

8

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

JUN 2005

PAMERAN

223



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2003

**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN
PRA JABATAN (LPJ) TERHADAP KESIAPAN
KERJA BAGI DOSEN**

Peneliti:

Dra. Ec. Iswajuni, Ak.
Tanti Handriana, SE., M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai Oleh Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga Tahun 2003
SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 4624/J03/PG/2003
Tanggal 13 Juni 2003
Nomor Urut 21

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Nopember, 2003

014304141

KK
KKB
378.124
Isw
a



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2003

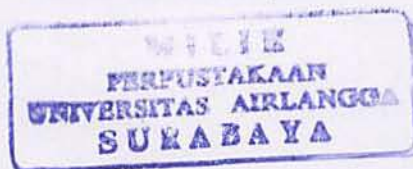
**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN
PRA JABATAN (LPJ) TERHADAP KESIAPAN
KERJA BAGI DOSEN**



014304141

Peneliti:

Dra.Ec. Iswajuni, Ak.
Tanti Handriana, SE.,M.Si.



014304141

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai Oleh Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga Tahun 2003
SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 4624/J03/PG/2003
Tanggal 13 Juni 2003
Nomor Urut 21

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Nopember, 2003



LEMBAGA PENELITIAN

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| 1. Puslit Pembangunan Regional | 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719) |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | 10. Puslit/ Kesehatan Reproduksi |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum (5923584) | 7. Puslit Olah Raga | |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5962066
E-mail : lpunair@rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. Judul Penelitian	: Analisis Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Pra Jabatan (LPJ) Terhadap Kesiapan Kerja Bagi Dosen
a. Macam Penelitian	: <input type="checkbox"/> Fundamental <input type="checkbox"/> Terapan <input type="checkbox"/> Pengembangan
b. Kategori Penelitian	: <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> III
2. Kepala Poyek Penelitian	
a. Nama lengkap dan Gelar	: Dra.Ec. Iswahjuni, Ak.
b. Jenis kelamin	: Perempuan
c. Pangkat/Golongan dan NIP	: Penata Muda (Gol. III/a) 132 086 385
d. Jabatan Sekarang	: Staf Pengajar
e. Fakultas/Puslit/Jurusan	: Ekonomi
f. Univ/Ins./Akademi	: Universitas Airlangga
g. Bidang Ilmu yang diteliti	: Ilmu Ekonomi
3. Jumlah Tim Peneliti	: 2(dua) orang
4. Lokasi Penelitian	: Universitas Airlangga
5. Kerjasama dengan Instansi lain	
a. Nama Instansi	: -
b. A l a m a t	: -
6. Jangka waktu penelitian	: 5 (lima) bulan
7. Biaya yang diperlukan	: Rp. 3.500.000,00
8. Seminar Hasil Penelitian	
a. Dilaksanakan Tanggal	7 Nopember 2003
b. Hasil Penelitian	() Baik Sekali (V) B a i k () S e d a n g () K u r a n g

Surabaya, 6 Nopember 2003



Mengetahui/Mengesahkan
a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian,

Prof. Dr. H. Sarmanu, M.S.
NIP 130 701 125

RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN LATIHAN PRA JABATAN (LPJ) TERHADAP KESIAPAN KERJA BAGI DOSEN
Ketua Peneliti	: Dra. Iswajuni, Ak.
Anggota Peneliti	: Tanti Handriana, SE., M.Si.
Fakultas	: Ekonomi Universitas Airlangga
Sumber Dana	: Dik. Suplemen Tahun 2003 Nomor S.K. Rektor : 4624/J03/PG/2003

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan Latihan Pra Jabatan (LPJ) terhadap kesiapan kerja bagi dosen. Sebagai variabel bebas, pelaksanaan LPJ terdiri atas variabel materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan dan lama waktu pelatihan. Sedangkan variabel tergangungnya adalah kesiapan kerja dosen. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 41 dosen UNAIR yang pernah mengikuti LPJ. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 3,351 + 0,291X_1 + 0,218X_2 + 0,195X_3 - 0,011X_4$. Sumbangan ke enam variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebesar 50,20% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan Uji F terbukti bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tergangungnya. Sedangkan dengan Uji t, diketahui bahwa variabel materi, variabel kemampuan pelatih dan variabel metode pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergangung, sedangkan variabel waktu pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dosen.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas karunia dan rahmatNya, sehingga penelitian dengan judul "ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN LATIHAN PRA JABATAN (LPJ) TERHADAP KESIAPAN KERJA BAGI DOSEN" dapat peneliti selesaikan.

Dalam kesempatan ini, peneliti menghaturkan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Airlangga beserta Staf.
2. Pimpinan dan rekan-rekan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
3. Rekan-Rekan Dosen yang telah mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
4. Semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya penelitian ini.

