

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberi daya dukung yang optimal terhadap kemajuan pembangunan seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pegawai departemen agama merupakan salah satu dari sekian banyak pegawai negeri sipil di Indonesia. Sebagai abdi negara yang harus selalu melaksanakan tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara dari kepentingan pribadi atau golongan. Dalam hal ini seorang aparatur negara selalu dituntut untuk meningkatkan pelayanan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kenyataan yang ada dalam organisasi pemerintah terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan dibandingkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi swasta. Sedangkan sudah menjadi rahasia umum bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan pengembangan pembangunan yang dijalankan sebuah negara. Manusia yang bermental pembangunan sangat dibutuhkan agar tercipta kemampuan untuk membangun diri sendiri dan bersama-sama bertanggung jawab terhadap pembangunan bangsanya.

Kebutuhan SDM yang berkualitas seringkali masih diartikan secara terbatas. Peningkatan SDM masih tertuju pada tingkat keterampilan dan kemampuan seseorang. Namun moralitas, kejujuran, kebersihan hati tidak menjadi perhatian yang cukup serius, padahal krisis yang saat ini sedang melanda Indonesia merupakan bagian dari krisis moral Sumber Daya Manusia para aparatur negara.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk menciptakan kondisi SDM sesuai dengan kebutuhan pembangunan negara, maka diperlukan Pendidikan dan Pelatihan para Pegawai Departemen Agama secara terarah, terpadu, dan berkesinambungan agar tercipta :

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
2. Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

Landasan hukum untuk pelaksanaan pembinaan pegawai melalui program pendidikan dan latihan ialah Undang-Undang No. 43 tahun 1999, pasal 31 yang berbunyi :

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diartikan bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien di dalam menjalankan pekerjaan.

Pelatihan akan membantu organisasi mencapai sasaran serta berkontribusi terhadap pengembangan keseluruhan karyawan. Pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, serta membantu meningkatkan keuntungan organisasi, tetapi juga essensial untuk mengembangkan pekerjaan dan proses transformasi pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut benar-benar bernilai.

Secara konsepsional pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Kemampuan yang diperoleh dari hasil mengikuti pendidikan dan pelatihan meliputi aspek pengetahuan praktis dan penerapannya, keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh suatu organisasi. Keberhasilan seorang karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari prestasinya selama mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian makin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, berarti makin tinggi pula peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi dapat diduga bahwa peningkatan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap tingkat kemampuan kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh banyak faktor. Diantaranya faktor motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan yang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung akan berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja. Seorang karyawan dinilai akan mampu melakukan pekerjaan apabila mereka memiliki skill dan pendidikan yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diembannya. Sedangkan faktor iklim organisasi terdiri atas sifat hakikat tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai, sistem imbalan jasa yang digunakan, filsafat dari manajemen dan kebijaksanaan organisasi berbagi hal lainnya yang menyangkut kepegawaian seperti penerimaan, pendidikan, dan latihan.

Selain landasan hukum seperti tersebut di atas, dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2003, pasal 7 tentang pengangkatan pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural juga dimuat bahwa :

(1) Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut

Peraturan Pemerintah yang juga mengatur tentang Kediklatan Pegawai Negeri Sipil adalah PP No. 100 tahun 2000, BAB II yang isinya adalah sebagai berikut:

Pasal 8: (1) Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya
Pasal 9: Diklat Kepimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
Pasal 10: Diklatpim terdiri dari: a. Diklatpim Tingkat IV

adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV; b. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III; c. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II; d. Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I.

