42		80
Chi-Square (X^2)				0,213
Probabilitas (P)				0,899
Chi-Square 0,5 (2-1) (3-1)				5,991
Koefisien Kontingensi (C)				0,029

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,899 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 0,213 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas keterampilan pegawai melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan mutu dan waktu yang ditentukan setelah mengikuti diklat.** Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,029$ berarti ada hubungan

secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 10)

c. Pengujian hipotesis pegawai melaksanakan tugas milik rekan selevel

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas milik rekan selevel setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas milik rekan selevel setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas milik rekan selevel setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.30.

TABEL 5.30 PERBEDAAN KETERAMPILAN PEGAWAI MELAKSANAKAN TUGAS MILIK REKAN SELEVEL SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	8	12
	59,696	4,592	
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36	34	70
Perbedaan	122,304	9,408	
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			8,685
Probabilitas (P)			0,013
Chi-Square 0,5 (2-1) (3-1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,183

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0.013 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi. dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 8,685 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas keterampilan pegawai melaksanakan tugas milik rekan selevel setelah mengikuti diklat. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C =$

0,183 berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 11)

d. Pengujian hipotesis keterampilan memotivasi anak buah

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan keterampilan memotivasi anak buah setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan keterampilan memotivasi anak buah setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan keterampilan memotivasi anak buah setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.31.

TABEL 5.31 PERBEDAAN KETERAMPILAN MEMOTIVASI ANAK BUAH SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	3	5
	47,320	3,6402	
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36	39	75
Perbedaan	134,680	10,360	
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			0,758
Probabilitas (P)			0,635
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi: (C)			0,055

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,685 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang diizinkan, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 10,758 dengan X^2 tabel ($df = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini berarti terdapat perbedaan yang bermakna atas keterampilan memotivasi anak buah setelah mengikuti diklat. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,055$ berarti ada hubungan secara rasional dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 12)

4. pengujian hipotesis kinerja

d. Pengujian hipotesis kinerja pegawai atas adanya perbedaan sikap setelah mengikuti diklat.

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan sikap setelah mengikuti diklat.

H_0 Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan sikap setelah mengikuti Diklat.

H_a Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan sikap setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.32.

TABEL 5.32 PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ATAS ADANYA PERBEDAAN SIKAP SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	20	22
	53,8720	4,144	
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36	22	58
Perbedaan	128,128	9,856	
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			6,525
Probabilitas (P)			0,038
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,159

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,038 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 6,525 dengan X^2 tabel ($df = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini berarti terdapat perbedaan yang bermakna kinerja pegawai atas adanya sikap setelah mengikuti diklat. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,159$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 13)

b. Pengujian hipotesis kinerja pegawai atas adanya pengetahuan setelah mengikuti diklat.

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan pengetahuan setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan pengetahuan setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan pegawai atas adanya perbedaan pengetahuan setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.33.

TABEL 5.33 PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ATAS ADANYA PERBEDAAN PENGETAHUAN SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2 53,144	2 4,088	4
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36 128,856	40 9,912	76
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			6,127
Probabilitas (P)			0,047
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,155

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,047 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas

tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 6,127 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini **berarti terdapat perbedaan yang bermakna kinerja pegawai atas adanya perbedaan pengetahuan setelah mengikuti diklat**. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C = 0,155$ berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 14)

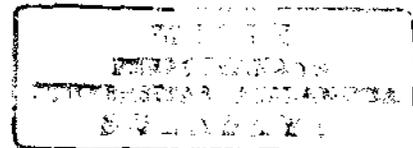
c. Pengujian hipotesis kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat.

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat.

H_0 . : Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti Diklat.

H_a . : Diduga terdapat perbedaan pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.34.



TABEL 5.34 PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ATAS ADANYA PERBEDAAN KETERAMPILAN SETELAH MENGIKUTI DIKLAT.

Keterangan/Pendapat	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2 37,128	8 2,856	10
Cukup Banyak/Ada Sedikit/Tidak Ada	36 144,872	34 11,144	70
Total	38	42	80
Chi-Square (X^2)			1,867
Probabilitas (P)			0,393
Chi-Square 0,5 (2-1) (3 -1)			5,991
Koefisien Kontingensi (C)			0,086

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis perhitungan diatas yang menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,393 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditoleransi, dengan demikian maka H_0 ditolak atau dengan cara membandingkan X^2 hitung sebesar 6,867 dengan X^2 tabel ($db = 2$) sebesar 5,991 karena X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , maka H_a diterima dan ini berarti tidak terdapat perbedaan yang bermakna kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat. Dengan Koefisien Kontingensi sebesar $C =$

0,086 berarti ada hubungan secara relational dengan katagori sangat rendah. Hasil analisis ini ditunjang oleh diskripsi data (lampiran 15)

c. Pengujian hipotesis kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat.

Hipotesis yang akan diuji adalah perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat.

Ho. : Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti Diklat.

Ha. : Diduga terdapat perbedaan pegawai atas adanya perbedaan keterampilan setelah mengikuti diklat.

Hasil analisis perhitungan dengan uji X^2 dapat dilihat pada Tabel 5.35.



**TABEL 5.35. RANGKUMAN ANALISIS HASIL
PENGUJIAN HIPOTESIS**

Uji Hipotesisi	Chi-Square X^2	Chi-Square Tabel	Probabilitas P	Kesimpulan Ha.
Sikap Kejujuran	6,254	5,991	0,044	Diterima
Sikap Tanggung Jawab	6,121	5,991	0,047	Diterima
Sikap Loyalitas	0,672	5,991	0,715	Ditolak
Sikap Disiplin	0,251	5,991	0,882	Ditolak
Pengetahuan Substansi	6,551	5,991	0,038	Diterima
Pengetahuan Teknis Metode Kerja	0,030	5,991	0,985	Ditolak
Pengetahuan Teori Ilmiah	0,141	5,991	0,932	Ditolak
Pengetahuan Umum	7,723	5,991	0,021	Diterima
Ketrampilan manajerial	1,986	5,991	0,370	Ditolak
Ketram Mel Tgs sesuai Mutu Waktu	0,213	5,991	0,899	Ditolak
Ketram Mel Tgs Milk Rkn Selevel	8,685	5,991	0,013	Diterima
Ketram Memotivasi Anak Buah	0,758	5,991	0,685	Ditolak
Perbedaan Kinerja Atas Sikap	6,525	5,991	0,038	Diterima
Perbedaan Kinerja Atas Pengeth	6,127	5,991	0,047	Diterima
Perbedaan Kinerja atas Ketramp.	1,867	5,991	0,393	Ditolak

Dari Tabel 5.35 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis tersebut bahwa; sikap kejujuran, sikap tanggung jawab, pengetahuan substansi,

pengetahuan umum serta keterampilan melaksanakan tugas milik rekan selevel, perbedaan kinerja atas adanya perbedaan sikap dan perbedaan kinerja atas adanya perbedaan pengetahuan menyatakan menerima H_a . Berarti terdapat perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat. Sedangkan untuk hipotesis yang lainnya yaitu : sikap loyalitas, sikap disiplin, pengetahuan teknis metode kerja dan pengetahuan teori ilmiah, keterampilan manajerial, keterampilan melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu serta keterampilan memotivasi anak buah, perbedaan kinerja atas adanya perbedaan keterampilan dinyatakan menolak H_a yang berarti tidak terdapat perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat.





BAB 6

PEMBAHASAN

BAB 6

PEMBAHASAN

Dari analisis hasil pengujian pada bab terdahulu menyatakan bahwa terdapat beberapa perbedaan yang bermakna dan beberapa tidak terdapat perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada Eselon IV maupun pada Non Eselon. Dalam Bab ini akan membahas hasil penelitian yang didasarkan atas analisis hipotesis dan diskriptif, serta data penunjang lainnya.

