

**PENGARUH DIKLAT STRUKTURAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN
ENERGI DAN SUMBERDAYA MINERAL**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan



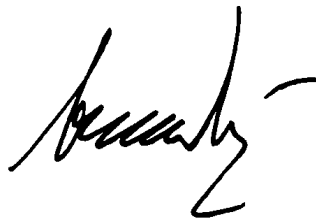
Oleh :

**BAMBANG SUPRAYITNO
NIM. 989550**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPS)
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2004**

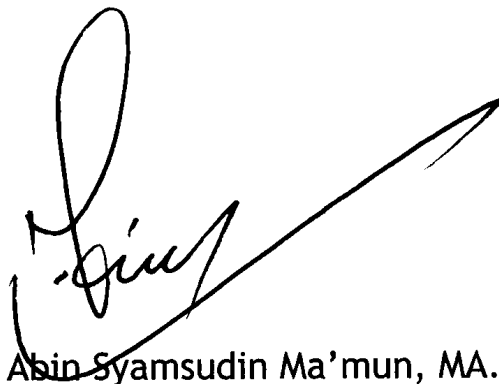
Disetujui Dan Disahkan Oleh Pembimbing Tesis :

Pembimbing I,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Achmad Sanusi', with a long horizontal stroke extending to the right.

Prof. Dr. H. Achmad Sanusi, SH, MPA.

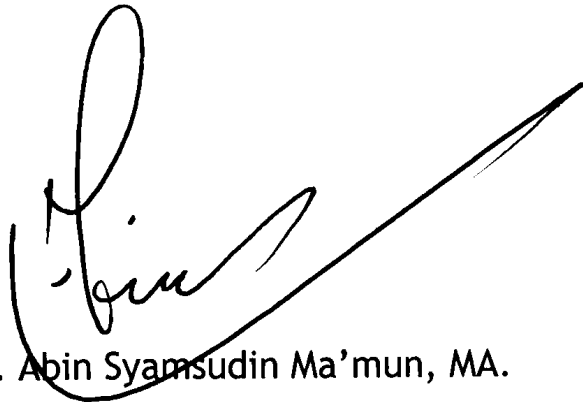
Pembimbing II,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abin Syamsudin Ma'mun', with a long horizontal stroke extending to the right.

Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsudin Ma'mun, MA.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Program Pasca Sarjana
Universitas Pendidikan Indonesia

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by the name 'bin' and a long, sweeping horizontal stroke that extends to the right.

Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsudin Ma'mun, MA.



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “PENGARUH DIKLAT STRUKTURAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN ENERGI DAN SUMBERDAYA MINERAL” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan dan pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko / sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 3 Maret 2004

Yang membuat pernyataan,



Bambang Suprayitno
NIM. 989550



KATA PENGANTAR

Puji serta syukur saya panjatkan kehadiran Ilahi Robbi yang telah melimpahkan segala karunia-Nya kepada kita semua. Atas segala petunjuk-Nya, Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tulisan yang merupakan hasil penelitian dalam rangka penyusunan Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Bidang Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Adapun judul tulisan ini adalah : **“Pengaruh Diklat Struktural Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral”**.

Dengan segala kerendahan hati, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yth. Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Yth. Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Yth. Nursaleh Adiwinata, M.Sc; selaku Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknologi Mineral dan Batubara, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi pada Program Pascasarjana di Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Yth. Prof. Dr. H. Achmad Sanusi SH. MPA selaku pembimbing I, yang telah membimbing, mengarahkan serta memberi dukungan kepada penulis sehingga selesainya tulisan ini.
5. Yth. Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsudin Ma'mun, MA selaku pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan serta memberi dukungan kepada penulis sehingga selesainya tulisan ini.