Semoga budi baik Bapak/Ibu mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. dan semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca sekalian. Sebagai akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran Bapak/Ibu demi kesempurnaan penelitian ini. Terima kasih.

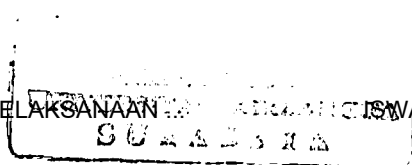
Surabaya, Nopember 2003

Hormat kami,

Ketua Peneliti

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Hipotesis.....	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	3
2.2. Pengertian Pelatihan	3
2.3. Faktor-Faktor Pelatihan.....	4
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
3.1. Tujuan Penelitian.....	9
3.2. Manfaat Penelitian.....	9
BAB IV METODE PENELITIAN.....	10
4.1. Model Analisis.....	10
4.2. Metode.....	10
4.2.1. Identifikasi Variabel.....	11
4.2.2. Definisi Operasional.....	11
4.2.3. Jenis dan Sumber Data.....	13
4.2.4. Prosedur Penentuan Sampel.....	13
4.2.5. Prosedur Pengumpulan Data.....	13
4.2.6. Teknik Analisis Data.....	13
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	15
5.1. Identifikasi Responden.....	15
5.2. Analisis dan Pembahasan.....	17
5.2.1. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	17
5.2.2. Pembuktian Hipotesis.....	19



BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	22
6.1. Kesimpulan.....	22
6.2. Saran.....	22
DAFTAR PUSTAKA.....	24
LAMPIRAN:	
1. Kuesioner	
2. Input Data Kuesioner	
3. Hasil Print-Out Regresi	

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 5.1. Identifikasi Responden.....	15
Tabel 5.2. Tahun Saat Mengikuti LPJ.. ..	16
Tabel 5.3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	17

BAB I

PENDAHULUAN

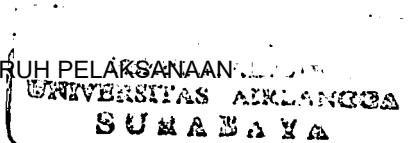
1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada lembaga pendidikan tinggi, Dosen adalah merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan keberadaannya, karena Dosen adalah sebagai lokomotif dalam rangka untuk mewujudkan tujuan pendidikan tinggi, seperti yang tertera dalam PP RI no. 30/1990 Pasal 2 ayat 1, berikut ini:

- a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau kesenian.
- b. Mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Dalam realitanya, Dosen dapat dikategorikan menjadi Dosen senior dan Dosen Yuniior. Agar dalam menjalankan pekerjaannya, maka Dosen-Dosen yunior (baru) ini perlu diberikan Latihan Pra Jabatan (LPJ). LPJ dilaksanakan dengan tujuan untuk membentuk sikap mental, kesamaptaan fisik, dan disiplin dan ketrampilan bagi calon PNS yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan negeri. Dengan demikian penyelenggaraan LPJ ini diharapkan mampu menyiapkan Dosen untuk menjalankan pekerjaannya, yakni melaksanakan Pendidikan/pengajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat.

Dalam setiap penyelenggaraan pelatihan di organisasi, pasti akan berkaitan dengan faktor-faktor kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan lama waktu pelatihan. Demikian juga dengan penyelenggaraan LPJ ini juga tidak akan lepas dari fator-



faktor pelatihan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana pengaruh pelaksanaan LPJ terhadap kesiapan dosen dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada penyelenggara LPJ, mengenai efektivitas penyelenggaraan LPJ bagi Dosen, sekaligus akan dapat diketahui manfaat LPJ bagi kesiapan dosen dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah faktor Latihan Prajabatan (LPJ) yang terdiri atas variabel materi pelatihan, variabel kemampuan pelatih, variabel metode pelatihan dan variabel lama waktu pelatihan berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap tingkat kesiapan Dosen untuk bekerja?

1.3. Hipotesis

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Bahwa faktor Latihan Prajabatan (LPJ) yang terdiri atas variabel materi pelatihan, variabel kemampuan pelatih, variabel metode pelatihan dan variabel lama waktu pelatihan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap tingkat kesiapan Dosen untuk bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah SDM –orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi—Proses penyusunan personalia dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang-orang yang tepat dalam posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat pula.

Langkah-langkah dalam proses ini meliputi: perencanaan SDM, penarikan, seleksi, pengenalan dan orientasi, latihan dan pengembangan, pelatihan, pelaksanaan kerja, pemberian balas jasa dan penghargaan, perencanaan dan pengembangan karier. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu tahap yang penting dalam pemenuhan kebutuhan SDM, karena tujuan latihan dan pengembangan adalah untuk memperbaiki efektivitas personil dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah diterapkan. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan ketrampilan dan teknik-teknik pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin.