6.1. Perbedaan Sikap Pegawai Setelah Mengikuti Diklat

a. Sikap Kejujuran Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada sikap kejujuran pegawai. dengan hasil koefisien kontengensi sebesar 0.156 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena mereka pada waktu mengikuti diklat dalam kebiasaan sehari – hari sudah terbiasa berlaku jujur. Pada waktu mengikuti diklat, mereka banyak bergaul dengan peserta lainnya dari seluruh Bali dimana yang bersangkutan terbiasa bersikap jujur dan dapat dipercaya mengingat peserta lainnya mempunyai pembawaan mental dan watak yang berbeda. Selain dari pada itu hal ini menunjukkan dalam menerima pelajaran pembinaan mental, fisik dan disiplin sangat berhasil terutama pelajaran cut bond karena materinya dapat membentuk peserta mempunyai mental dan fisik yang baik dan

sudah sewajarnya sikap kejujuran lebih baik dari sebelum mengikuti diklat terutama untuk Eselon IV dan Non Eselon karena mereka masih kurang berpengalaman dan baru menduduki jabatan.

b. Sikap Tanggung Jawab Pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada sikap tanggung jawab pegawai, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,155 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini sewajarnya karena tanggung jawab merupakan bentuk realisasi pelaksanaan tugas akhir pekerjaan yang diberikan dari atasan, sedangkan dari pengaruh diklat mereka dalam kebiasaan sehari – hari sudah terlatih dan diberi tanggung jawab tugas dari panitia dan widyaiswara yaitu berupa membuat kertas kerja perorangan (KKP) dan Kertas Kerja Kelompok (KKK) dan tugas – tugas lainnya yang setiap pengumpulan telah ditentukan batas waktu harus dikumpulkan. Selain dari pada itu materi pelajaran out bond berhasil membentuk peserta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terutama untuk eselon IV dan non eselon karena mereka masih kurang pengalaman dan baru menduduki jabatan.

c. Sikap Loyalitas Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada sikap loyalitas pegawai, dengan hasil koefisien kontegensi sebesar 0,052 menunjukkan tidak ada

perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena ketaatan merupakan bentuk loyalitas pegawai kepada atasannya atas perintah yang diberikan, oleh karena itu ketaatan termasuk bagian dari pelaksanaan tugas itu sendiri. Sedangkan dari pengaruh diklat mereka setelah menerima pelajaran semakin lebih mengerti tugas dirinya sendiri maupun teman – temannya dan atasan, selain dari pada itu mereka banyak juga menerima masukan hak dan kewajiban sebagai pejabat, yang akhirnya loyalitas terhadap atasan menjadi menurun, mereka akhirnya lebih mengerti dan merasa seolah – olah diperalat atau dibohongi oleh atasan, sewajarnya loyalitas tersebut menjadi menurun atau tetap saja tidak mengalami perbedaan terutama pada eselon III karena mereka merasa senior atau lebih lama masa kerjanya. Apabila ada perbedaan, kemungkinan atasan tidak dapat menilai memastikan apakah perbedaan tersebut karena setelah mengikuti diklat atau bukan.

d. Sikap Disiplin Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada sikap disiplin pegawai, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,032 menunjukkan tidak ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini disiplin pegawai dapat diartikan sebagai disiplin dalam melaksanakan tugas atau disiplin dalam mematuhi peraturan kepegawaian, oleh karena itu kemungkinan atasan mereka tidak dapat menilai kepastian apakah tidak ada perbedaan tersebut disebabkan karena diklat atau bukan. Padahal dari pengaruh

diklat, disiplin merupakan sikap perilaku kebiasaan sehari – hari yang selalu dilakukan oleh seluruh peserta selama yang bersangkutan menerima tugas sehari – hari di kelas maupun dalam asrama. Apabila belum ada perbedaan mungkin masih dalam taraf pemahaman saja atau faktor lainnya, ini berarti belum dapat mengeterapkan terutama untuk eselon III karena mereka merasa mempunyai banyak pengalaman kerja.

6.2. Perbedaan Pengetahuan Pegawai Setelah Mengikuti Diklat.

a. Pengetahuan Substansi Pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada pengetahuan substansi pegawai, dengan hasil koefisien kontengensi sebesar 0,160 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena selama mengikuti diklat, baik dalam diskusi kelompok maupun siminar – siminar sering membahas dan mengambil topik dari substansi tugas pokok fungsi masing – masing peserta, oleh karena itu tidak langsung setiap peserta lebih banyak mengetahui dan memahami misi dan visi dari Pemerintah Kabupaten Jember serta Tupoksi (Tugas Pokok Fungsi) masing – masing peserta lainnya. Akhirnya sewajarnya secara tidak langsung pengetahuan substansi peserta banyak mengalami peningkatan dan perbedaan terutama untuk eselon IV dan non eselon karena mereka pengalaman kerjanya masih kurang.

b. Pengetahuan Teknis Metode Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada pengetahuan teknis metode kerja pegawai. dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,011 menunjukkan tidak ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena selama mengikuti diklat materi pelajaran maupun dalam diskusi dan seminar mereka kurang diberi praktek teknis metode kerja (Sistem kerja) dalam pembahasan, maka sewajarnya peserta kurang dapat menambah wawasannya terutama untuk eselon IV dan non eselon. Selain daripada itu metode kerja sangat tergantung dari unit kerjanya masing – masing apakah sudah mempunyai atau sesuai dengan standart operation prosedur (SOP) atau belum. karena hal ini sangat menentukan sekali, lebih – lebih dari unit kerjanya belum ada Standart Operation Prosedur untuk setiap kegiatan pekerjaan.

c. Pengetahuan Teori Ilmiah.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada pengetahuan teori ilmiah, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,024 menunjukkan tidak ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena sebagian besar kurikulum syllabi diklat banyak mengarah pada teori – teori, yang akhirnya pengetahuan teori ilmiah bagi sebagian besar peserta sudah pernah mendapatkan pada waktu mereka mengenyam sekolah pendidikan formal. dan sudah sewajarnya nilai tambah pengetahuan teori ilmiah kurang

begitu banyak diserap karena rata – rata pendidikan formal dari eselon III dan eselon IV Sarjana (S1).

d. Pengetahuan Umum

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada pengetahuan umum, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,173 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena pengetahuan umum peserta sebelum mengikuti diklat sangat rendah sekali, nampak terutama pada eselon IV dan non eselon mayoritas baik pendidikan formal maupun pengalaman kerjanya sangat rendah, selain daripada itu juga banyak peserta berasal dari Kabupaten-Kabupaten. Oleh karena itu sudah sewajarnya mereka merasa sangat banyak sekali mendapatkan pengetahuan umum selama mengikuti diklat baik dari sesama peserta maupun dari widyaiswara/pengajar baik yang berupa pengetahuan ekonomi, politik dan keuangan dan lain – lainnya.