6. Staf pengajar Pascasarjana Bidang Studi Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
7. Yang tercinta Betty Banyuwati, isteri penulis, serta anak-anak yang telah mencurahkan segenap perhatian dan kasih sayangnya kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan Tesis ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga segala amal kebbaikannya dapat dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Bandung, Maret 2004

Penulis



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Diklat Struktural Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di lingkungan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Permasalahan dalam penelitian tesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh diklat ADUM dan SPAMA terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok untuk mencapai tujuan organisasi. Rumusan masalah itu diuraikan atas beberapa pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh diklat struktural terhadap peningkatan kinerja pegawai;
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan organisasi dan penyelenggaraan diklat struktural terhadap peningkatan kemampuan pegawai;
3. Seberapa besar pengaruh peningkatan kemampuan terhadap peningkatan kinerja pegawai;
4. Seberapa besar hubungan pengembangan organisasi dengan penyelenggaraan diklat struktural dan hubungan berganda antara pengembangan organisasi dan penyelenggaraan diklat struktural dengan peningkatan kemampuan pegawai.

Studi dalam tesis ini dilakukan melalui metoda penelitian analisis deskriptif dengan teknik pengambilan sampel acak gerombol (*cluster random sampling*). Untuk mengetahui signifikansi pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja, dilakukan pengujian perbedaan dua buah rata-rata populasi dan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel dilakukan analisis korelasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis permasalahan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikans dari diklat struktural terhadap peningkatan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh diklat ADUM terhadap peningkatan kinerja adalah 34,625 % dan besarnya pengaruh diklat SPAMA terhadap peningkatan kinerja adalah 10,20 %;
2. Besarnya pengaruh pengembangan organisasi terhadap peningkatan kemampuan alumni diklat ADUM adalah 17,48 %, sedangkan pengaruh variabel penyelenggaraan diklat adalah 72,83 %. Pengaruh peningkatan kemampuan terhadap peningkatan kinerja adalah 87,10 % dan pengaruh variabel lainnya adalah 12,90 %.
3. Besarnya pengaruh pengembangan organisasi terhadap peningkatan kemampuan alumni diklat SPAMA adalah 7,12 %, sedangkan pengaruh variabel penyelenggaraan diklat terhadap peningkatan kemampuan alumni adalah 70,12 %. Pengaruh peningkatan kemampuan terhadap peningkatan kinerja adalah 81,24 % dan pengaruh variabel lainnya adalah 18,76 %.

ABSTRACT

This research is entitled “The Influence of Structural Education and Training Upon Personnel Performance Improvement within the Ministry of Energy and Mineral Resources”.

Cases in this thesis research are to find out of how the influences of both Education and Training for General Administration (ADUM) and Education and Training for Staff and Middle Management (SPAMA) are towards the personnel improvement performance. Such a case formula is elaborated into the following research questions:

1. How much the influence of structural education and training upon personnel performance improvement is;
2. How much the influences of organizational development and the management of structural education and training upon personnel performance improvement are;
3. How much the influence of competency enhancement upon the personnel improvement performance is;
4. How much the relationship of organizational development and the management of structural education and training is;

This thesis study was carried out by applying a descriptive analysis method through a cluster random sampling technique. To reach a significant influence of the education and training upon the performance improvement, it was conducted by examining two different populations at average, and to discover the level of relationship between each of variables was carried out by means of an analysis correlation.

Based on such a case analysis, it is concluded, as follows:

1. The level of influence of the Education and Training for General Administration upon the performance improvement significantly equals to 34.625 %, and the level of influence of the Education and Training for Staff and Middle Management upon the performance improvement amounts to 10.20 %.
2. The level of influence of the organizational development upon the training alumni performance of the Education and Training for General Administration is 17.48 %, while the influence of the education and training management variable is 72.83 %. The influence of competency improvement upon the performance improvement equals to 87.10 %, and other influence variable is 12.90 %.
3. The level of influence of the organizational development upon the alumni's competency improvement of the Education and Training for Staff and Middle Management equals to 7.12 %, while the influence of the management of education and training over its alumni's competency improvement equals to 70.12 %. The influence of competency improvement upon the performance improvement is 81.24 %, and other influence variable is 18.76 %.



