

**PENGARUH PENERAPAN HASIL PELATIHAN, BUDAYA
ORGANISASI, BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA WIDYAISWARA**

(Studi di Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPP-G Tertulis,
PPP-G IPA, dan PPP-G Teknologi Bandung)

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Pada Program
Studi Pendidikan Luar Sekolah



Oleh

ADMAN
NIM. 049599

**SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2007**

100



LEMBAR PENGESAHAN

Disetujui dan disahkan oleh Pembimbing

Pembimbing I



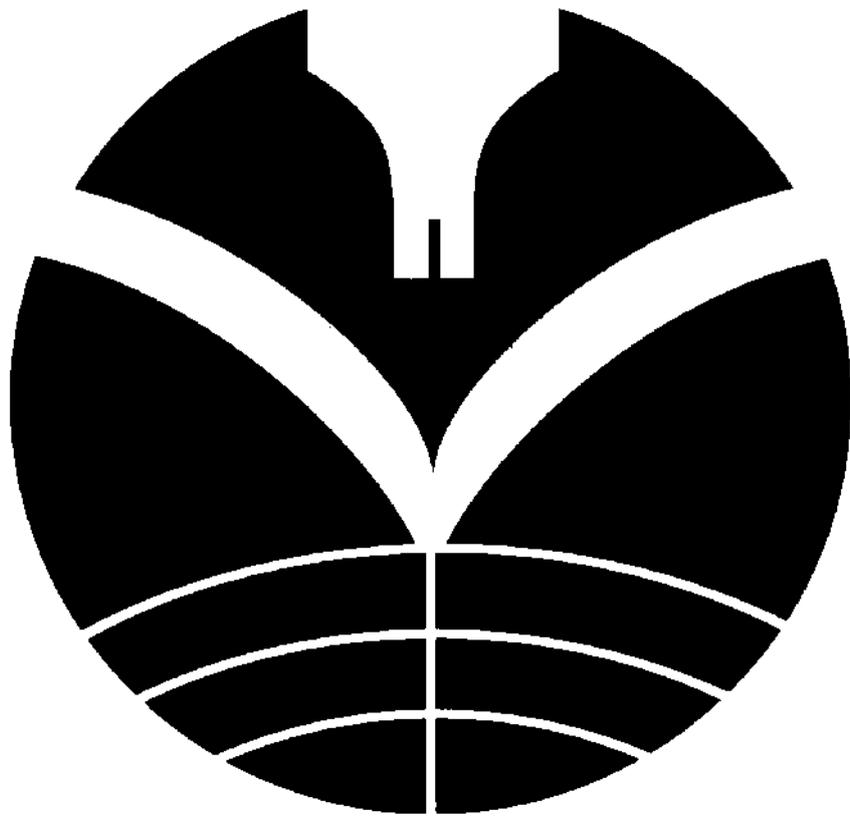
Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamansyah, MA
NIP.130 235 105

Pembimbing II



Dr. H. Mustofa Kamil, M.Pd
NIP. 131 664 372







PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa penulisan tesis yang berjudul **“PENGARUH PENERAPAN HASIL PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA WIDYAISWARA** (Studi di Pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPГ Tertulis, PPPG IPA, dan PPPG Teknologi Bandung) ” beserta seluruh isinya bukan karya tulis yang sudah dibuat orang lain, dan sama sekali saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap mempertanggungjawabkan seluruh isi tesis, apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya tulis ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya tulis ini.

Bandung, Pebruari 2007

Yang membuat pernyataan



A d m a n
NIM : 049599





ABSTRAK

Masalah yang dikaji pada penelitian ini adalah kinerja Widyaiswara. Inti kajian difokuskan pada faktor-faktor pengaruh Kinerja Widyaiswara, Penerapan Hasil Pelatihan, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Pokok masalah yang diangkat yaitu pengaruh Penerapan Hasil Pelatihan, Budaya Organisasi, Budaya Kerja terhadap kinerja Widyaiswara.