6.3. Perbedaan Keterampilan Pegawai Setelah Mengikuti Diklat.

a. Keterampilan Manajerial

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada keterampilan manajerial, dengan hasil koefisien kontengensi sebesar 0,089 menunjukkan tidak ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena dalam materi pelajaran diklat baik pada waktu diskusi atau seminar maupun dalam

pelajaran manajemen masih dianggap kurang bermanfaat. Selain dari pada itu setelah mengikuti diklat mereka masih kurang mengerti dalam mempraktekkannya fungsi – fungsi manajemen atau kemungkinan yang bersangkutan di unit kerja tidak dibiasakan memanage terutama untuk Eselon IV non eselon karena mereka tidak mempunyai anak buah atau sedikit.

b. Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Mutu dan Waktu Yang Ditentukan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada keterampilan melaksanakan tugas sesuai dengan mutu dan waktu yang ditentukan, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,029 menunjukkan tidak ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena peserta belum menguasai dan masih mempunyai keterbatasan dalam metode kerja pada setiap pekerjaan (sesuai dengan hipotesis teknis metode kerja diatas) yang mengakibatkan mereka belum dapat menghasilkan apa yang diharapkan sesuai dengan mutu dan waktu. Selain daripada itu mereka juga belum begitu banyak menguasai bagaimana cara melaksanakan setiap pekerjaan dengan prioritas masing – masing pekerjaan sesuai dengan harapan atasan terutama untuk eselon IV dan non eselon.

c. Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada keterampilan melaksanakan tugas milik rekan selevel, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,183 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena peserta sudah banyak menguasai pengetahuan substansi (sesuai dengan hipotesis pengetahuan substansi diatas) yaitu banyak peserta yang menguasai pengetahuan substansi, baik milik sendiri maupun milik rekan – rekannya selevel, juga visi dan misi Pemerintah Kabupaten Jemberana oleh karena itu akhirnya mereka lebih mudah dan mampu dapat melaksanakan tugas pekerjaan milik rekan selevel terutama untuk eselon IV.

d. Keterampilan memotivasi Anak Buah.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada keterampilan memotivasi anak buah, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,055 menunjukkan tidak ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena sebagian besar peserta kurang mempunyai potensi kepemimpinan atau selama mendapatkan teori kepemimpinan kurang dapat mempraktekkan atau mereka memang motivasinya yang rendah. Bahkan selama mengikuti diklat setiap peserta diberi kesempatan bergiliran menjadi ketua kelompok atau ketua kelas yang masing – masing peserta mempunyai kesempatan sama untuk tergantung pada potensi dirinya sendiri apakah

dapat mengembangkan atau tidak terutama untuk eselon IV dan non eselon karena mempunyai anak buah.

6.4. Perbedaan Kinerja Setelah Mengikuti Diklat.

a. Perbedaan Kinerja Atas Adanya perbedaan sikap pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada perbedaan kinerja atas adanya perbedaan sikap, dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,159 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini atasan langsung peserta dapat merasakan bahwa ada perbedaan kinerja yang disebabkan setelah adanya perbedaan sikap karena mempunyai indikator setelah adanya perbedaan sikap kejujuran dan sikap tanggung jawab. Oleh karena itu sudah sewajarnya bahwa ada perbedaan kinerja peserta atas adanya perbedaan sikap terutama untuk eselon III dan eselon IV.

b. Perbedaan kinerja atas adanya perbedaan pengetahuan pegawai.

Dari hasil penelitian bahwa adanya perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada perbedaan kinerja atas adanya perbedaan pengetahuan dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,155 menunjukkan adanya perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini atasan langsung peserta dapat merasakan bahwa ada perbedaan kinerja yang disebabkan adanya perbedaan pengetahuan karena mempunyai indikator setelah adanya perbedaan pengetahuan substansi dan

pengetahuan umum. Selain dari pada itu berarti peserta dapat menyerap pengetahuan yang diperolehnya untuk menunjang pekerjaannya khususnya kinerja. Oleh karena itu sudah sewajarnya bahwa ada perbedaan kinerja peserta atas adanya perbedaan pengetahuan terutama untuk eselon III dan eselon IV.

c. Perbedaan kinerja atas adanya perbedaan keterampilan pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna setelah mengikuti diklat pada perbedaan keterampilan. dengan hasil koefisien kontingensi sebesar 0,086 menunjukkan ada perbedaan dengan korelasi sangat rendah. Hal ini karena peserta menyerap materi pelajaran yang mengarah pada keterampilan kurang dapat mempraktekkan, atau atasan mengalami kesulitan memastikan adanya perbedaan kinerja tersebut dipengaruhi secara keseluruhan adanya perbedaan keterampilan saja. Apabila ada perbedaan mungkin karena faktor lainnya.



BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terdahulu, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

7.1 Kesimpulan.

1. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna sikap kejujuran pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon IV, maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 6,254 lebih besar dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan Koefisien Kontingensi C sebesar 0,156.
2. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, Penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna sikap tanggung jawab pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 6,121 lebih besar dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan Koefisien Kontigensi C sebesar 0,155.
3. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak ada perbedaan yang bermakna sikap loyalitas pegawai setelah mengikuti**

- pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 0,672 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan Koefisien Kontegensi C sebesar 0,052.
4. Berdasarkan hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak Ada perbedaan yang bermakn sikap disiplin pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti hasil pengujian X^2 sebesar 0,251 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 . Ditolak dan H_a diterima dengan Koefisien Kontegensi C sebesar 0,032.
 5. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan yang bersangkutan diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna pengetahuan substansi pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon. hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 6,551 lebih besar dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan Koefisien Kontengensi C sebesar 0,160.
 6. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak ada perbedaan yang bermakna pengetahuan teknis metode kerja pegawai**

- setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 0,030 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,011.**
7. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak ada perbedaan yang bermakna pengetahuan teori ilmiah pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 0,141 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,024.**
 8. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh peserta yang bersangkutan diketahui bahwa **tidak ada perbedaan yang bermakna pengetahuan umum pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 7,723 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,173**
 9. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak ada perbedaan bermakna keterampilan manajerial pegawai setelah mengikuti**

- pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 1,986 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,089
10. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak ada perbedaan bermakna keterampilan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dengan mutu dan waktu pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 0,213 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,029
11. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna keterampilan melaksanakan tugas milik rekan selevel pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 8,685 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,183

12. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna keterampilan memotivasi bawahan pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 0,758 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,055**
13. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna kinerja atas adanya perbedaan sikap pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 6,525 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,159**
14. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **ada perbedaan yang bermakna kinerja atas adanya perbedaan pengetahuan pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 sebesar 6,127 lebih kecil dari pada X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontengensi C sebesar 0,155**

15. Berdasarkan atas hasil pengujian Chi Square, penilaian oleh atasan langsung terhadap peserta diketahui bahwa **tidak ada perbedaan yang bermakna atas adanya perbedaan keterampilan pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV** baik pada Eselon III, Eselon IV maupun Non Eselon, hal ini terbukti pada hasil pengujian X^2 Tabel sebesar 5,991. Dengan Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien Kontegensi C sebesar 0,086.

7.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang mungkin dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi Pemerintah Kabupaten Jembrana dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap selesai pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV **enam bulan atau setiap tahun diadakan evaluasi oleh atasan langsung** dari mantan peserta diklat yang kemudian dilaporkan ke Pusat Pendidikan dan Pelatihan pegawai atau melalui Balai Latihan terdekat tentang kemajuan kinerjanya yang diperoleh oleh pegawai tersebut.
2. Setelah mengikuti diklat Kepimimpinan Tingkat IV **ada karier planning yang jelas** selanjutnya agar peserta mempunyai motivasi yang besar pada waktu mengikuti diklat. Misalkan : apabila peserta

sudah mengikuti diklat , mereka segera di promosikan atau diberi jabatan yang lebih tinggi.

3. Hendaknya lembaga Administrasi Negara (LAN) Jakarta setiap akhir penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pimpinan Tingkat IV atau penjenjangan lainnya **membuat evaluasi efektifitas** penyelenggaraan kepada seluruh masing-masing Kabupaten/Kota agar supaya dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan setiap diklat sebagai penyempurnaan dimasa mendatang.