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| PERNYATAAN TENTANG KEASLIAN KARYA TULIS | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRAC | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. LATAR BELAKANG MASALAH | 1 |
| B. BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH SERTA PERTANYAAN PENELITIAN | 7 |
| C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN | 9 |
| D. KERANGKA PEMIKIRAN | 10 |
| E. ANGGAPAN DASAR DAN HIPOTESIS | 15 |
| F. OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN | 16 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 21 |
| A. KONSEP ADMINISTRASI PENDIDIKAN | 21 |
| B. MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | 24 |
| 1. Konsep Manajemen | 24 |
| 2. Konsep Pendidikan dan Pelatihan | 28 |
| C. KEMAMPUAN DAN KINERJA | 36 |
| D. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN | 41 |

| | | |
|----------------|---|------------|
| BAB III | METODE PENELITIAN | 45 |
| | A. PROSEDUR PENELITIAN | 45 |
| | B. POPULASI DAN SAMPEL | 46 |
| | C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA | 47 |
| | D. TEKNIK ANALISIS DATA | 48 |
| | | |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANNYA | 56 |
| | A. PROFIL RESPONDEN | 56 |
| | 1. Profil Responden Alumni Diklat ADUM | 56 |
| | 2. Profil Responden Alumni Diklat SPAMA | 59 |
| | B. DISKRIPSI PERUBAHAN KINERJA ALUMNI DIKLAT STRUKTURAL | 63 |
| | 1. Perubahan Kinerja pada Alumni ADUM | 63 |
| | 2. Perubahan Kinerja pada Alumni SPAMA | 94 |
| | C. ANALISIS PENGARUH DIKLAT STRUKTURAL TERHADAP KINERJA ALUMNI | 141 |
| | 1. Pengujian Validitas Instrumen | 141 |
| | 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen | 149 |
| | 3. Pengujian Signifikansi Pengaruh Diklat Struktural Terhadap Kinerja Alumni Diklat | 153 |
| | 4. Analisis Hubungan Variabel Eksogenus Dengan Variabel Endogenus | 155 |
| | D. INTERPRETASI DATA | 164 |
| | | |
| BAB V | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI | 171 |
| | A. KESIMPULAN | 171 |
| | B. IMPLIKASI | 174 |
| | C. REKOMENDASI | 175 |
| | | |
| | DAFTAR PUSTAKA | 177 |
| | | |
| | LAMPIRAN | 180 |
| | | |
| | RIWAYAT HIDUP | 211 |

DAFTAR TABEL

| TABEL | Halaman |
|--|---------|
| 1.1 Diklat Struktural Pegawai Negeri Sipil | 6 |
| 1.2 Pegawai DESDM Alumni Pendidikan dan Pelatihan Struktural Sampai Tahun 2000 | 6 |
| 4.1 Data Responden Alumni Diklat ADUM Berdasarkan Usia | 56 |
| 4.2 Data Responden Alumni Diklat ADUM Berdasarkan Jabatan . . . | 57 |
| 4.3 Data Responden Alumni Diklat ADUM Berdasarkan Pendidikan . | 58 |
| 4.4 Data Responden Alumni Diklat ADUM Berdasarkan Masa Kerja . | 58 |
| 4.5 Data Responden Alumni Diklat SPAMA Berdasarkan Usia | 60 |
| 4.6 Data Responden Alumni Diklat SPAMA Berdasarkan Jabatan . . | 60 |
| 4.7 Data Responden Alumni Diklat SPAMA Berdasarkan Pendidikan | 61 |
| 4.8 Data Responden Alumni Diklat SPAMA Berdasarkan Masa Kerja . | 62 |
| 4.9 Jawaban Responden Tentang Pelayanan Masyarakat Sesuai Dengan Tugas Pokok Dan Fungsi | 65 |
| 4.10 Jawaban Responden Tentang Tanggungjawab Atas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi | 66 |
| 4.11 Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Tujuan Organisasi . | 67 |
| 4.12 Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Kedudukan / Posisi Organisasi | 68 |
| 4.13 Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Kebijakan/Aturan Yang Menjadi Dasar Pelaksanaan Tugas | 69 |
| 4.14 Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Prosedur Pelaksanaan Tugas | 70 |
| 4.15 Jawaban Responden Tentang Kurikulum yang Diterapkan Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan | 71 |