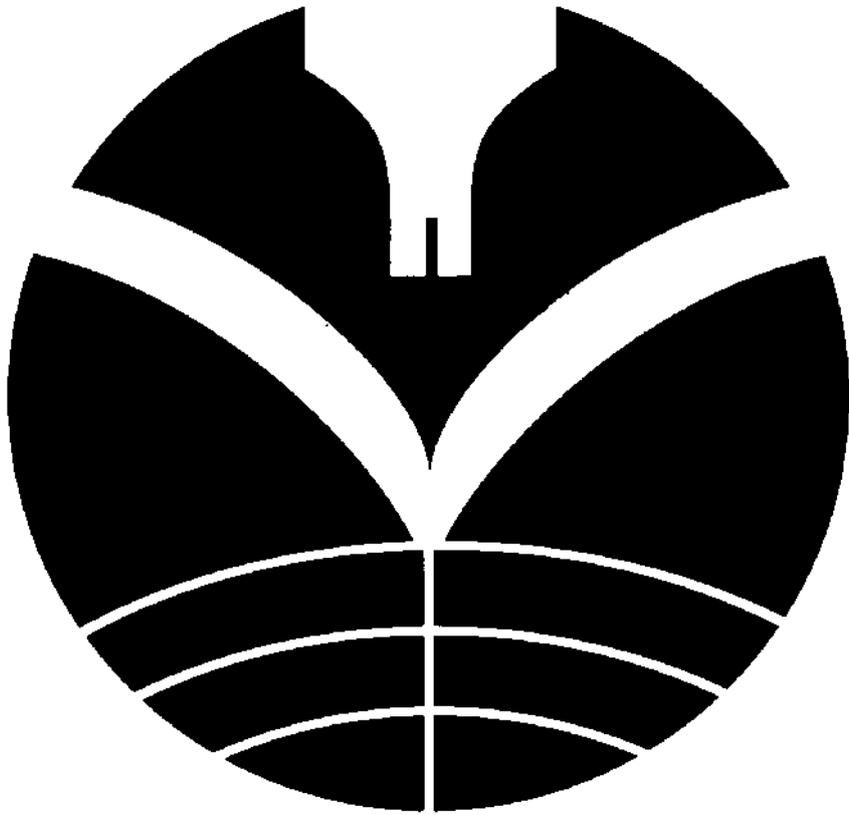
Teori yang digunakan adalah: Konsep kinerja diambil dari **Robert A. Sutermeister (1976)** bahwa *job performance (kinerja)* sebagai *human contributions to productivity*, pelatihan dari **Veithzal Rivai (2004)** bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang”, konsep budaya organisasi dari **Robbins (1996)** bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menentukan kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan, dan asumsi atau kepercayaan yang terdapat di antara anggota organisasi, dan konsep budaya kerja dari teori **Triguno (1997)** adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang telah membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Pendekatan yang digunakan kuantitatif dan kualitatif dan metodenya adalah *Explanatory Survey*. Instrumen penelitian berupa angket, yang disebar pada 70 responden dari 169 populasi pada PPP Tertulis, PPPG IPA dan PPPG Teknologi di kota Bandung. Teknik pengolahan data yaitu korelasional dengan model Regresi linear. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hasil penelitian menunjukkan Kinerja widyaiswara di tiga PPPG di Bandung, dalam kategori tinggi, berarti bahwa dimensi yang dikembangkan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja widyaiswara. Penerapan hasil pelatihan widyaiswara pada tiga PPPG di Bandung, dalam kategori tinggi, Budaya organisasi pada tiga PPPG secara deskriptif dalam kategori tinggi, Budaya kerja pada tiga PPPG di Bandung, secara deskriptif dalam kategori tinggi. Berdasarkan analisis statistik ada pengaruh positif dan signifikan antara penerapan hasil pelatihan terhadap kinerja widyaiswara, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Widyaiswara, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap Kinerja Widyaiswara. Secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara Penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja terhadap kinerja Widyaiswara.

Kesimpulan, Kinerja widyaiswara di tiga PPPG di kota Bandung dipengaruhi oleh penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja dan secara deskriptif menunjukkan pengaruh tinggi. Rekomendasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan dimensi pengembangan profesi, dimensi perilaku dan dimensi budaya organisasi berorientasi pada orang untuk lebih meningkatkan kinerja widyaiswara secara menyeluruh. Implikasi dari penelitian ini adalah kepada instansi PPPG memberikan dorongan untuk peningkatan kinerja widyaiswara melalui berbagai upaya : peningkatan peran pelatihan, penanaman budaya organisasi melalui orientasi orang, dan untuk melanjutkan melalui penelitian-penelitian tentang pelatihan pada widyaiswara.







KATA PENGANTAR

Rasa syukur dan kebanggaan yang tidak terkira atas terselesainya tugas ini. Perjuangan panjang dan melelahkan akhirnya “Tesis” yang berjudul **PENGARUH PENERAPAN HASIL PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA WIDYAISWARA** (Studi di Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPP-G Tertulis, PPPG IPA, dan PPPG Teknologi Bandung) selesai. Tentunya dengan berbagai keterbatasan kemampuan penulis.

Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi merupakan bagian yang sangat penting untuk menghadapi tantangan. Salah satu bagian yang turut bertanggung jawab terhadap hal ini adalah lembaga pendidikan seperti PPPG. PPPG sebagai lembaga yang berwenang untuk mengembangkan tenaga-tenaga pendidikan melalui kegiatan penataran dan pelatihan harus memiliki personel Sumber Daya Manusia yang handal. Widyaiswara yang memiliki kinerja yang tinggi, merupakan bagian vital dalam menjamin kualitas pendidik. Oleh karena itu untuk memberikan peran yang besar dalam peningkatan kualitas pendidikan terutama pada para pengajar, maka widyaiswara harus dipicu dan dipacu untuk meningkatkan kualitasnya. Salah satu caranya ialah dengan meningkatkan kinerja widyaiswara. Peningkatan kinerja widyaiswara dapat dilakukan dengan memberikan dan mengikatkan dalam berbagai pelatihan, menanamkan nilai-nilai dasar organisasi atau budaya organisasi dan budaya kerja. Dengan upaya yang optimal seperti disebutkan di atas diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan kinerja para widyaiswara.

Penelitian dan penyusunan tesis ini, difokuskan pada pemahaman lebih mendalam tentang penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja yang akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja widyaiswara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja Widyaiswara Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan tentang kinerja widyaiswara di PPPG terutama PPPG Tertulis, PPPG IPA dan PPPG Teknologi di kota Bandung.

Melalui tulisan ini, penulis bermaksud mengungkapkan bagaimana pengaruh dari variabel penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara, terutama pada tiga PPPG yaitu PPPG Tertulis, PPPG IPA dan PPPG Teknologi di kota Bandung.

Tesis ini penulis susun dalam lima bab, yaitu Bab I berisi tentang : Pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berpikir, asumsi dan hipotesis penelitian.

Bab II Tinjauan Teori, meliputi kajian Pendidikan Luar Sekolah, Konsep kinerja, konsep pelatihan, konsep budaya organisasi, konsep budaya kerja, keterkaitan antara penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Bab III Metode Penelitian, yang menguraikan pendekatan dan metode penelitian, instrumen penelitian, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, rencana uji hipotesis dan teknik pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang menguraikan tentang pemantapan instrumen penelitian, karakteristik responden, deskripsi data, pengujian persyaratan pengolahan data, dan pengujian hipotesis. Pembahasan terdiri dari analisis kinerja widyaiswara, analisis penerapan hasil pelatihan, analisis budaya organisasi, budaya kerja dan analisis pengaruh bersama-sama antara penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara.

Bab V Kesimpulan, rekomendasi dan implikasi, yang menguraikan tentang hasil kesimpulan, rekomendasi yang diberikan, dan implikasi hasil penelitian.

Penulis berharap melalui tesis ini bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, terutama pada instansi PPPG (PPPG Tertulis, PPPG IPA dan PPPG Teknologi) di kota Bandung. Sehingga akan memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja widyaiswara. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca sebagai salah satu sumbangan keilmuan khususnya pada Pendidikan Luar Sekolah.

Penulis menyadari sepenuhnya tesis ini tidak terlepas dari kekurangan baik isi maupun bahasa, karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu saran dan kritik dari pembaca, penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, Pebruari 2007.

Penulis

Adman



UCAPAN TERIMA KASIH

Berbagai hambatan dan kesulitan penulis temukan dalam menyelesaikan tesis ini, namun berkat dorongan, bimbingan serta petunjuk juga bantuan lainnya dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena pada tempatnyalah jika penulis sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak.

Pertama-tama ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Yth. **Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamansyah, MA.**, selaku Pembimbing I. Di sela-sela kesibukannya beliau masih sempat memberikan kesempatan kepada penulis untuk berdialog. Keterbukaan dan keramahan disertai keluasan cakrawala pengetahuan dan pengalamannya memberikan rasa aman dan kesadaran akan kompleksitas permasalahan berkaitan dengan penelitian ini.