2.2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan meyaratkan perubahan-perubahan dalam keahlian-keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku. Oleh karena itu, pelatihan merupakan investasi di dalam diri seseorang yang nantinya siap digunakan untuk meningkatkan efektivitas operasional suatu organisasi (Steers, 1985). Sedangkan Siagian (1995), mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan,

pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan trainee bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Nitisemito (1996), bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari personil organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses usaha/kegiatan sistematis dan terorganisir secara simultan dilakukan untuk memotivasi karyawan guna menambah pengetahuan dan ketrampilan, keahlian, dan kecakapan anggota organisasi sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

2.3. Faktor-Faktor Pelatihan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari program pelatihan yang perlu diperhatikan sehubungan dengan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi. Menurut Hasibuan (1991), keefektifan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah:

1. Sarana pelatihan

Mempersiapkan tempat dan alat-alat penunjang pelaksanaan pelatihan dengan prinsip ekonomi dan berpedoman pada sasaran yang ingin dicapai.

2. Pelatih

Pelatih adalah merupakan seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan pada karyawan guna memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan ditentukan oleh tujuan yang harus dicapai sehingga penetapannya harus sistematis.

4. Metode-metode pelatihan

Agar tercapai keefektifan pelatihan, maka metode pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan pekerjaan tergantung waktu, biaya, jumlah peserta, dan lain-lain.

5. Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan dapat dibedakan menurut masa kerja dan ketrampilan/pengetahuan yang dibutuhkan.

Menurut Nitisemito (1991) dalam melaksanakan pelatihan, masalah pertama yang harus diatasi adalah masalah dana dan biaya. Apabila masalah dana telah terselesaikan, maka masalah biaya perlu dipertimbangkan disini, sehingga setiap sen biaya untuk melaksanakan pelatihan yang telah dikeluarkan tidaklah boleh terbuang percuma. Artinya dalam jangka panjang pengeluaran tersebut harus dapat tertutup kembali, sehingga secara ekonomis dapat dibenarkan.

Dari faktor-faktor yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diuraikan lebih rinci sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan pelatih

Seorang pelatih bertugas mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu yang tepat sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan perusahaan. Seorang pelatih yang baik harus memiliki kecakapan-kecakapan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan bidang studi yang mendalam dan mempunyai kecakapan dalam bidang studi tersebut.

- b. Mempunyai rasa tanggung jawab dan sadar akan kewajiban
- c. Bijaksana dalam segala tindakan dan sabar.
- d. Dapat berfikir secara logis.
- e. Mempunyai kepribadian yang menarik.

2. Faktor Materi Pelatihan

Materi pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran pelatihan. Pelatih harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Para peserta pelatihan perlu meninjau materi pelatihan apakah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Apabila materi tersebut tidak relevan tentu sasaran pelatihan juga tidak akan tercapai.

3. Faktor metode pelatihan

Metode terbaik tergantung pada sejauhmana suatu teknik memenuhi faktor-faktor berikut ini:

- a. Efektivitas biaya.
- b. Isi program yang dikendaki
- c. Kelayakan fasilitas-fasilitas
- d. Referensi dan kemampuan peserta
- e. Referensi dan kemampuan pelatih.
- f. Prinsip-prinsip belajar.



Menurut Hardjana (2001), metode pelatihan dapat dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Bagian awal

Hal ini diawali dengan pengenalan dan pemanasan yang ditujukan untuk membuat para peserta pelatihan tidak merasa asing satu sama lain, dapat saling

berkomunikasi dan bersedia bekerja sama selama pelatihan serta membangkitkan perhatian dan minat peserta pelatihan yang akan dilaksanakan.

2. Bagian tengah

Merupakan pengolahan acara pelatihan baik untuk menyampaikan seluruh pelatihan atau sesi-sesi yang dibuat. Dalam hal ini dapat dibedakan menjadi empat metode, yaitu:

- a. Metode informatif, penyampaian tentang informasi, penjelasan, data, fakta dan pemikiran (seperti kuliah, studi sendiri atau simulasi).
- b. Metode partisipatif, melibatkan peserta dalam pengolahan materi pelatihan (seperti pernyataan, curah pendapat, *audio visual*, diskusi, studi kasus, *role play* atau kuis serta forum).
- c. Metode partisipatif-eksperiensial, dengan mengikut sertakan peserta dan memberi kemungkinan pada peserta untuk ikut mengalami apa yang diperoleh dalam pelatihan (seperti pertemuan, simulasi atau demonstrasi)
- d. Metode eksperiensial, dengan melibatkan peserta secara penuh untuk belajar sesuatu daripadanya (seperti kreatif, penugasan lokakarya, kerja proyek, *management game*)

3. Bagian akhir

Meliputi metode penyimpulan pelatihan dan evaluasi tentang seluruh kegiatan dalam pelatihan, semua sesi dalam pelatihan yang telah diperoleh bersama kemungkinan-kemungkinan *follow-up* dan harapan-harapan terhadap peserta.