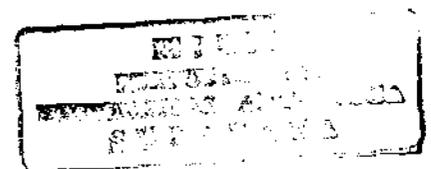




DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Jakarta . PT Ilex Media Komputindo.
- As'ad M., 1995, *Psikologi Industri*, Seri Ilmu SumberDaya Manusia, Edisi Keempat, Yogyakarta : Penerbit LIBERTY.
- Azwar, Saifuddin. 1995. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukuran*, Edisi kedua, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bedjo, Siswanto, 1993, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru
- Byars, Lloyd L and W Rue. 1994, *Human Resource and Personnel Management*, Illinois: Richard D Irwin.
- Carrel, Michael R and Frank G Kurtmitz, 1993, *Personel Management Of Human Resources*, Ohio: A Bll and Howel Company.
- Certo, Samuel C, 1994, *Management of Organization and Human Resources*, Dubugue, Iowa: C Brown Pulisher.
- Chalmers, A.F, 1983, *Apa itu yang dinamakan ilmu?*, Edisi baru, Terjemahan Hasta Mitra, Jakarta: Hasta Mitra.
- Dubrin, Andrew J, 1995, *Human Relations A Job Oriented Approach*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hill, Englewood Cliffs.
- Dubrin, Andrew J, R Duane Ireland and J.Cliffon, 1989, *Organization*, Cinsinnati West Chicago: South Western Publishing Co.
- Flippo, Edwin B, 1991, *Personel Management*, 5Th, Mac Graw Hill, Tokyo: Tosho Printing C. Ltd. Tokyo.



- Gibson, James L, John M Ivancevick, and James Donnely, 1993
Organization. Behavior, Structure, Process, Texas: 5 Th ed, Business Publications, Inc.
- Hadi Sutrisno, 1992. *Metodologi Research*, cetakan ke XVII,
Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan h. Melayu S.P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Jakarta: Toko Gunung Agung
- Orpha, Jane. 1997. Metode evaluasi Kinerja Saluran Pemasaran,
Usahawan Indonesia, Jakarta: No. 11/XXVI/November, hal 23.
- Kerlinger, Fred N, 1996. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Terjemahan,
Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Melsen, A.G.M, 1985 , *Ilmu Pengetahuan dan Tanggung Jawab Kita*,
Terjemahan Bertens, Jakarta: PT. Gramedia.
- Moekijat, 1996. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Bandung: Pionir
Jaya.
- Moenir H.A.S, 1995, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Edisi
Pertama, Cetakan kedua, Jakarta. bumi Aksara.
- Nazir M. 1996, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Posloe, E, 1991 Dalam *Whitmore J, Coaching for Performance. Seni
Mengerahkan Untuk mendongkrak Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
Pustaka Utama.

- Rae, Leslie, 1990, *Mengukur efektivitas Pelatihan*, Terjemahan Jakarta: IPPM.
- Ravianto Putra J. Rensius Nainggolan, Murlita Witarsa, 1990, *Dasar-Dasar Produktivitas*, Jakarta: Universitas Terbuka, Karunika.
- Sagir, Suharsono, 1994, *Motivasi dan Disiplin Kerja Untuk Peningkatan Produktivitas dan Produksi*, Jakarta: Karunika.
- Sekretariat Negara RI, PP Nomor 101 Tahun 2000, *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.
- Silalahi, Bennett N.B, 1993, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan, Seri Manajemen No 81*, Jakarta: Pressindo PT. Djaya Pisura.
- Stewart, Jim, 1997, *Mengelola Perubahan Melalui pelatihan dan Pengembangan*, Terjemahan, Jakarta: Kanisius.
- Sudrajat M, 1992 *Statistik Non Parametrik*, Bandung: Armico.
- Suhartini, 1995, *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi Peningkatan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di daerah Istimewa Yogyakarta*, Surabaya: Program Pasca Sarjana UNAIR.
- Sanuharyo, 1995, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja Dan Imbalan Pada dosen Kopertis Wilayah VII Jawa Timur*, Surabaya: Program Pasca Sarjana UNAIR.
- Suprihanto J, 1996, *Manajemen Sumber daya manusia II*, Jakarta: Karunika, Universitas Terbuka.

Surat Keputusan Lembaga Administrasi Negara, 2001, Nomor :
541/XIII/10/6/2001 *Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan
dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV*, Jakarta:LAN 2001.

Thomas, Angela M., 1997, *Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan*,
Terjemahan, Jakarta:Kanisius.

Whitmore, J, 1997, *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*,
Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.





LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN

i. Tujuan Angket (kuisener) ini :

- a. Untuk mengetahui efektifitas pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, yang sudah pernah dilaksanakan oleh Pusdiklat Pegawai maupun di Balai – balai diseluruh Indonesia.
- b. Untuk mengetahui nilai tambah dan mengukur peningkatan alumni peserta atas perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan terhadap perubahan kinerja setelah mengikuti diklat.
- c. Untuk penyempurnaan kurikulum dan sillabi yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta

II. Petunjuk Pengisian

- a. Berilah tanda rumput (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat saudara.
- b. Karena angket ini, semata – mata hanya untuk perbaikan dimasa mendatang, maka dimohon dalam pengisian angket ini sejujur – jujurnya dan apa adanya karena tidak ada kaitannya atau pengaruh dengan karier / jabatan.

- c. **Ada empat alternatif jawaban yaitu**
3. **Banyak Sekali (BS)**
 2. **Cukup Banyak (CB)**
 - 1 **Ada Sedikit (AS)**
 - 0 **Tidak Ada Perbedaan (TAP)**



No	Variabel Penelitian	TAP	AS	CB	BS
7.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya milik rekan selevel</i> setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				
8.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Ketrampilan memotivasi anak buah dalam memberikan tugasnya</i> setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				
c.	Variabel Kinerja				
9.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, adakah perbedaan kinerja pegawai selalu menjadi lebih baik setelah mengikuti diklat Kepemimpinan Tingkat IV, atas adanya <i>perbedaan sikap</i> tersebut?.				
10.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, adakah perbedaan kinerja pegawai selalu menjadi lebih baik setelah mengikuti diklat Kepemimpinan Tingkat IV, atas adanya <i>perbedaan Pengetahuan</i> tersebut?.				
11.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, adakah perbedaan kinerja pegawai selalu menjadi lebih baik setelah mengikuti diklat Kepemimpinan Tingkat IV, atas adanya <i>perbedaan Keterampilan</i> tersebut?.				

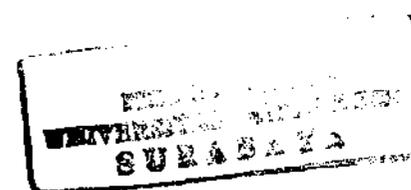
Keterangan :

TAP : Tidak Ada Perbedaan

AS : Ada Sedikit

CK : Cukup Banyak

BS : Banyak Sekali.



PENELITIAN UNTUK ATASAN

Nama Penilai :
 Jabatan : Ka. Bid./Kepala Tata Usaha
 Unit Kerja : Dinas PULH Kab. Jemberana
 Nama Yang dinilai :
 Jabatan : Kasi/Ka.Sub.Bag./Fungsional/Staf.
 Unit Kerja : Dinas PU dan LH Kabupaten Jemberana

No	Variabel Penelitian	TAP	AS	CB	BS
A	Variabel Sikap.				
1.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Sikap Kejujuran</i> pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				
2.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Sikap Tanggung Jawab</i> pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				
3.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Sikap Loyalitas</i> pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				
4.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Sikap Disiplin</i> pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				
B.	Variabel Keterampilan				
5.	Menurut Anda sebagai atasan/Pimpinan, khususnya <i>Keterampilan Manajerial</i> pegawai selama melaksanakan tugas nya setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya.				

PENELITIAN UNTUK ALUMNI PESERTA

Nama :
 Pangkat/Gol :
 Jabatan : Kasi./Ka.Sub.Bag./Staff/Fungsional
 Eselon : IV/Non Eselon
 Pengalaman Kerja : Tahun Bulan
 Pendidikan : SLTA/D3 (SM)/S1/S2/S3.
 Unit Kerja : Pemerintah Kab. Jemberana

No.	Variabel Penelitian	TAP	AS	CB	BS
A	Variabel Pengetahuan.				
1.	Menurut Anda sebagai peserta diklat, khususnya <i>Pengetahuan Substansi</i> , setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya ?				
2.	Menurut Anda sebagai peserta diklat, khususnya <i>Pengetahuan Teknis metode kerja (sistem kerja)</i> setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya ?				
3.	Menurut Anda sebagai peserta diklat, khususnya <i>pengetahuan teori ilmiah (komprehensif)</i> setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya ?				
4.	Menurut Anda sebagai peserta diklat, khususnya <i>pengetahuan umum</i> setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, adakah perbedaan lebih baik dari sebelumnya ?				
		TP	SJ	CP	SP
5.	Menurut Anda sebagai peserta diklat, apakah kurikulum diklat Kepemimpinan Tingkat IV, masih perlu disempurnakan agar dapat menyesuaikan kebutuhan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan ?				