Terima kasih dan penghargaan yang tulus disampaikan kepada Yth. **Dr. H. Mustofa Kamil, M.Pd.** dalam kapasitasnya sebagai Pembimbing II, beliau telah memberikan masukan konstruktif yang merangsang lahirnya inspirasi baru. Kearifan sikapnya yang *ditunjukkan* selama proses bimbingan telah memungkinkan terjadinya dialog yang terbuka dan menambah wawasan baru bagi penulis. Tanpa bimbingan beliau, sulit sekali bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Rasa hormat yang mendalam penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd. sebagai Rektor beserta para Pembantu Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah menerima penulis menjadi mahasiswa Program Pascasarjana.
2. Bapak Prof. Dr. Asmawi Zainul, M.Ed., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, beserta para Asisten Direktur yang telah menerima, mendidik, dan membimbing penulis di institusi yang terhormat dan bergengsi ini.
3. Yth. Bapak Dr. H. Mustofa Kamil, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Melly Srisulastri Rifa'i, M.Pd., selaku pembimbing akademik bagi penulis pada Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Para penelaah pada Seminar Usulan Penelitian dan Ujian Tesis, Prof. Dr. Hj. Melly Sri Sulastri Rifa'i, Prof. Dr. H. Engking Suwarman Hasan, M.Pd. yang banyak memberikan masukan yang sangat berharga bagi penulis.
6. Para Dosen Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia baik yang memberikan kuliah Pra-Pascasarjana maupun kuliah reguler.
7. Yth. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia, penulis sampaikan penghargaan dan terima kasih atas ijin yang diberikan.
8. Ucapan terima kasih dan penghargaan juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia.
9. Kepada Prof. Dr. H. Moch Idochi Anwar, M.Pd., Prof. Komaruddin, S., dan

-
- Prof. Dr. H. Jajat Riwayatna, selaku guru besar di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia.
10. Kepala PPPG Tertulis, PPPG IPA dan PPPG Teknologi di Kota Bandung, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
 11. Bapak/Ibu Widyaiswara PPPG Tertulis, PPPG IPA dan PPPG Teknologi di Kota Bandung, yang telah menerima kehadiran penulis selama melakukan penelitian.
 12. Teman-teman sejawat angkatan 2004 program studi Pendidikan Luar Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Agus Suheri, Risa Dameria, Dzunun Sayekti, Dody Mulyono, dan Tati Sunarti, Darmaji, dan lain-lain yang telah memberikan bantuan dan dorongan moril yang sangat berharga bagi diri penulis.
 13. Sahabatku Rasto, S.Pd, M.Pd dan Sambas Ali Muhidin, S.Pd, M.Si yang telah bersedia menjadi teman diskusi untuk menyelesaikan tesis ini.
 14. Bapak Prof. Dr. HM. Idochi Anwar, M.Pd, SE beserta Keluarga yang selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk selalu bersemangat dan menyikapi hidup dengan bijak
 15. Bapak Dr. Suwatno, M.Si. yang selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk selalu bersemangat dan menyikapi hidup dengan bijak.
 16. Secara khusus, ucapan terima kasih disampaikan pula ke hadapan Ayahanda **Maryono** dan Ibunda tercinta **Lasinem**, yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, membimbing dan tak putus-putusnya mendo'akan demi keselamatan dan kesehatan penulis. **Bapak H. S. Surherman dan Ibu Hj. Halimah Sa'diyah**, mertua tercinta yang senantiasa memberikan dorongan

-
- dan saran-saran bijak.
17. Kakak-kakak iparku Dra. Dedeh Nurhasanah, Dr. Durotul Yatimah, M.Pd, Drs. Dadan Fansuri, M.Pd. Drs. H. Asep Saefullah, M.Pd dan Mia Aminah, S.Pd yang selalu memberikan motivasi demikian pula adik-adiku tercinta Marjan, Kun, Run dan Inah yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan studi ini
 18. Demikian pula untuk istri tercinta **Puput Nuraeni, S.Pd.** Anak kami tercinta **Amira Nida Nisrina** yang dengan sabar dan setia senantiasa mendampingi dan memberikan dorongan moril maupun materil tanpa mengenal lelah, serta telah merelakan kehilangan sebahagian waktunya dan kehilangan sebahagian perhatian dari penulis
 19. Kepada semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Seluruh amal baik di atas sangatlah besar artinya bagi penulis dan sungguh tidak bernilai harganya. Semoga Allah SWT, membalas budi baik tersebut dengan pahala yang berlipat ganda. *Amien, ya robbal a'lamien !*

Bandung, Pebruari 2007
Penulis,

A d m a n
NIM 049599



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Perumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Berpikir.....	11
G. Hipotesis penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN TEORITIS, KONSEP KINERJA, KONSEP PELATIHAN KONSEP BUDAYA ORGANISASI, KONSEP BUDAYA KERJA.....	18
A. Kajian Pendidikan Luar Sekolah.....	18
1. Pengertian Pendidikan Luar Sekolah.....	18
2. Ruang Lingkup Pendidikan Luar Sekolah.....	20
3. Peranan PLS dalam Pengembangan SDM.....	21
4. Kedudukan Variabel Penelitian dalam Konteks Pendidikan..... Luar Sekolah.....	22
B. Konsep Kinerja.....	24
1. Pengertian Kinerja.....	24