4. Faktor peserta pelatihan

Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan juga ditentukan oleh peserta pelatihan. Kemampuan individu yang akan diberi pelatihan perlu diperhatikan, selain itu juga

perlu diperhatikan minat dan bakat peserta untuk dapat mengikuti pelatihan yang diberikan.

5. Lama waktu Pelaksanaan Pelatihan

Penentuan waktu pelaksanaan program pelatihan perlu dipertimbangkan untuk mengetahui apakah sesuai dengan materi pokok yang harus dipelajari atau tidak sehingga peserta dapat meyerap materi yang diberikan dengan baik dan tidak membosankan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan faktor Latihan Prajabatan (LPJ) yang terdiri atas variabel kemampuan pelatih, variabel materi pelatihan, variabel metode pelatihan dan variabel lama waktu pelatihan serta variabel peserta pelatihan terhadap tingkat kesiapan Dosen untuk bekerja.

3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola Universitas/pihak penyelenggara LPJ bagi Dosen baru.
2. Sebagai bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya pada permasalahan yang sejenis.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Model Analisis

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Adapun formulasi model regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + e_i$$

Dimana:

Y = variabel tingkat kesiapan kerja.

x_1 = variabel materi pelatihan.

x_2 = variabel kemampuan pelatih.

x_3 = variabel metode pelatihan.

x_4 = variabel lama waktu pelatihan.

β_0 = Intersep atau konstanta.

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien Regresi.

e_i = Faktor Pengganggu.

Untuk pembuktian terhadap Hipotesis yang diajukan, digunakan uji F dan uji t

4.2. Metode

Beberapa pokok bahasan yang akan dibahas dalam sub bab ini antara lain: identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.

4.2.1. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas, terdiri dari:
 1. Variabel Materi pelatihan (x_1). Variabel ini diukur dengan ketentuan skor 1 = sangat tidak setuju; skor 2 = tidak setuju; skor 3 = ragu-ragu atau netral; skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.
 2. Variabel Kemampuan pelatih (x_2). Variabel ini diukur dengan ketentuan skor 1 = sangat tidak setuju; skor 2 = tidak setuju; skor 3 = ragu-ragu atau netral; skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.
 3. Variabel Metode pelatihan (x_3). Variabel ini diukur dengan ketentuan skor 1 = sangat tidak setuju; skor 2 = tidak setuju; skor 3 = ragu-ragu atau netral; skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.
 4. Variabel Lama waktu pelatihan (x_4). Variabel ini diukur dengan ketentuan skor 1 = sangat tidak setuju; skor 2 = tidak setuju; skor 3 = ragu-ragu atau netral; skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.
2. Variabel tergantung (Y) adalah tingkat kesiapan Dosen untuk bekerja. Variabel ini diukur dengan ketentuan skor 1 = sangat tidak siap; skor 2 = tidak siap; skor 3 = ragu-ragu atau netral; skor 4 = siap dan skor 5 = sangat siap.

4.2.2. Definisi Operasional

Variabel bebas, terdiri dari:

1. Variabel Materi pelatihan (x_1), adalah didasarkan pada penilaian responden tentang materi yang diberikan melalui identifikasi kebutuhan dan sasaran

pelatihan yang dirangkum dalam suatu paket, adapun indikatornya adalah: materi yang diberikan dapat menunjang keberhasilan pelatihan; pemilihan materi dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan; materi yang diberikan mudah dimengerti peserta.

2. Variabel Kemampuan pelatih (x_2), yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penilaian responden tentang kemampuan pelatih dalam menyampaikan bahan-bahan pelatihan. Indikator dari variabel ini antara lain: penguasaan dalam hal pengetahuan dasar materi pelatihan; kecakapan dalam penyampaian materi pelatihan; kebijaksanaan dan kesabaran dalam membimbing peserta.
3. Variabel Metode pelatihan (x_3), yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penilaian responden tentang metode/cara yang dipilih dan digunakan pelatih dalam menunjang pencapaian tujuan pelatihan. Adapun indikatornya adalah: metode yang digunakan dengan pemilihan materi; fasilitas pendukung metode pelatihan; penggunaan metode dengan jenis pekerjaan.
4. Variabel Lama waktu pelatihan (x_4), adalah didasarkan pada penilaian responden tentang satuan waktu yang dibutuhkan dalam penyampaian materi tertentu disesuaikan dengan kemampuan menyerap dari karyawan yang berbeda-beda. Dengan indikator: Lama waktu pelatihan dengan bobot materi yang diberikan; lama waktu pelatihan dengan pemilihan metode yang digunakan; Lama waktu pelatihan dengan kemampuan peserta dalam menyerap materi yang diberikan.