Dalam suatu organisasi pelatihan merupakan suatu kegiatan penciptaan suatu keadaan dimana karyawan yang menjadi peserta pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan yang berkaitan dengan tugas pokok dan pekerjaan yang akan dilakukan secara efektif dan efisien. Pelatihan juga merupakan kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan akan berdaya guna dan berhasil guna dalam mengembangkan misi organisasi hanya apabila para pengelola program pelatihan memperhatikan prinsip dasar dan karakteristik kebutuhan organisasi dan individu atau karyawan serta kebutuhan masyarakat. Sebagai dasar pengelolaan program pelatihan yang dilakukan oleh lembaga diklat. Hasil kajian mengenai prinsip dasar dan analisis kebutuhan tersebut akan dituangkan ke dalam kurikulum diklat yang nantinya akan dijadikan acuan pada pelaksanaan diklat tersebut, jadi sudah barang tentu bahwa keberhasilan penyusunan kurikulum sebuah lembaga diklat akan berpengaruh pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan diklat tersebut.

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan

kinerja individu, kelompok atau seluruh organisasi. Selain itu aktivitas pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk membantu karyawan mempelajari keahlian baru atau memperbaiki keahlian yang sudah ada. Sehubungan dengan itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, para pejabat di lingkungan Departemen Agama mengupayakan pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan baik Diklat Struktural maupun Diklat Teknis Fungsional bagi karyawan dilingkungannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, pejabat di lingkungan Departemen Agama telah berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya bagi pejabat eselon III dengan mengikutsertakan mereka dalam DIKLATPIM III yang pelaksanaannya dikelola oleh Pusat Diklat Departemen Agama. Namun sejauh pengamatan peneliti pelaksanaan program diklat di Departemen Agama hanya sebatas pelaksanaan, belum pernah diungkapkan apakah pelaksanaan program diklat dapat dinilai efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di instansi tersebut dan bagaimana hasil keefektifannya jika dilihat dari peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti diklat tersebut .

Berdasarkan uraian-uraian di atas cukup jelas bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun masih banyak faktor-faktor lain baik dari luar maupun dari dalam diri karyawan yang juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam hal ini faktor kemampuan yang meliputi kemampuan dalam tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap/kepribadian yang dimiliki karyawan merupakan hasil dari mengikuti pendidikan dan pelatihan. Selain itu penjabaran pernyataan di atas

menunjukkan, bahwa pelaksanaan program Diklat memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan kinerja karyawan. sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas tentang hubungan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Pelaksanaan program Pendidikan dan latihan dapat dipandang sebagai bentuk investasi, dari setiap instansinya, karena pelaksanaan pendidikan dan latihan bukan hanya mampu memberikan keuntungan bagi para karyawannya tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan para karyawan, dapat pula meningkatkan kinerja karyawannya tersebut. Atas dasar pemikiran tersebut, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimana hubungan antara persepsi program pendidikan dan latihan dengan persepsi kinerja karyawan di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI“

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini dibatasi pada Persepsi Program Pendidikan dan Latihan dalam hubungannya dengan Persepsi Kinerja Karyawan, berikut dijabarkan menjadi sub masalah :

1. Bagaimana hubungan antara tujuan program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI?
2. Bagaimana hubungan antara materi program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI?
3. Bagaimana hubungan antara metode program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI?
4. Bagaimana hubungan antara media program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI?
5. Bagaimana hubungan antara instruktur program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI?
6. Bagaimana hubungan antara evaluasi program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan mengungkapkan tentang bagaimana hubungan persepsi program Pendidikan dan Latihan (Diklat) dengan persepsi kinerja karyawan di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.

Program Diklat yang dimaksud adalah aspek-aspek yang dilakukan pada saat pelaksanaan program untuk mengetahui apakah ada peningkatan kinerja karyawan setelah pelaksanaan program diklat tersebut.

Kinerja karyawan yang dimaksud mencakup 1) Quality of work (kualitas kerja), 2) Capability (kemampuan kerja), 3) kemampuan bekerjasama, 4) kemampuan berkomunikasi, serta 5) kehadiran dan kedisiplinan. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada pejabat eselon III yang telah mengikuti DIKLATPIM III di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Depag RI

D. Asumsi

Secara umum Pendidikan dan Pelatihan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan adalah bagian dari sebuah proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.