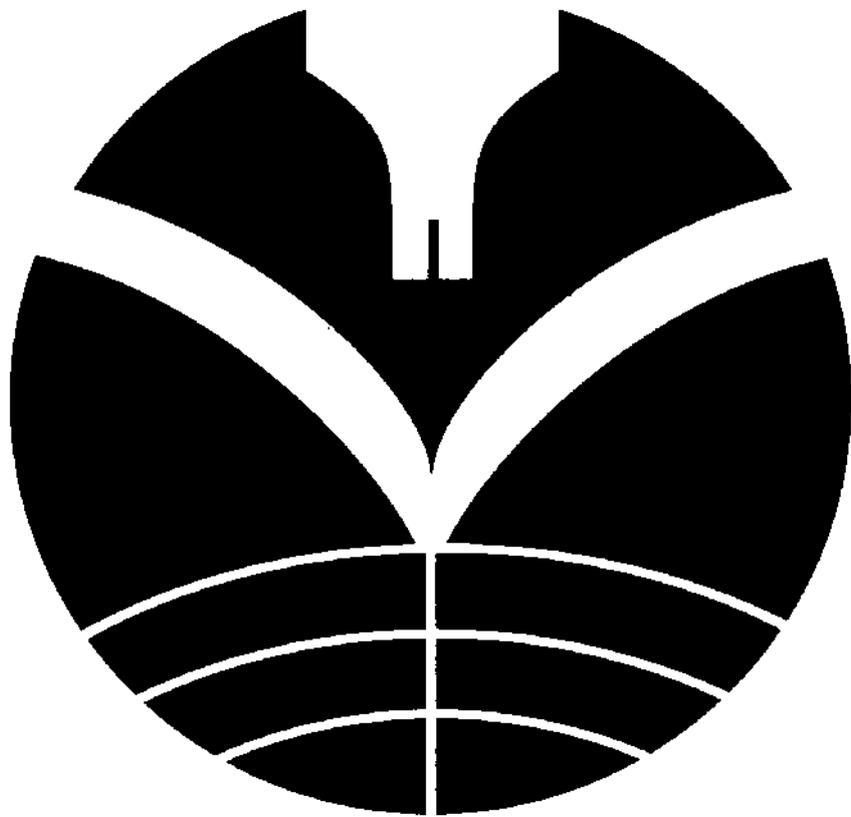
2. Kinerja Widyaiswara.....	25
3. Kriteria Kinerja Widyaiswara.....	28
C. Konsep Pelatihan.....	32
1. Arti, Tujuan dan Manfaat Pelatihan	32
2. Asas-asas Pelatihan	35
3. Pengembangan Program Pelatihan.....	36
4. Mekanisme Pelatihan.....	39
5. Efektivitas Pelatihan.....	40
6. Manajemen Pelatihan	42
7. Penerapan Hasil Pelatihan.....	43
8. Pelatihan untuk meningkatkan Kinerja	47
D. Konsep Budaya Organisasi	47
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	47
2. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi.....	48
3. Tipe Budaya Organisasi	51
4. Karakteristik Budaya Organisasi.....	54
5. Pembentukan Budaya Organisasi.....	56
E. Konsep Budaya Kerja	59
1. Pengertian Budaya Kerja.....	59
2. Karakteristik Budaya Kerja.....	60
3. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja	62
F. Keterkaitan antara Penerapan hasil Pelatihan, Budaya Organisasi, Budaya Kerja terhadap Kinerja Widyaiswara.....	66
G. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	69
BAB III METODE PENELITIAN.....	74
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	74
B. Instrumen Penelitian.....	75
1. Variabel Penerapan Hasil Pelatihan (X_1)	76
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	78
3. Variabel Budaya Kerja (X_3).....	80