Variabel tergantung (Y) adalah tingkat kesiapan Dosen untuk bekerja.

Dalam hal ini berkaitan dengan perasaan responden bahwa mereka telah merasa siap untuk bekerja, yakni siap untuk melaksanakan pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.



4.2.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari para responden yaitu Dosen-Dosen di UNAIR yang telah pernah mengikuti Latihan Prajabatan (LPJ), serta data sekunder yang berupa data yang diperlukan untuk melengkapi penelitian ini, misalnya data tentang jumlah Dosen dan lain-lain.

4.2.4. Prosedur Penentuan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen tetap di Universitas Airlangga yang telah mengikuti LPJ. Prosedur pengambilan sampelnya adalah *non random sampling*, dengan menggunakan pendekatan *accidental sampling*.

4.2.5. Prosedur Pengumpulan Data

Dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) dan wawancara secara langsung dengan responden.

4.2.6. Teknik Analisis Data

Penganalisisan data dalam penelitian ini, digunakan uji statistik dengan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil perhitungan tersebut dilakukan tahapan analisis sebagai berikut:

a. Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan ini merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel

tidak bebasnya. Dalam pengujian ini, F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} pada derajat signifikansi 5% dengan melihat probabilitas kesalahan kurang dari 5%, berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel tergantung.

Dari koefisien determinasi (R^2) akan diketahui besarnya variabel tergantung yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebasnya dalam persamaan regresi tersebut, sedangkan sisanya menunjukkan variabel tergantung dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar variabel bebas yang ada dalam penelitian. Apabila besarnya R^2 semakin mendekati angka 1, berarti semakin baik model persamaan regresi berganda.

b. Uji Regresi secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial masing-masing variabel bebas dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel tergantung. Dalam hal ini digunakan uji t (*t test*) dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%, berarti bahwa variabel bebas memang berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB V**HASIL DAN PEMBAHASAN****1.1. Identifikasi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah dosen-dosen yang sudah pernah mengikuti Latihan Pra Jabatan (LPJ). Jumlah kuesioner yang terkumpul dan layak untuk diolah adalah sebanyak 41 kuesioner. Berikut ini adalah tabel yang berisi identifikasi responden dalam penelitian ini:

Tabel 5.1.

IDENTIFIKASI RESPONDEN

KETERANGAN:	JUMLAH:
JENIS KELAMIN:	
Laki-Laki	17
Perempuan	24
USIA:	
20 tahun – 30 tahun	2
31 tahun – 40 tahun	26
41 tahun – 50 tahun	13
PENDIDIKAN TERAKHIR:	
S1	8
S2	31
S3	2
ASAL FAKULTAS:	
Ekonomi	7
Hukum	5
ISIP	3
Sastra	2
Psikologi	-
Kedokteran	3
Kedokteran Gigi	4
Kedokteran Hewan	5
Farmasi	2
Kesehatan Masyarakat	4
MIPA	6

Dari tabel 5.1 terlihat bahwa jenis kelamin untuk responden laki-laki berjumlah 17 orang dan responden perempuan berjumlah 24 orang. Berdasarkan usia responden, terlihat bahwa responden yang berusia antara 20 tahun – 30 tahun sebanyak 2 orang, responden yang berusia 31 tahun – 40 tahun berjumlah 26 orang, responden yang berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 13 orang. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden, terlihat bahwa responden yang berpendidikan S1 sebanyak 8 orang, pendidikan S2 sejumlah 31 orang, dan mereka yang berpendidikan S3 sejumlah 2 orang. Apabila identifikasi responden dari sisi asal fakultas atau tempat dimana mereka bekerja terlihat sejumlah 7 orang dari fakultas Ekonomi, orang dari fakultas 5 Hukum, orang 3 dari fakultas Ilmu Sosial dan Politik, 2 orang dari fakultas Sastra, 3 orang dari fakultas Kedokteran, 4 orang dari fakultas Kedokteran Gigi, 5 orang dari fakultas Kedokteran Hewan, 2 orang dari fakultas Farmasi, 4 orang dari fakultas Kesehatan Masyarakat, serta 6 orang dari fakultas Matematika dan IPA.

Tabel 5.2.

TAHUN SAAT MENGIKULI LPJ

USIA RESPONDEN:	JUMLAH:
Sebelum tahun 1985	3
Th. 1985 – 1990	12
Th. 1991 – 1995	18
Th. 1996 – 2000	6
Sesudah tahun 2000	2
Total	41

Dari Tabel 5.2. mengenai tahun responden mengikuti Latihan Pra Jabatan, terlihat bahwa sebanyak 3 orang mengikuti LPJ sebelum tahun 1985, sebanyak 12 orang mengikuti LPJ antara tahun 1985 - 1990, sebanyak 18 orang mengikuti LPJ antara tahun

1991 –1995, sejumlah 6 orang mengikuti LPJ antara tahun 1996 - 2000., dan sisanya sejumlah 2 orang mengikuti LPJ sesudah tahun 2000.