No.	Variabel Penelitian				
6	Menurut Anda peserta diklat Kepemimpinan Tingkat IV, apabila UU No. 22/1999 Otonomi Daerah diberlakukan, apakah perlu dibuat peraturan kepegawaian tersendiri mengingat kewenangan pengangkatan pejabat sepenuhnya oleh daerah ?				
7.	Menurut Anda sebagai peserta diklat, Apakah diklat Kepemimpinan Tingkat IV, ini masih dibutuhkan dan perlu diwajibkan bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil ?				



Lampiran : 1

Sikap Kejujuran (Frekuensi Observasi)

Sikap Kejujuran	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	10	8	18
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	28	34	62
Jumlah	38	42	80

Sikap Kejujuran (Presentase)

Sikap Kejujuran	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	12,50	10,00	22,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	35	42,50	77,50
Jumlah	47,50	52,50	100

Sikap Kejujuran (Frekuensi Harapan)

Sikap Kejujuran	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	7,10	10,9	18
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	30,9	31,10	62
Jumlah	38	42	80

Sikap Kejujuran (Perhitungan Chi Square)

Sikap Kejujuran	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,112	2,138	3,250
Cukup Banyak/Banyak Sekali//			
Tidak Ada perbedaan	2,034	0,970	3,004
Jumlah	3,146	3,108	6,254

Chi Square : 6,254

Signifikasi : 0,044

Koefisien Kontegensi : 0,156



Lampiran : 2

Sikap Tanggung Jawab (Frekuensi Observasi)

Sikap Tanggung Jawab	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	10	8	18
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	28	34	62
Jumlah	38	42	80

Sikap Tanggung Jawab (Presentase)

Sikap Tanggung Jawab	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	12,50	10,00	22,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	35	42,50	77,50
Jumlah	47,50	52,50	100

Sikap Tanggung Jawab (Frekuensi Harapan)

Sikap Tanggung Jawab	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	8,75	9,25	18
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	29,25	32,75	62
Jumlah	38	42	80

Sikap Tanggung Jawab (Perhitungan Chi Square)

Sikap Tanggung Jawab	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,104	1,646	2,750
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	2,011	1,360	3,371
Jumlah	3,115	3,006	6,121

Chi Square : 6,121

Signifikasi : 0,047

Koefisien Kontegensi : 0,155



Lampiran : 3

Sikap Loyalitas (Frekuensi Observasi)

Sikap Loyalitas	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1	1	2
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	37	41	78
Jumlah	38	42	80

Sikap Loyalitas (Presentase)

Sikap Loyalitas	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,25	1,25	2,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	46,25	51,25	97,25
Jumlah	47,50	42	100

Sikap Loyalitas (Frekuensi Harapan)

Sikap Loyalitas	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,571	1,429	2
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	37,429	40,571	78
Jumlah	38	42	80

Lampiran : 4

Sikap Disiplin (Frekuensi Observasi)

Sikap Disiplin	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1	1	2
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	37	41	78
Jumlah	38	42	80

Sikap Disiplin (Presentase)

Sikap Disiplin	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,25	1,25	2,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	46,25	51,25	97,50
Jumlah	47,50	52,50	100

Sikap Disiplin (Frekuensi Harapan)

Sikap Disiplin	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,571	1,429	2
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	37,429	40,571	78
Jumlah	38	42	80

Sikap Disiplin (Perhitungan Chi Square)

Sikap Disiplin	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,011	0,091	0,102
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,022	0,127	0,149
Jumlah	0,033	0,218	0,251

Chi Square : 0,251

Signifikasi : 0,882

Koefisien Kontegensi : 0,032



Lampiran : 5

Pengetahuan Substansi (Frekuensi Observasi)

Pengetahuan Substansi	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	4	4	8
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	34	38	72
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Substansi (Presentase)

Pengetahuan Substansi	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	5	5	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	42,5	47,5	90
Jumlah	47,5	52,5	100

Pengetahuan Substansi (Frekuensi Harapan)

Pengetahuan Substansi	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	3,157	4,843	8
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	34,843	37,157	72
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Substansi (Perhitungan Chi Square)

Pengetahuan Substansi	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,341	1,870	3,211
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,912	2,428	3,340
Jumlah	2,253	4,298	6,551

Chi Square : 6,551

Signifikasi : 0,038

Koefisien Kontegensi : 0,160



Lampiran : 6

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja (Frekuensi Observasi)

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	5	1	6
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	33	41	74
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja (Presentase)

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	6,25	1,25	7,5
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	41,25	51,25	92,5
Jumlah	47,50	52,50	100

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja (Frekuensi Harapan)

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,781	3,219	6
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	35,219	38,781	74
Jumlah	38	42	80



Pengetahuan Tehnis Metode Kerja (Perhitungan Chi Square)

Pengetahuan Tehnis Metode Kerja	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,001	0,001	0,002
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,010	0,018	0,028
Jumlah	0,011	0,019	0,030

Chi Square : 0,030

Signifikasi : 0,985

Koefisien Kontegensi : 0,011



Lampiran : 7

Pengetahuan Teori Ilmiah (Frekuensi Observasi)

Pengetahuan Teori Ilmiah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	1	3
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36	41	77
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Teori Ilmiah (Presentase)

Pengetahuan Teori Ilmiah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	1,25	3,75
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	45	51,25	96,25
Jumlah	47,50	52,50	100

Pengetahuan Teori Ilmiah (Frekuensi Harapan)

Pengetahuan Teori Ilmiah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,780	1,220	3
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36,220	40,780	77
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Teori Ilmiah (Perhitungan Chi Square)

Pengetahuan Teori Ilmiah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,001	0,009	0,010
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,010	0,121	0,131
Jumlah	0,011	0,130	0,141

Chi Square : 0,141

Signifikansi : 0,932

Koefisien Kontegensi : 0,024



Lampiran : 8

Pengetahuan Umum (Frekuensi Observasi)

Pengetahuan Umum	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	5	7
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36	37	73
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Umum (Presentase)

Pengetahuan Umum	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	6,25	8,75
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	45	46,25	91,25
Jumlah	47,50	52,50	100

Pengetahuan Umum (Frekuensi Harapan)

Pengetahuan Umum	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	3,110	3,890	7
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	34,890	38,110	73
Jumlah	38	42	80

Pengetahuan Umum (Perhitungan Chi Square)

Pengetahuan Umum	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,929	1,192	3,121
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,353	4,249	4,602
Jumlah	2,282	5,441	7,723

Chi Square : 7,723

Signifikasi : 0,021

Koefisien Kontegensi : 0,173



Lampiran : 9

Keterampilan Manajerial (Frekuensi Observasi)

Keterampilan Manajerial	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	5	5	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	33	37	70
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Manajerial (Presentase)

Keterampilan Manajerial	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	6,25	6,25	12,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	41,25	46,25	87,50
Jumlah	47,50	52,50	100

Keterampilan Manajerial (Frekuensi Harapan)

Keterampilan Manajerial	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	4,878	5,122	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	33,122	36,878	70
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Manajerial (Perhitungan Chi Square)

Keterampilan Manajerial	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,020	0,075	0,095
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,108	1,783	1,891
Jumlah	0,128	1,858	1,986