Manfaat pendidikan dan latihan tersebut akan dirasakan oleh sebuah organisasi (Departemen) melalui peningkatan kontinuitas kegiatan pekerjaan dan semakin besarnya rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya (departemennya). Pengembangan SDM berupa pendidikan dan latihan juga merupakan suatu cara yang efektif untuk membekali karyawan dalam menghadapi tantangan dalam penyelesaian tugasnya, sehingga organisasi tersebut mampu mempertahankan Sumber Daya Manusia yang efektif.

Pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan keunggulan suatu organisasi hanya jika para karyawan tidak saja mendapat pendidikan dan pengetahuan yang dipersyaratkan tetapi juga mampu menggunakan kompetensi yang dimiliki khususnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebuah organisasi yang telah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawannya, biasanya mengharapkan adanya peningkatan produktifitas kinerja karyawan yang meliputi kemampuan kerja, disiplin kerja, hingga pemberian pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis mengasumsikan bahwa:

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Kinerja adalah kemampuan kerja karyawan yang tampak dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang diperoleh dari perbuatannya. Jadi kinerja berkenaan dengan apa yang dihasilkan oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya.

3. Gambaran keberhasilan sebuah pelaksanaan program pendidikan dan latihan dari sebuah karyawan dalam suatu organisasi dapat terlihat dari kinerja karyawan sehari-harinya. Dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan itu sendiri sedikit banyak memperoleh pengaruh dari program pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh sebuah instansi.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga berguna untuk mengarahkan penelitian secara lebih jelas.

Komaruddin (1993:41) dalam Jajang Ruhiat (2004:13), mengemukakan bahwa:

”Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam dan cermat yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa, atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah”.

Bertolak dari pengertian diatas maka diajukan hipotesis dari penelitian ini, yaitu: ”Terdapat hubungan yang berarti antara persepsi program pendidikan dan pelatihan dengan persepsi kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI”.

Hipotesis diatas dirumuskan kembali menjadi sub-sub hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang berarti antara tujuan program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
2. Terdapat hubungan yang berarti antara materi program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara Metode program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
4. Terdapat hubungan yang berarti antara Media program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
5. Terdapat hubungan yang berarti antara instruktur program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
6. Terdapat hubungan yang berarti antara evaluasi program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah-istilah yang dipergunakan dalam skripsi ini, maka perlu adanya penjelasan sebagai berikut :

1. Hubungan

Yang dimaksud hubungan dalam penelitian ini adalah variabel X (Program Pendidikan dan Latihan) memiliki keterkaitan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

2. Program Pendidikan dan Latihan

Program yang disusun dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang dilakukan suatu lembaga dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian para karyawannya.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan yang penulis maksudkan sebagai variabel penelitian ini adalah pelaksanaan pendidikan dan latihan Kepemimpinan III (DIKLATPIM III).

Pembatasan kajian yang diteliti dalam Program diklat tersebut adalah sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan program diklat yang disenggarakan oleh Departemen Agama RI secara umum adalah sebagai berikut :

- 1) Menambah wawasan karyawan
- 2) Menambah kemampuan karyawan

- 3) Mengembangkan wawasan karyawan
- 4) Mengembangkan motivasi dan disiplin kerja karyawan

b. Materi

Materi program DIKLATPIM III dikhususkan tentang administrasi pelayanan publik yang harus dilakukan oleh para pejabat Eselon III di lingkungan kerjanya. Mulai dari susunan fungsi, tugas, wewenang, dan alur pertanggung jawabannya ke pejabat eselon yang di atasnya.

c. Metode

Dalam pelaksanaan DIKLATPIM III pihak penyelenggara memilih metode *on the job training* yaitu metode pelatihan yang sesuai dengan materi yang diberikan. Peserta juga disiapkan untuk menerapkan materi diklat dilapangan dengan metode simulasi berkelompok.