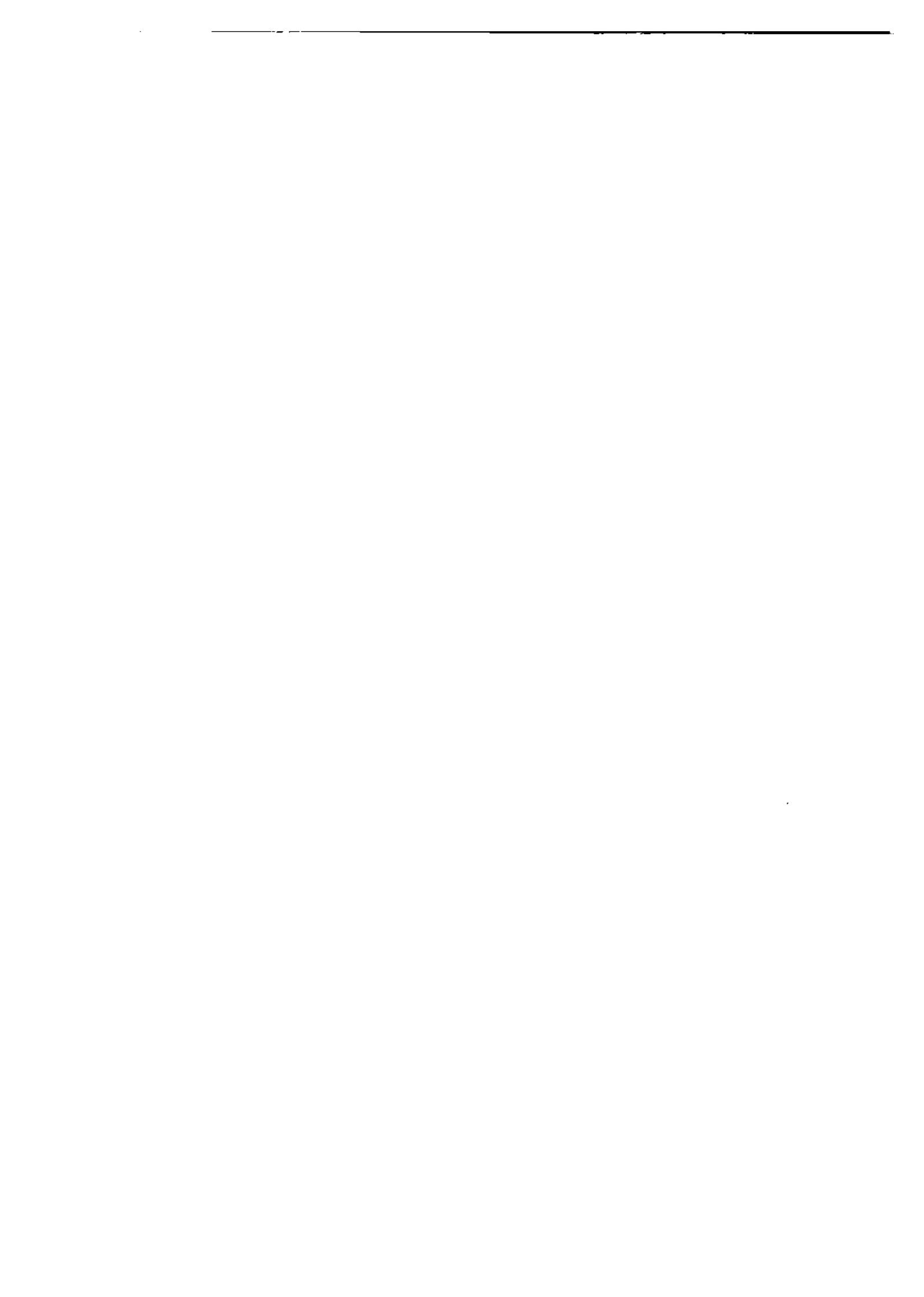


4. Kinerja Widyaiswara (Y)	83
C. Lokasi dan Subjek Penelitian.....	85
D. Populasi dan Sampel	86
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	91
F. Rancangan Uji Hipotesis.....	96
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	101
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	106
A. Gambaran Widyaiswara.....	106
1. Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Widyaiswara	107
2. Pengembangan Karir Widyaiswara	110
3. Tugas Widyaiswara	112
4. Widyaiswara Profesional.....	113
5. Widyaiswara di PPPG di kota Bandung.....	116
B. Hasil Penelitian	116
1. Karakteristik Widyaiswara (Responden Penelitian).....	116
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	119
3. Hasil Pengujian Persyaratan Pengolahan Data untuk Uji Hipotesis.....	123
C. Analisis Data.....	127
1. Deskripsi Data.....	127
2. Pengujian Hipotesis.....	142
D. Pembahasan.....	161
1. Kinerja widyaiswara.....	162
2. Penerapan Hasil Pelatihan.....	167
3. Budaya Organisasi.....	172
4. Budaya Kerja.....	177
5. Pengaruh Penerapan Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Widyaiswara	181
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Widyaiswara...	183
7. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Widyaiswara	184