| TABEL | Halaman |
|--|---------|
| 4.16 Jawaban Responden Tentang Buku - Buku Yang Disediakan Perpustakaan Dapat Memenuhi Kebutuhan | 72 |
| 4.17 Jawaban Responden Tentang Materi Yang Disampaikan Pengajar Cukup Mudah Dimengerti | 73 |
| 4.18 Jawaban Responden Tentang Metode Penyajian Pelajaran Sesuai Dengan Kemampuan Peserta Diklat | 74 |
| 4.19 Jawaban Responden Tentang Kedalaman Isi Pelajaran Yang Diberikan Pengajar | 75 |
| 4.20 Jawaban Responden Tentang Ketepatan Sasaran Mata Pelajaran yang Diberikan Pengajar | 76 |
| 4.21 Jawaban Responden Tentang Fasilitas dan Alat Bantu Belajar Cukup Memadai | 77 |
| 4.22 Jawaban Responden Tentang Pelayanan Petugas Sekretariat Cukup Memuaskan | 78 |
| 4.23 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Membuat Program Kerja | 79 |
| 4.24 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Menggerakkan Bawahan | 80 |
| 4.25 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Mengawasi Staf | 81 |
| 4.26 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Melaksanakan Tugas | 82 |
| 4.27 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Memecahkan Masalah | 83 |
| 4.28 Jawaban Responden Tentang Keterampilan Menyelesaikan Tugas | 84 |
| 4.29 Jawaban Responden Tentang Pengoperasian Alat-Alat Kantor | 85 |
| 4.30 Jawaban Responden Tentang Berinteraksi Dengan Pimpinan / Staf | 86 |
| 4.31 Jawaban Responden Tentang Berkomunikasi Dengan Pimpinan/Staf | 87 |

| TABEL | Halaman |
|--|---------|
| 4.32 Jawaban Responden Tentang Berdiskusi Dengan Pimpinan/Staf | 88 |
| 4.33 Jawaban Responden Tentang Bekerja Dengan Jujur dan Disiplin | 89 |
| 4.34 Jawaban Responden Tentang Loyalitas/Ketaatan Pada Atasan . | 90 |
| 4.35 Jawaban Responden Tentang Orientasi Pada Jabatan/Karir . . . | 91 |
| 4.36 Jawaban Responden Tentang Pengakuan Atas Prestasi Kerja . . | 92 |
| 4.37 Jawaban Responden Tentang Dukungan Lingkungan Kerja | 93 |
| 4.38 Jawaban Responden Tentang Kepercayaan dan Kepuasan Pimpinan | 94 |
| 4.39 Jawaban Responden Tentang Keikutsertaan Dalam Diklat SPAMA Berkaitan Dengan Promosi Jabatan | 96 |
| 4.40 Jawaban Responden Tentang Diklat SPAMA Berkaitan Dengan Formasi | 97 |
| 4.41 Jawaban Responden Tentang Diklat SPAMA Berkaitan Dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kerja. . . . | 98 |
| 4.42 Jawaban Responden Tentang Diklat SPAMA Bermanfaat Bagi Pengembangan Organisasi | 99 |
| 4.43 Jawaban Responden Tentang Terdapat Penambahan Kewenangan Baru Setelah Mengikuti Diklat SPAMA | 100 |
| 4.44 Jawaban Responden Tentang Terdapat Penambahan Tanggungjawab Baru Setelah Mengikuti Diklat SPAMA | 101 |
| 4.45 Jawaban Responden Tentang Kurikulum Yang Ditetapkan Sesuai Dengan Kebutuhan | 102 |
| 4.46 Jawaban Responden Tentang Buku - Buku Yang Disediakan Perpustakaan Dapat Memenuhi Kebutuhan | 103 |
| 4.47 Jawaban Responden Tentang Materi Yang Disampaikan Pengajar Cukup Mudah Dimengerti | 104 |