Chi Square : 1,986

Signifikasi : 0,370

Koefisien Kontegensi : 0,089



Lampiran : 10

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu**(Frekuensi Observasi)**

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	6	6	12
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	32	36	68
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu**(Presentase)**

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	7,50	7,50	15
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	40,00	45,00	85
Jumlah	47,50	52,50	100

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu
(Frekuensi Harapan)

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	4,830	7,170	12
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	33,170	34,830	68
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu
(Perhitungan Chi Square)

Keterampilan Melaksanakan Tugas Sesuai Mutu dan Waktu	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,01	0,120	0,121
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	0,020	0,072	0,092
Jumlah	0,021	0,192	0,213

Chi Square : 0,213

Signifikasi : 0,899

Koefisien Kontegensi : 0,029

Lampiran : 11

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel

(Frekuensi Observasi)

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	8	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	36	34	70
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel

(Presentase)

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	10	12,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	45	42,50	87,50
Jumlah	47,50	52,50	100

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel

(Frekuensi Harapan)

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	4,511	5,489	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	33,489	36,511	70
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel

(Perhitungan Chi Square)

Keterampilan Melaksanakan Tugas Milik Rekan Selevel	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,878	1,324	3,202
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	1,930	3,553	5,483
Jumlah	3,808	4,877	8,685

Chi Square : 8,685

Signifikasi : 0,013

Koefisien Kontegensi : 0,183

Lampiran : 12

Keterampilan Memotivasi Anak Buah (Frekuensi Observasi)

Keterampilan Memotivasi Anak Buah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	3	5
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36	39	75
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Memotivasi Anak Buah (Presentase)

Keterampilan Memotivasi Anak Buah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	3,75	6,25
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	45	48,75	93,75
Jumlah	47,50	52,50	100

Keterampilan Memotivasi Anak Buah (Frekuensi Harapan)

Keterampilan Memotivasi Anak Buah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,121	2,879	5
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	35,879	39,121	75
Jumlah	38	42	80

Keterampilan Memotivasi Anak Buah (Perhitungan Chi Square)

Keterampilan Memotivasi Anak Buah	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,002	0,110	0,112
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	0,020	0,626	0,646
Jumlah	0,022	0,736	0,758

Chi Square : 0,758

Signifikasi : 0,685

Koefisien Kontegensi : 0,055

Lampiran : 13

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap

(Frekuensi Observasi)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	20	22
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36	22	58
Jumlah	38	42	80

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap

(Presentase)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	25	27,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	45	27,50	72,50
Jumlah	47,50	52,50	100

**Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap
(Frekuensi Harapan)**

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	8,878	13,122	22
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	29,122	28,878	58
Jumlah	38	42	80

**Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap
(Perhitungan Chi Square)**

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Sikap	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,298	1,530	2,828
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	1,631	2,066	3,697
Jumlah	2,929	3,596	6,525

Chi Square : 6,525

Signifikasi : 0,038

Koefisien Kontegensi : 0,159

Lampiran : 14

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan

(Frekuensi Observasi)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	2	4
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36	40	76
Jumlah	38	42	80

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan

(Presentase)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	2,50	5
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	45,00	50,00	95
Jumlah	47,50	52,50	100

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan

(Frekuensi Harapan)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,515	2,485	4
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36,485	39,515	76
Jumlah	38	42	80

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan

(Perhitungan Chi Square)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Pengetahuan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	1,011	1,271	2,282
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	1,817	2,028	3,845
Jumlah	2,828	3,299	6,127

Chi Square : 6,127

Signifikasi : 0,047

Koefisien Kontegensi : 0,155

Lampiran : 15

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan

(Frekuensi Observasi)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2	7	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	36	34	70
Jumlah	38	42	80

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan

(Presentase)

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	2,50	10	12,50
Cukup Banyak/Banyak Sekali/			
Tidak Ada perbedaan	45,00	42,50	87,50
Jumlah	47,50	52,50	100

**Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan
(Frekuensi Harapan)**

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	3,848	6,152	10
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	34,152	35,848	70
Jumlah	38	42	80

**Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan
(Perhitungan Chi Square)**

Perbedaan Kinerja Atas Adanya Perbedaan Keterampilan	Eselon IV	Non Eselon	Jumlah
Banyak Sekali	0,022	0,529	0,551
Cukup Banyak/Banyak Sekali/ Tidak Ada perbedaan	0,129	1,187	1,316
Jumlah	0,151	1,716	1,867

Chi Square : 1,867

Signifikasi : 0,393

Koefisien Kontegensi : 0,086

Lampiran 16 Rencana Kerja

Rencana kerja penyusunan Penelitian ini mulai berjalan pada minggu pertama bulan Mei 2004 dan direncanakan berakhir pada minggu keempat bulan Agustus 2004 yang disusun dalam tabel dibawah ini :

Jadwal Rencana Kerja Penelitian

NO	JENIS KEGIATAN	MEI 2004				JUN 2004				JULI 2004				AGUSTUS 2004				SEPTEMBER 2004			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PENELITIAN	■																			
2	PENGOLAHAN DATA					■															
3	PENULISAN	■				■				■											
4	BIMBINGAN									■											
5	SEMPURNAKAN PENELITIAN									■											
6	UJIAN TESIS																				
7	SEMPURNAKAN TESIS																				

Tabel diatas menggambarkan bahwa kegiatan untuk Penelitian direncanakan mulai dilaksanakan pada minggu pertama Bulan Mei 2004, selesai akhir bulan Agustus 2004 setelah melalui rangkaian pengolahan Data, penulisan dan bimbingan, direncanakan terjadi pada minggu ke tiga bulan Agustus 2004 dan Ujian Tesis direncanakan pada minggu ke tiga bulan September 2004 (tanggal 16 September 2004).

Lampiran 17 : Rencana Biaya

Biaya yang direncanakan untuk penelitian ini sebesar Rp. 8.000.000,00 (Delapan Juta Rupiah) Dengan Rincian sebagai berikut .

NO.	U R A I A N	VOLUME/SATUAN	HARGA SATUAN	JUMLAH (Rp)
1.	Alat – alat Tulis	Ls	2.500.000,00	2.500.000,00
2.	Transportasi	Ls	2.500.000,00	2.500.000,00
3.	Akomodasi	Ls	2.000.000,00	2.000.000,00
4.	Konsumsi	Ls	1.000.000,00	2.000.000,00
Jumlah				8.000.000,00

Sumber Pembiayaan direncanakan dapat didukung dari berbagai sumber disamping ditanggung oleh peneliti. Sumber – sumber lain yang dimaksud antara lain : dari Pemerintah Kabupaten Jember tempat dimana peneliti bertugas.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya - 60286 ☎ (031) 5023715, 5020170, Fax. : (031) 5030076
E-mail : pasca@pasca.unair.ac.id URL Address : http://www.pasca.unair.ac.id

Nomor : *1800* /J03.4/PP/2004
Lamp :
Hal : Izin melaksanakan penelitian

11 Mei 2004

Yth. Pemerintah Kabupaten Jembrana

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 2002/2003 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : I Wayan Darwin
Nim : 090210323 - L
Judul : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV TERHADAP KINERJA PNS DI PEMERINTAH KABUPATEN JEMBRANA

Pembimbing : Dr. Sunarjo, dr. MS, M. Sc
Pembimbing I : IB. Wirawan, Drs, S. U

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.