8. Pengaruh Penerapan Hasil Pelatihan, Budaya Organisasi, Budaya Kerja terhadap Kinerja Widyaiswara	186
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDAS I	202
A. Kesimpulan	202
B. Implikasi.....	205
C. Rekomendasi.....	206
DAFTAR PUSTAKA.....	210
RIWAYAT HIDUP.....	217







DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Budaya Organisasi yang Adaptif dan Tidak Adaptif.....	53
Tabel 2. 2	Anggapan Dasar Tentang Kerja dan Sikap Terhadap Pekerjaan.....	61
Tabel 3. 1	Operasional Variabel Penerapan Hasil Pelatihan.....	77
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Budaya Organisasi.....	79
Tabel 3. 3	Operasional Variabel Penelitian Budaya Kerja.....	82
Tabel 3. 4	Operasional Variabel Kinerja Widyaiswara.....	84
Tabel 3. 5	Populasi Penelitian.....	88
Tabel 3. 6	Penyebaran Proporsi Sampel.....	90
Tabel 3. 7	Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden.....	96
Tabel 3. 8	Derajat Hubungan dan Arti.....	105
Tabel 4. 1	Jumlah Angka Kredit dan Jenjang Jabatan Widyaiswara.....	108
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	117
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	117
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	118
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	118
Tabel 4. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	118
Tabel 4. 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	119
Tabel 4. 8	Jumlah Item Angket untuk Ujicoba.....	120
Tabel 4. 9	Jumlah Item Angket Hasil Uji coba.....	120
Tabel 4. 10	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	122
Tabel 4. 11	Hasil Uji Normalitas Data.....	124
Tabel 4. 12	Hasil Uji Linieritas Data.....	126
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Widyaiswara.....	127
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pengajaran.....	128
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar.....	129
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pengembangan Profesi.....	130
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Penunjang Proses Belajar Mengajar atau Bimbingan.....	131



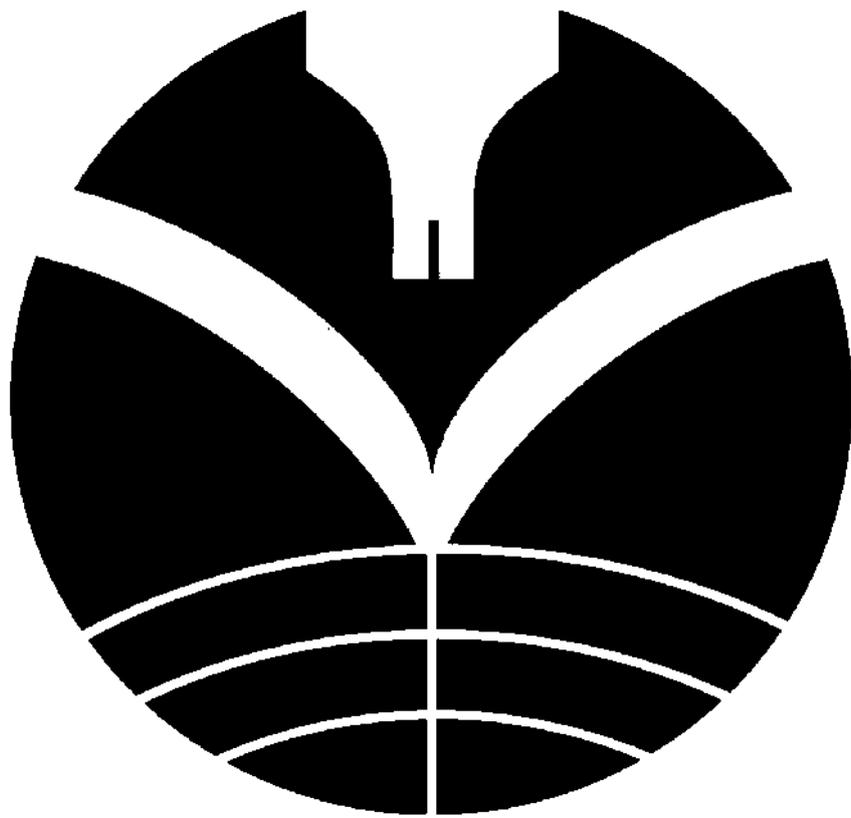
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penerapan	
Hasil Pelatihan.....	132
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pengetahuan.....	133
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Perilaku.....	134
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Perilaku.....	135
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi..	136
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Budaya Organisasi	
Berorientasi Tujuan	137
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Budaya Organisasi	
Berorientasi Orang.....	138
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Kerja.....	139
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Nilai (<i>Value</i>).....	140
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Karsa (<i>Creativity</i>).....	141
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Hasil Karya	
(<i>Performance</i>).....	141
Tabel 4. 29 Koefisien Korelasi dan Keputusan Pengujian Pengaruh	
Variabel X_1 terhdap Y	144
Tabel 4. 30 Koefisien Korelasi dan Keputusan Pengujian Pengaruh	
Variabel X_2 terhdap Y	146
Tabel 4. 31 Koefisien Korelasi dan Keputusan Pengujian Pengaruh	
Variabel X_3 terhdap Y	148
Tabel 4. 32 Rekapitulasi Koefisien Korelasi dan Keputusan Pengujian	
Hipotesis.....	150
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	160
Tabel 4. 34 Koefisien Determinasi Seluruh Variabel.....	160
Tabel 4. 35 Hasil Korelasi dan Regresi variabel-variabel Penelitian.....	187
Tabel 4. 36 Matrik korelasi Parsial antar variabel.....	188
Tabel 4. 37 Matrik korelasi Parsial antar variabel X.....	188