| TABEL | Halaman |
|---|----------------|
| 4.48 Jawaban Responden Tentang Metode Penyajian Pelajaran Sesuai Dengan Kemampuan Peserta Diklat | 105 |
| 4.49 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Pengajar Dalam Mentransfer Pelajaran | 106 |
| 4.50 Jawaban Responden Tentang Urutan Logis Mata Pelajaran . . . | 107 |
| 4.51 Jawaban Responden Tentang Kedalaman Isi Pelajaran Yang Diberikan Pengajar | 108 |
| 4.52 Jawaban Responden Tentang Ketepatan Sasaran Mata Pelajaran Yang Diberikan Pengajar | 108 |
| 4.53 Jawaban Responden Tentang Fasilitas Dan Alat Bantu Belajar . | 109 |
| 4.54 Jawaban Responden Tentang Ketentuan Disiplin Dalam Proses Belajar Disesuaikan Dengan Kondisi Peserta | 110 |
| 4.55 Jawaban Responden Tentang Pelayanan Petugas Sekretariat Cukup Memuaskan | 111 |
| 4.56 Jawaban Responden Tentang Pemahaman Tentang Administrasi, Organisasi dan Manajemen | 112 |
| 4.57 Jawaban Responden Tentang Pemahaman Tentang Urusan Kepegawaian, Keuangan dan Perlengkapan | 113 |
| 4.58 Jawaban Responden Tentang Penambahan Pengetahuan Tentang Komunikasi | 114 |
| 4.59 Jawaban Responden Tentang Penambahan Pengetahuan Tentang Hubungan Kerja | 114 |
| 4.60 Jawaban Responden Tentang Penambahan Pengetahuan Tentang Administrasi Negara | 115 |
| 4.61 Jawaban Responden Tentang Penambahan Pengetahuan Tentang Koordinasi | 116 |
| 4.62 Jawaban Responden Tentang Penambahan Pengetahuan Tentang Penjabaran Kebijakan | 117 |

| TABEL | Halaman |
|--|---------|
| 4.63 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Menyusun Laporan dan Telaahan Staf | 118 |
| 4.64 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Memahami Dan Mengolah Data | 119 |
| 4.65 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Memahami dan Meneruskan Instruksi | 120 |
| 4.66 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Mengelola Pekerjaan | 120 |
| 4.67 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Mengelola Barang | 121 |
| 4.68 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Mengelola Personil | 122 |
| 4.69 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Memecahkan Masalah dan Mengambil Keputusan | 123 |
| 4.70 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Mengawasi Dan Mengendalikan | 124 |
| 4.71 Jawaban Responden Tentang Penambahan Kemampuan Mengevaluasi Kegiatan | 125 |
| 4.72 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Berkomunikasi | 126 |
| 4.73 Jawaban Responden Tentang Penyesuaian Diri Dengan Lingkungan Kerja | 127 |
| 4.74 Jawaban Responden Tentang Proses Tukar Menukar Informasi | 128 |
| 4.75 Jawaban Responden Tentang Proses Diskusi Dengan Rekan Kerja | 128 |
| 4.76 Jawaban Responden Tentang Proses Perumusan Kebijakan Organisasi | 129 |
| 4.77 Jawaban Responden Tentang Proses Penyusunan Peraturan Dinas | 130 |
| 4.78 Jawaban Responden Tentang Mengkaji Struktur Organisasi Dinas Secara Menyeluruh | 131 |
| 4.79 Jawaban Responden Tentang Mendalami Tugas Pokok | 132 |