A.n. Direktur
As. Dir. Bidang Akademik,

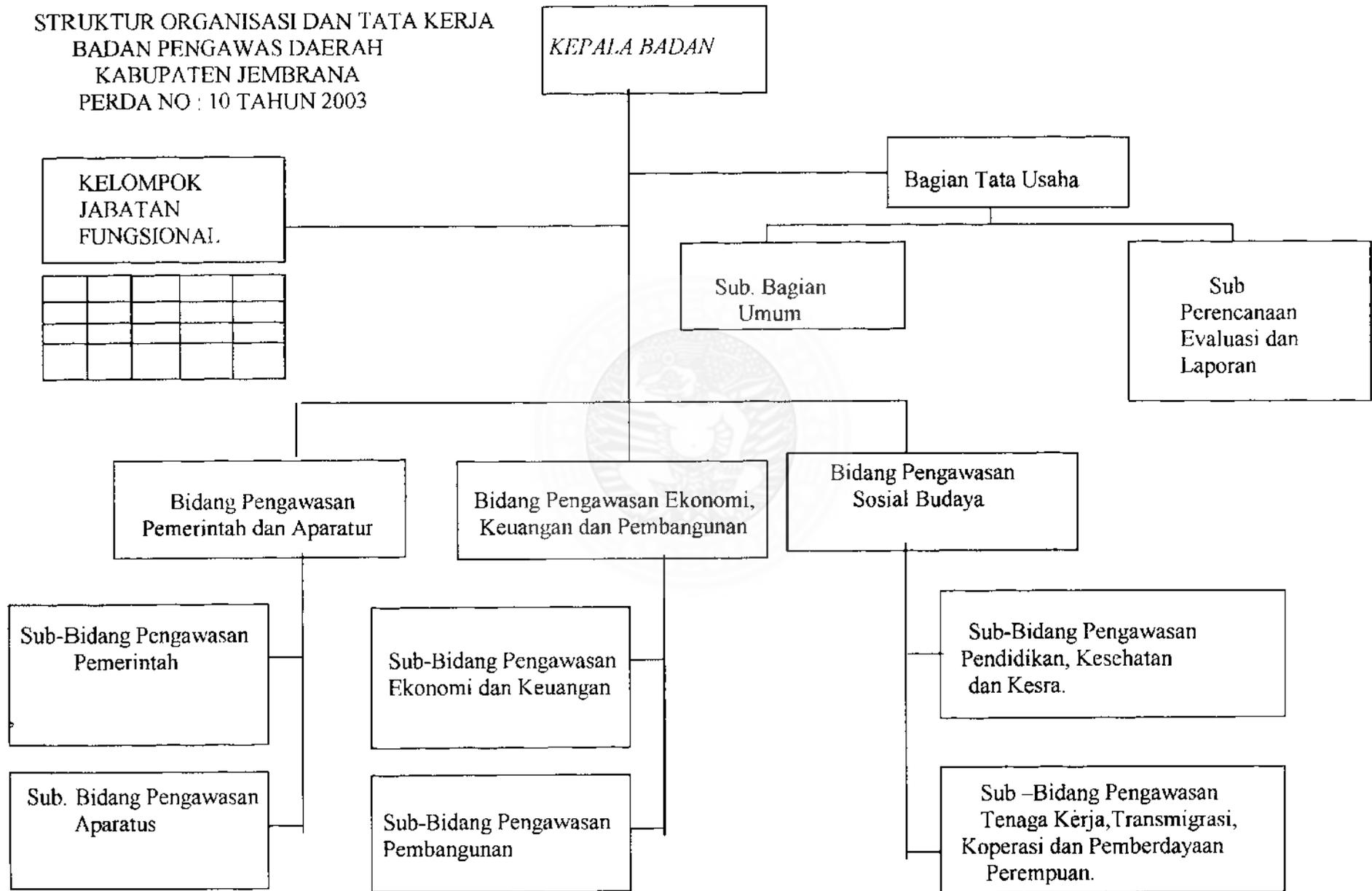

Prof. Dr. Laba Mahaputra, drh, M. Sc.
NIP. 130687550

SKN-PPS-UA-04

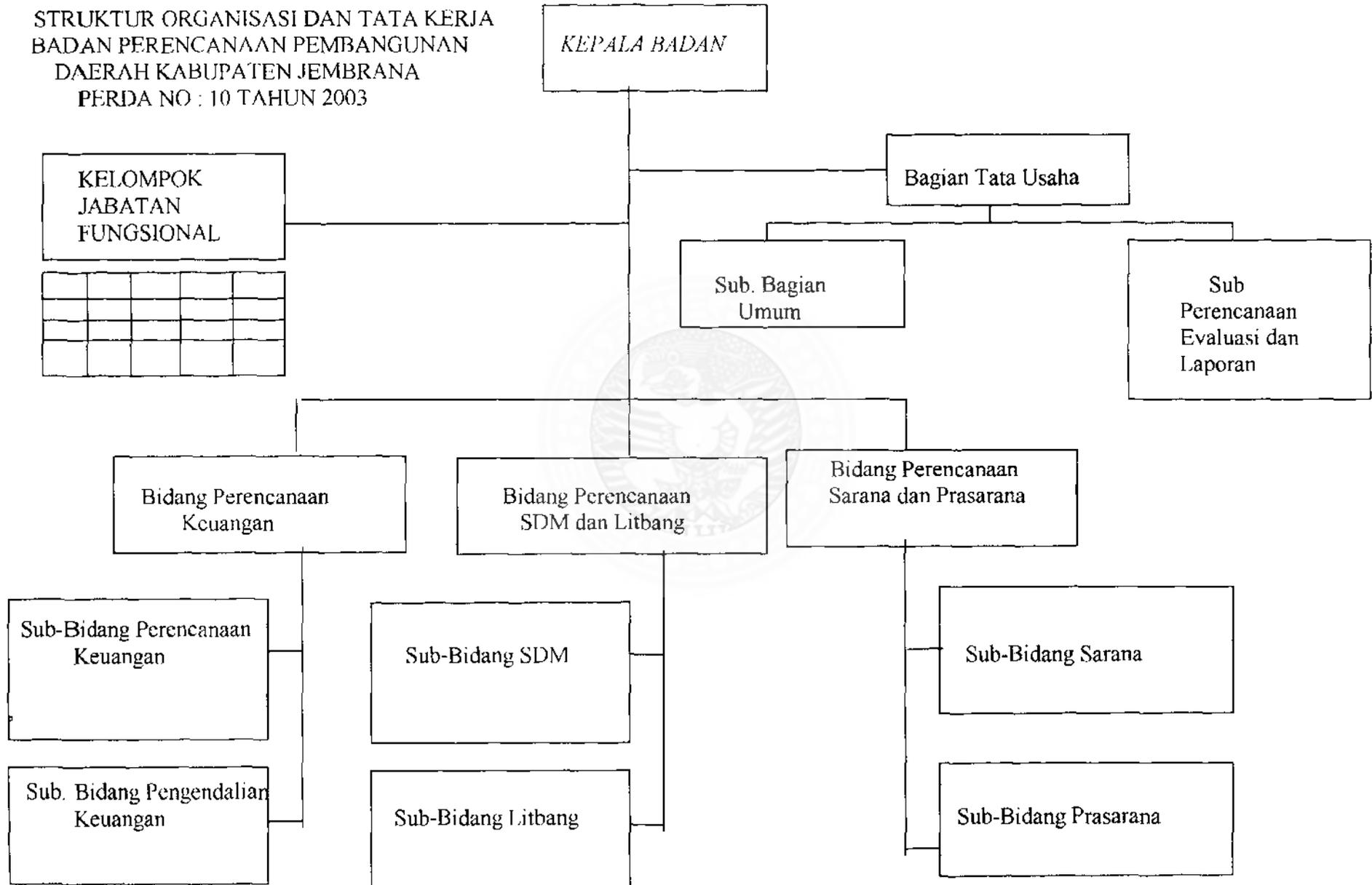
STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
KANTOR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAERAH KABUPATEN JEMBRANA
PERDA NO : 10 TAHUN 2003