1.2. Analisis dan Pembahasan

Dalam sub bab ini akan dibahas beberapa hal, antara lain persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini, pembuktian hipotesis dengan menggunakan Uji F dan Uji t.

1.2.1. Persamaan Regresi Linier berganda

Untuk lebih mempermudah proses penganalisisan dan pembahasan pada penelitian ini, maka data yang dibutuhkan akan ditampilkan dalam Tabel 5.3. yang merupakan ringkasan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

Tabel 5.3.
RINGKASAN HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	B	SE B	t	Sig. t
Materi Pelatihan (X_1)	0,291	0,083	3,493	0,001
Kemampuan Pelatih (X_2)	0,218	0,089	2,451	0,019
Metode Pelatihan (X_3)	0,195	0,071	2,762	0,009
Waktu Pelatihan (X_4)	-0,011	0,148	-0,077	0,939
Konstanta	3,351	0,546	6,134	0,000
F Hitung : 9,191				
Sinif F : 0,000				
St. Error of The Estimate : 0,282				
R : 0,711				
R Square : 0,505				

Sumber: Lampiran 3

Keterangan:

- Y = Tingkat kesiapan kerja dosen
X₁ = Materi Pelatihan
X₂ = Kemampuan Pelatih
X₃ = Metode Pelatihan
X₄ = Waktu Pelatihan

Dari data yang tertera pada Tabel 5.3., maka dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,351 + 0,291X_1 + 0,218X_2 + 0,195X_3 - 0,011X_4$$

Dari persamaan di atas, terlihat bahwa besarnya konstanta adalah 3,351 artinya bahwa tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa dipengaruhi oleh variabel materi LPJ, kemampuan pelatih LPJ, metode LPJ dan lamanya waktu LPJ adalah sebesar 3,351 satuan.

Variabel materi pelatoha (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya, mempunyai koefisien yang positif, yaitu 0,218 hal berarti bahwa variabel materi pelatihan mempunyai hubungan yang searah dengan tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Variabel kemampuan pelatih (X₂) yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya, mempunyai koefisien yang positif, yaitu 0,218 yang berarti bahwa kemampuan pelatih mempunyai hubungan yang searah dengan tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Variabel metode pelatihan (X₃) yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya, mempunyai koefisien yang positif, yakni sebesar 0,196 yang berarti bahwa metode pelatihan mempunyai hubungan yang searah dengan tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Variabel lama waktu pelatihan (X_4) mempunyai koefisien yang negatif, yaitu -0,011 yang berarti bahwa lamanya waktu pelatihan mempunyai hubungan yang terbalik (berlawanan arah) dengan tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Nilai Multiple R atau koefisien korelasi adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pada Tabel 5.3, terlihat bahwa nilai Multiple R sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara pelaksanaan LPJ dengan tingkat kesiapan dosen untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Hubungan ini dapat dikategorikan cukup erat, karena besarnya koefisien korelasi mendekati angka 1 atau 100%. Sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna apabila koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau mendekati angka 1 baik positif maupun negatif.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) menyatakan sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Sebagaimana terlihat pada Tabel 5.3. maka besarnya R^2 dalam penelitian ini adalah 0,505 artinya bahwa ke empat variabel bebas yaitu materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan dan lama waktu pelatihan mempengaruhi variabel tergantung yaitu tingkat kesiapan dosen untuk bekerja sebesar 50,20%, sedangkan sisanya sebesar 49,80% merupakan kontribusi variabel-variabel bebas lainnya selain variabel-variabel tersebut. Dengan demikian masih terdapat faktor-faktor lain selain pelaksanaan LPJ yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja dosen. Terlihat disini bahwa LPJ hanyalah merupakan sebagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan dosen untuk mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

5.2.2. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis pertama, seperti yang tertulis di Bab I, bahwa faktor latihan pra jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesiapan dosen untuk bekerja

dapat dibuktikan dengan menggunakan Uji F. Pada Tabel 5.3. terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,191. Sedangkan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 terlihat angka 2,61. Dengan demikian berarti bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Demikian juga dengan angka signifikansi F (Tabel 5.3) terlihat sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua, seperti yang diajukan di Bab I, bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung, dapat dibuktikan dengan menggunakan Uji t. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan digunakan uji dua sisi, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,96. Sedangkan besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas adalah X_1 sebesar 3,493; X_2 sebesar 2,451; X_3 sebesar 2,762 dan X_4 sebesar -0,077. Dengan demikian, apabila apabila diperbandingkan hasil perhitungan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel materi pelatihan (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,493 dan t_{tabel} 1,96. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Demikian juga dalam Tabel 5.3. terlihat angka signifikansi t untuk variabel X_1 sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diajukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel materi pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja dosen. Materi yang diterima oleh dosen selama mengikuti LPJ berkontribusi terhadap kesiapan dosen untuk menjalankan tridarma perguruan tinggi.