d. Media

Pemilihan media juga disesuaikan dengan kebutuhan, pemilihan ini didasarkan dengan materi dan metode yang dipilih. Untuk DIKLATPIM III ini sendiri media yang dipilih yaitu penggunaan LCD, Komputer, serta perlengkapan simulasi lapangan, yang kesemuanya disediakan oleh pihak penyelenggara.

e. Instruktur

Instruktur dalam Program Diklat ini adalah para Widyaiswara yang memang sudah menjadi tenaga pengajar tetap di PUSDIKLAT

Departemen Agama. Selain itu didatangkan pula beberapa instruktur tambahan yang berasal dari lembaga lain yang dirasakan berkompeten dan berpengalaman untuk memberikan materi tertentu, seperti dari Lembaga Administrasi Negara atau beberapa pengajar dari Universitas terkemuka.

f. Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi disini dilakukan sebelum pelaksanaan (pre test), dan setelah pelaksanaan (post test). Pre test berfungsi memberikan penilaian awal pada para peserta agar terdapat kesesuaian penyampaian materi, sedangkan post test diadakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan ketercapaian program. Selain itu ada juga evaluasi perorangan juga ditambahkan pula dengan presentasi atas pembuatan Kertas Kerja Perorangan (KKP).

3. Kinerja Karyawan

Perubahan menjadi lebih baik atau lebih tinggi yang digambarkan melalui perubahan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya dalam bekerja.

G. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan di atas, tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan persepsi program Pendidikan dan Latihan dengan persepsi kinerja karyawan di lingkungan Badan Litbang Dan Diklat Depag RI“.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menjelaskan program Pendidikan dan Latihan bagi Karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelaksanaan program Pendidikan dan Latihan (termasuk didalamnya tujuan, materi, metode, media, instruktur, dan evaluasi) dengan kinerja bagi karyawan di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.

H. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengungkap bagaimana pengaruh persepsi program diklat terhadap persepsi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Masukan bagi pengelola diklat, dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan program pelaksanaan DIKLATPIM III selanjutnya. Dengan demikian hasil belajar para peserta diklat dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan.
2. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pejabat eselon III di lingkungan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sebagai pimpinan.

3. Bagi para peneliti, khususnya bagi mereka yang tertarik dalam masalah peningkatan sumberdaya aparatur pemerintahan, maka hasil penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian sejenis yang lebih lanjut.
4. Untuk jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan sendiri, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pendidikan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan program pelaksanaan diklat yang lebih baik dan produktif.
5. Lebih khusus bagi peneliti sendiri, penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara persepsi program Pendidikan dan Latihan dengan persepsi kinerja karyawan di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI. Disamping itu peneliti akan memperoleh pengalaman berfikir dalam memecahkan persoalan pendidikan dan perencanaannya.

I. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Ex Post Facto*, penelitian ini dimulai dengan mendeskripsikan situasi sekarang yang diasumsikan sebagai akibat dari faktor-faktor yang telah terjadi sebelumnya. Dalam situasi ini peneliti hanya tinggal memilih subjek yang diyakini telah mendapat perlakuan sebelumnya, kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

Metode ini lebih ditujukan untuk melihat dan mengkaji hubungan antar dua variabel atau lebih, di mana variabel yang dikaji telah terjadi sebelumnya melalui perlakuan orang lain.

Sudjana (2004:56) berpendapat bahwa:

Ex Post Facto artinya sesudah fakta. *Ex Post Facto* sebagai metode penelitian menunjuk kepada perlakuan atau manipulasi variabel bebas X telah terjadi sebelumnya sehingga peneliti tidak perlu memberikan penelitian lagi hanya tinggal melihat efeknya pada variabel terikat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan:

- a. Angket; yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan yang telah disusun dan kemudian disebarakan kepada responden untuk memperoleh data yang diperlukan.
- b. Studi Literatur; bertujuan untuk memperoleh gambaran teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian adalah keseluruhan objek yang dijadikan sumber penelitian, mempunyai karakteristik tertentu sebagai objek, atau sasaran penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Ali (1985:54): “populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah para pejabat eselon III di lingkungan

Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI . Informasi dari Bagian kepegawaian Departemen Agama RI jumlah pejabat eselon III yang menempati lingkungan tersebut adalah sebanyak 19 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik populasi yang dijadikan objek penelitian. Jumlah sampel yang dipilih harus representatif sehingga dapat menggambarkan keseluruhan populasi.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara Quota yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan peneliti. Teknik pengambilan sampel semacam ini dinamakan *Quota sampling*.