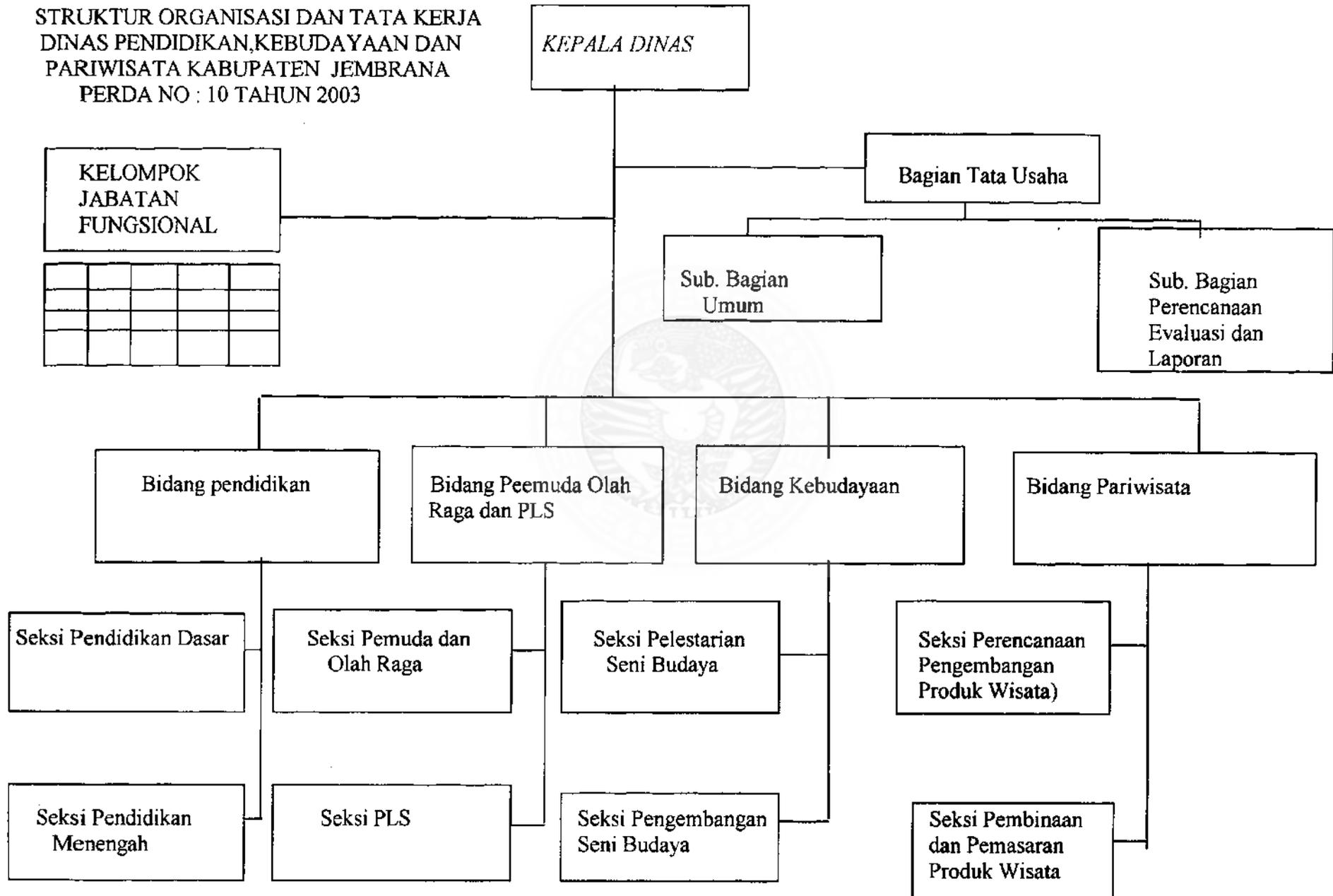
STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
 BADAN PENGAWAS DAERAH
 KABUPATEN JEMBRANA
 PERDA NO : 10 TAHUN 2003



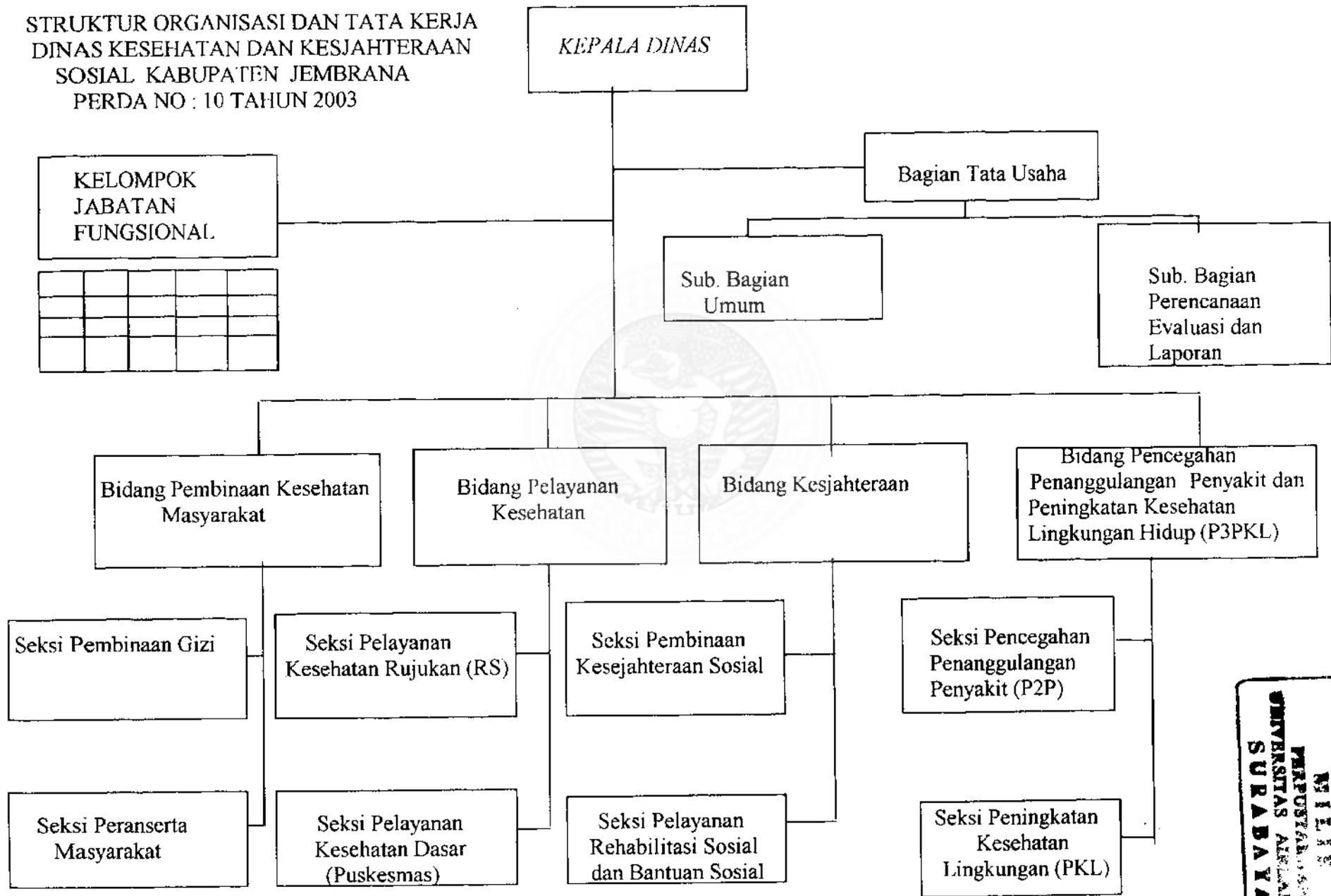
STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN JEMBRANA
PERDA NO : 10 TAHUN 2003



STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KABUPATEN JEMBRANA
PERDA NO : 10 TAHUN 2003



STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
DINAS KESEHATAN DAN KESJAHTERAAN
SOSIAL KABUPATEN JEMBRANA
PERDA NO : 10 TAHUN 2003



Tesis

Pengaruh Jabatan Terhadap ...

I Wayan Darwin