Variabel kemampuan pelatih (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,451 dan t_{tabel} 1,96. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Demikian juga dalam Tabel 5.3. terlihat angka signifikansi t untuk variabel X_2 sebesar 0,019 yang berarti lebih kecil dari tingkat

signifikansi yang diajukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan pelatih (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja dosen.

Variabel metode pelatihan (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,762 dan t_{tabel} 1,96. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Demikian juga dalam Tabel 5.3. terlihat angka signifikansi t untuk variabel X_3 sebesar 0,009 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diajukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel metode pelatihan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja dosen. Dari responden yang teridentifikasi, terlihat bahwa sebagian besar mereka mengikuti pelatihan sekitar tahun 1985 sampai dengan 1995, dimana pada tahun-tahun tersebut metode pelatihan yang diberikan adalah model kuliah mimbar dan diskusi.

Variabel lama waktu pelatihan (X_4) mempunyai t_{hitung} sebesar -0,077 dan t_{tabel} 1,96. Sehingga t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} . Demikian juga dalam Tabel 5.3. terlihat angka signifikansi t untuk variabel X_4 sebesar 0,939 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang diajukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel materi pelatihan (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja dosen. Lamanya waktu pelatihan yang berkisar antara 2 minggu sampai dengan 1 bulan dianggap oleh peserta pelatihan tidak mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mereka nantinya. Hal ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi penyelenggara LPJ untuk menetapkan lamanya waktu pelaksanaan LPJ yang tepat.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama terbukti benar, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel materi pelatihan, variabel kemampuan pelatih, dan variabel metode pelatihan dan variabel lamanya waktu pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap kesiapan dosen dalam melaksanakan tugasnya. Sumbangan keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebesar 50,20%, sedangkan sisanya 49,80% tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Dari hasil analisis dengan menggunakan Uji t, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel materi pelatihan (X_1), variabel kemampuan pelatih (X_2), dan variabel metode pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan dosen dalam menjalankan pekerjaannya.

6.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran-saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

- i. Pelaksanaan LPJ tetap dibutuhkan dalam rangka sebagai salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kesiapan dosen dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun perlu dievaluasi kembali pelaksanaan LPJ tersebut, mengingat dari saran-saran dari responden, terutama responden yang mengikuti LPJ pada beberapa tahun terakhir ini

2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada permasalahan dan obyek penelitian yang sama, perlu kiranya data yang ada dikelompokkan sesuai dengan perbedaan metode-metode pelatihan yang digunakan oleh penyelenggara. Selain itu peneliti mungkin perlu memasukkan variabel-variabel lain untuk mengukur kesiapan dosen dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Fred Luthans, 1996, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, Inc., New York
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sikula, Andrew f., 1981, *Personnel Administration And Human Resources Management*, John Willey & Sons Inc., New York.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, edisi kesatu, STIE YKPn, Yogyakarta.
- Tadjab, 1994, *Perbandingan Pendidikan, Studi Perbandingan Tentang beberapa Aspek Pendidikan Barat Modern, Islam dan Nasional*, Penerbit karya Abadi Tama, Surabaya.
- Tilaar, M. H.A.R., 1994, *Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian pendidikan Masa Depan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

KUESIONER

Bapak/Ibu yth.

Ditengah-tengah kesibukan Bapak/Ibu, perkenankanlah kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan melengkapi kuesioner yang kami buat dalam rangka penelitian mengenai evaluasi pelaksanaan Latihan Pra Jabatan (LPJ). Kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan, akan dijamin oleh kode etik penelitian. Atas perhatian Bapak/Ibu, kami menghaturkan banyak terima kasih.

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:
 - d. Wanita
 - e. Laki-laki

2. Usia Bapak/Ibu:

a. 20 – 30 tahun	c. 41 – 50 tahun
b. 31 – 40 tahun	d. Lebih dari 51 tahun

3. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu:
 - a. S1
 - b. S2
 - f. S3

4. Bapak/Ibu mengajar di Fakultas.....

5. Apakah Bapak /Ibu sudah pernah mengikuti Latihan Pra Jabatan (LPJ)?
 - a. Sudah pernah, yaitu pada tahun.....
 - b. Belum pernah.

Apabila pilihan jawaban Bapak/Ibu untuk pertanyaan no. 5 adalah b, maka Bapak/Ibu dimohon menghentikan pengisian kuesioner sampai disini, dan apabila jawaban Bapak/Ibu adalah a, maka Bapak/Ibu dipersilahkan melanjutkan pengisian kuesioner ini.