Subana (2000:27-28) mengemukakan bahwa: “pengambilan sampel dengan cara quota didasarkan pada pertimbangan tertentu dari peneliti. Jika peneliti mengambil sampel dari suatu populasi penelitian dengan cara menentukan sejumlah anggota sampel secara quantum atau jatah, teknik sampling semacam ini disebut dengan *quota sampling*.”

Berdasarkan pendapat di atas dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah para pejabat Eselon III yang telah mengikuti DIKLATPIM III yang berjumlah 17 orang.

4. Instrumen Penelitian

Uji validitas berkaitan dengan ketepatan atau kesesuaian alat ukur terhadap konsep yang akan diukur, sehingga alat ukur benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah ketetapan/keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya kapanpun alat itu digunakan maka akan

memberikan hasil ukur yang sama”. (Sudjana. dan Ibrahim, 2001:120-121).

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah instrumen bukan tes maka uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Judgment*.

Ali (1993:87) menyatakan:

Diantara cara untuk mengujinya adalah dengan *judgement* atau penilaian hati-hati dari peneliti, atau meminta bantuan orang yang ahli untuk menilainya.”

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Nasution (1999:68)

Salah satu jenis *Judgment* adalah dengan meminta pendapat ahli, yaitu dengan meminta pendapat mengenai validitas isi instrumen yang digunakan. Pendapat ahli ini merupakan perbaikan dan perluasan cara validasi dengan pikiran logis. Disini meminta pendapat ahli yang dianggap mempunyai pengetahuan atau pengalaman tentang masalah yang diteliti”.

5. Teknik Analisis Data

Dalam membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan, maka diperlukan pengolahan, dan analisis data, agar data dapat dianalisis untuk dijadikan kesimpulan.

Pengolahan data yang dimaksud adalah perubahan data kasar menjadi data yang lebih halus dan lebih bermakna, sedangkan analisis yang dimaksud untuk mengkaji data hubungannya dengan pengujian dan hipotesis penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *ex post facto*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan

kuisisioner kepada seluruh karyawan pejabat eselon III yang telah mengikuti DIKLATPIM III.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan uji korelasi rank spearman. Teknik korelasi ini digunakan karena data diasumsikan tidak berdistribusi normal (karena sampel kurang dari 30). Uji koefisien ini dimaksudkan untuk melihat hubungan dari dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (program Diklat) dan variabel Y (kinerja karyawan di lingkungan Badan Litbang Dan Diklat Departemen agama RI) .

Pengujian yang terakhir adalah uji signifikansi (uji-t). setelah harga koefisien korelasi diperoleh, kemudian disubstitusikan ke dalam rumus uji-t. dengan kriteria pengujian adalah jika harga t hitung $>$ t tabel, maka koefisien korelasi akan berarti (signifikan).

J. Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian, yaitu Kantor Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI, yang bertempat di Gedung Bayt Al Qur'an Museum Istiqlal Komplek Taman Mini Indonesia Indah (TMII) Jakarta Timur. Mengambil sampel 89% (17 orang) dari keseluruhan jumlah pejabat eselon III di Badan Litbang dan Pusdiklat Departemen Agama yang berjumlah 19 orang.

Alasan penulis mengambil lokasi dan sampel tersebut adalah adanya persamaan antara kebutuhan data penelitian dengan keadaan yang ada

dilapangan. Sehingga memungkinkan penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga semua hipotesis kerja yang penulis ajukan dapat terjawab.