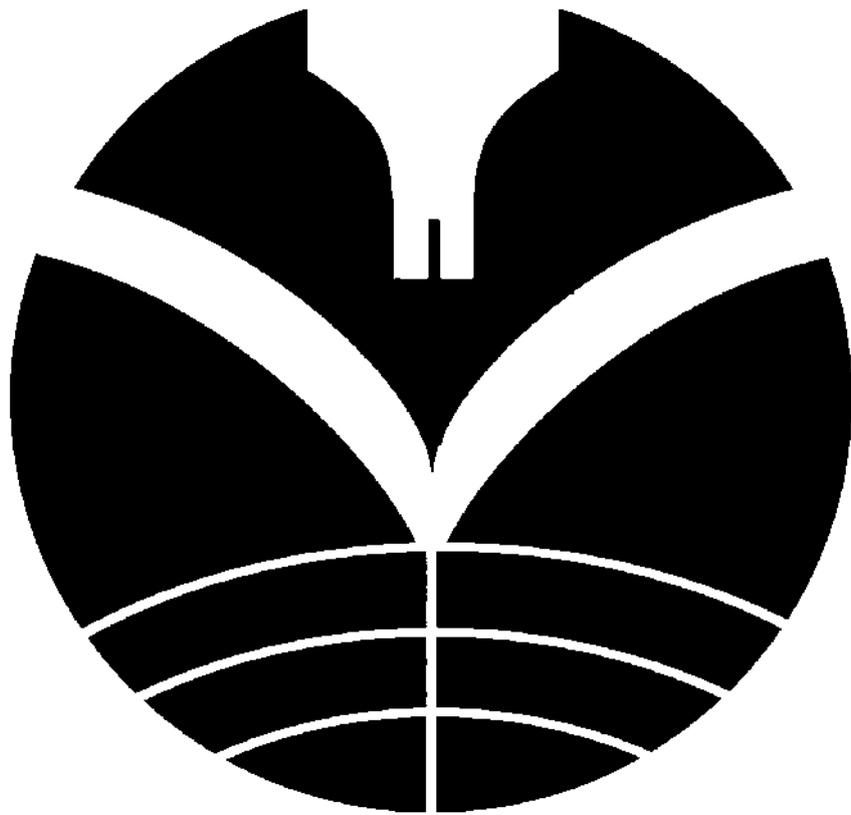
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual Penelitian Pengaruh Antar Variabel	16
Gambar 2. 6 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja.....	67
Gambar 3. 1 Diagram alur Penelitian.....	99



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Skor Rata-rata Masing-masing Dimensi pada Variabel	
Kinerja Widyaiswara	163
Grafik 4. 2 Skor Rata-rata Dimensi pada Variabel Penerapan	
Hasil Pelatihan	168
Grafik 4. 3 Skor Rata-rata Masing-masing Dimensi pada Variabel	
Budaya Organisasi	173
Grafik 4. 4 Skor Rata-rata Masing-masing Dimensi pada Variabel	
Budaya Kerja	178



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas Angket	218
Lampiran 2 Angket Penelitian.....	230
Lampiran 3 Data Hasil Penelitian	239
Lampiran 4 Data Successive	248
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	252
Lampiran 6 Uji Homogenitas.....	257
Lampiran 7 Uji Linieritas.....	260
Lampiran 8 Pengujian Hipotesis	275
Lampiran 9 Tabel-Tabel Statistik.....	294
Lampiran 10 Surat-surat Ijin	308