| TABEL | Halaman |
|---|---------|
| 4.80 Jawaban Responden Tentang Beradaptasi Dengan Tata Kerja Yang Berlaku | 132 |
| 4.81 Jawaban Responden Tentang Mendalami Rincian Tugas Dalam Jabatan | 133 |
| 4.82 Jawaban Responden Tentang Penyusunan Rencana dan Program Kegiatan | 134 |
| 4.83 Jawaban Responden Tentang Semangat Dalam Melaksanakan Tugas | 135 |
| 4.84 Jawaban Responden Tentang Keberanian Menghadapi Resiko . | 136 |
| 4.85 Jawaban Responden Tentang Kebiasaan Mencari Alternatif . . . | 137 |
| 4.86 Jawaban Responden Tentang Kebiasaan Mengejar Prestasi . . . | 138 |
| 4.87 Jawaban Responden Tentang Kebiasaan Mengadakan Inovasi . . | 139 |
| 4.88 Jawaban Responden Tentang Kebiasaan Mengoreksi Hasil Pekerjaan | 140 |
| 4.89 Jawaban Responden Tentang Reaksi Atas Koreksi Dari Atasan . | 140 |
| 4.90 Nilai Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Validitas Instrumen Untuk Alumni Sebelum Diklat ADUM | 143 |
| 4.91 Nilai Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Validitas Instrumen Untuk Alumni Sesudah Diklat ADUM | 144 |
| 4.92 Nilai Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Validitas Instrumen Untuk Alumni Sebelum Diklat SPAMA | 146 |
| 4.93 Nilai Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Validitas Instrumen Untuk Alumni Sesudah Diklat SPAMA | 148 |



DAFTAR GAMBAR

| GAMBAR | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Komponen Pokok Sistem Pendidikan | 22 |
| 2.2 Model Analisis Posisi Sistem Pendidikan. | 39 |
| 3.1 Pola Pikir Hubungan Pengembangan Organisasi dengan Penyelenggaraan Diklat dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Pegawai | 49 |
| 4.1 Koefisien Jalur dan Hubungan antara Pengembangan Organisasi dengan Penyelenggaraan Diklat ADUM dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Pegawai | 160 |
| 4.2 Koefisien Jalur dan Hubungan antara Pengembangan Organisasi dengan Penyelenggaraan Diklat SPAMA dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Pegawai | 164 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1 Daftar Pertanyaan Untuk Alumni Diklat ADUM | 180 |
| 2 Daftar Pertanyaan Untuk Alumni Diklat SPAMA | 184 |
| 3 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Sebelum Diklat . . | 189 |
| 4 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Sesudah Diklat . . . | 190 |
| 5 Pengujian Validitas Kuisener Sebelum Diklat ADUM | 191 |
| 6 Pengujian Validitas Kuisener Sebelum Diklat SPAMA | 194 |
| 7 Pengujian Reliabilitas Kuisener Sebelum Diklat ADUM | 197 |
| 8 Pengujian Reliabilitas Kuisener Sebelum Diklat SPAMA | 198 |
| 9 Pengujian Validitas Kuisener Sesudah Diklat ADUM | 199 |
| 10 Pengujian Validitas Kuisener Sesudah Diklat SPAMA | 202 |
| 11 Pengujian Reliabilitas Kuisener Sesudah Diklat ADUM | 205 |
| 12 Pengujian Reliabilitas Kuisener Sesudah Diklat SPAMA | 206 |
| 13 Pengujian Signifikansi Pengaruh Diklat ADUM Terhadap Kinerja Alumni | 207 |
| 14 Pengujian Signifikansi Pengaruh Diklat SPAMA Terhadap Kinerja Alumni | 208 |
| 15 Analisis Jalur Diklat ADUM | 209 |
| 16 Analisis Jalur Diklat SPAMA | 210 |