BAGIAN II : EVALUASI PELAKSANAAN Latihan Pra Jabatan (LPJ)

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, berikanlah tanggapan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang pada angka yang mewakili pendapat Bapak/Ibu, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Ragu-ragu atau Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

No.	PERNYATAAN	JAWABAN
	Materi Pelatihan	
1.	Materi yang diberikan mudah dimengerti peserta.	1 2 3 4 5
2.	Pemilihan materi yang diberikan mudah dipraktekkan dalam tugas.	1 2 3 4 5
3.	Pemilihan materi sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam menghadapi tugas/pekerjaan.	1 2 3 4 5
	Kemampuan Pelatih	
1.	Pelatih menguasai materi yang diberikan	1 2 3 4 5
2.	Pelatih memiliki rasa tanggung jawab dan sadar akan kewajibannya.	1 2 3 4 5
3.	Pelatih mempunyai sifat bijaksana dan sabar dalam membimbing peserta	1 2 3 4 5
	Metode Pelatihan	
1.	Metode pelatihan sesuai dengan pemilihan materi.	1 2 3 4 5
2.	Metode pelatihan didukung dengan fasilitas yang memadai.	1 2 3 4 5
3.	Metode pelatihan sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan.	1 2 3 4 5
	Lama Waktu Pelatihan	
1.	Lama waktu pelatihan sesuai dengan bobot materi yang diberikan.	1 2 3 4 5
2.	Lama waktu pelatihan sesuai dengan pemilihan metode yang digunakan.	1 2 3 4 5
3.	Lama waktu pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta dalam menyerap materi yang diberikan.	1 2 3 4 5

Setelah mengikuti Pra Jabatan, bagaimanakah tingkat kesiapan Bapak/Ibu dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi?

1. Sangat Tidak Siap.
2. Tidak Siap.
3. Ragu-ragu atau Netral.
4. Siap.
5. Sangat Siap.

Saran Bapak/Ibu terhadap pelaksanaan Pra Jabatan:.....

Terima kasih atas partisipasi bapak/Ibu.

	materi	mampu	metode	waktu	siap
1	3.67	4.00	3.67	4.33	4.00
2	3.33	3.00	2.33	4.00	4.00
3	3.00	3.00	3.33	4.00	4.00
4	3.33	3.67	3.67	4.33	4.00
5	2.67	2.67	2.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	3.33	4.00	4.00
7	4.00	4.00	3.33	4.00	4.00
8	3.00	3.00	4.00	3.67	4.00
9	3.33	3.00	3.00	4.00	4.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
11	3.33	3.33	2.33	3.67	4.00
12	2.33	1.67	2.33	3.33	4.00
13	4.33	3.00	4.00	3.33	5.00
14	4.00	2.67	4.00	4.00	5.00
15	4.33	5.00	4.00	4.33	5.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
17	2.67	3.00	3.33	3.67	4.00
18	4.00	2.67	4.00	4.00	5.00
19	4.33	3.00	4.33	3.67	5.00
20	3.00	2.33	3.00	4.00	4.00
21	2.00	3.33	3.00	3.00	4.00
22	2.67	2.33	2.00	4.33	4.00
23	2.33	2.67	2.33	3.33	4.00
24	4.00	3.33	3.00	3.67	4.00
25	4.33	3.00	4.00	3.67	5.00
26	2.67	3.33	2.00	3.67	4.00
27	3.00	3.00	2.67	4.00	4.00
28	4.00	4.33	4.00	4.00	4.00
29	2.67	2.67	2.00	4.00	4.00
30	3.67	3.33	3.67	3.67	4.00
31	4.00	4.33	4.00	4.00	4.00

a:\lpj.sav

	materi	mampu	metode	waktu	siap
32	2.00	3.00	3.00	4.33	4.00
33	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00
34	2.33	3.00	4.00	3.67	4.00
35	3.33	3.33	2.00	4.00	4.00
36	3.67	3.33	2.33	4.00	4.00
37	3.00	3.33	3.00	4.00	4.00
38	2.33	2.33	2.33	3.33	4.00
39	3.00	3.00	3.33	3.00	4.00
40	2.33	3.33	2.00	4.00	4.00
41	3.33	3.33	2.00	4.00	4.00



***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. SIAP

Block Number 1. Method: Enter MATERI MAMPU METODE WAKTU

Multiple R .71082
 R Square .50526
 Adjusted R Square .45029
 Standard Error .28244

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	2.93298	.73324
Residual	36	2.87190	.07978

F = 9.19139 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
MATERI	.291096	.083345	.542452	3.493	.0013
MAMPU	.217907	.088903	.361150	2.451	.0192
METODE	.195172	.070664	.405896	2.762	.0090
WAKTU	-.011383	.148234	-.009965	-.077	.9392
(Constant)	3.350690	.546268		6.134	.0000

End Block Number 1 All requested variables entered.

PAMERAN

JUN 2005