

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

1) Sejarah kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten.

Bangunan tua peninggalan Belanda yang letaknya persis di sisi sungai Cikapundung dan bersebelahan dengan Gedung Merdeka sebuah gedung tua tempat peserta Konferensi Asia Afrika di gelar di Kota Bandung seakan menjadi simbol kasat mata yang mampu menuturkan panjangnya perjalanan penyediaan tenaga listrik di Bumi Pasundan, sejak dulu, kini dan esok hari. Gedung lawas hasil arsitek Belanda, yang kini dibalut cat tembok abu-abu muda yang dipadu dengan warna biru tua itu, seakan menjadi sejarah kelistrikan di Tatar Parahyangan. Berawal di tahun 1905, di kota Bandung berdiri perusahaan listrik milik Pemerintah Kolonial Belanda dengan nama *Bandoengsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM). Selanjutnya BEM diubah menjadi perusahaan perseroan dengan nama *Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf en Omstreken Voor Bandoeng* (GEBEO).

Perubahan kembali terjadi, ketika pemerintahan Jepang mengambil alih kekuasaan di Indonesia di antara rentang waktu 1942 -1945. Pada saat itu, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah Jepang dengan nama *Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha*. Pasca Kemerdekaan Republik Indonesia, penguasaan pengelolaan tenaga listrik

ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. Salah satunya ditandai dengan terbentuknya perusahaan listrik di Jawa Barat dengan nama PLN *Exploitasi XI* pada tahun 1961 hingga pertengahan tahun 1975. Kemudian pada kurun waktu 1975 sampai 1994, PLN *Exploitasi XI* diubah namanya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Distribusi Jawa Barat. Di tahun 1994, sejalan dengan perkembangan ekonomi dan pertumbuhan kelistrikan yang bergerak begitu cepat, Badan Hukum PLN mengalami perubahan dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perseroan. Perubahan ini turut mengubah nama perusahaan listrik di Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Oleh karena wilayah kerjanya tidak hanya menjangkau Jawa Barat saja, tetapi juga Propinsi Banten, maka sejak tanggal 27 Agustus 2002 hingga saat ini nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dilengkapi menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Dan kini, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten disingkat PLN DJBB masih menempati bangunan lawas bernilai sejarah yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 63 Bandung.

2) Falsafah, Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten.

a. Falsafah Perusahaan.

Pembawa Kecerahan dan Kegairahan dalam Kehidupan Masyarakat yang Produktif Falsafah Perusahaan melandasi keyakinan kami, bahwa kami bukan sekedar penyedia energi listrik akan tetapi juga berkontribusi pada pengembangan masyarakat produktif dan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Dan ini

sekaligus memberikan pondasi yang kuat bagi kami untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan, sebagai berikut:

b. VISI

Menjadi perusahaan yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

c. MISI

1. Melakukan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3) Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten.

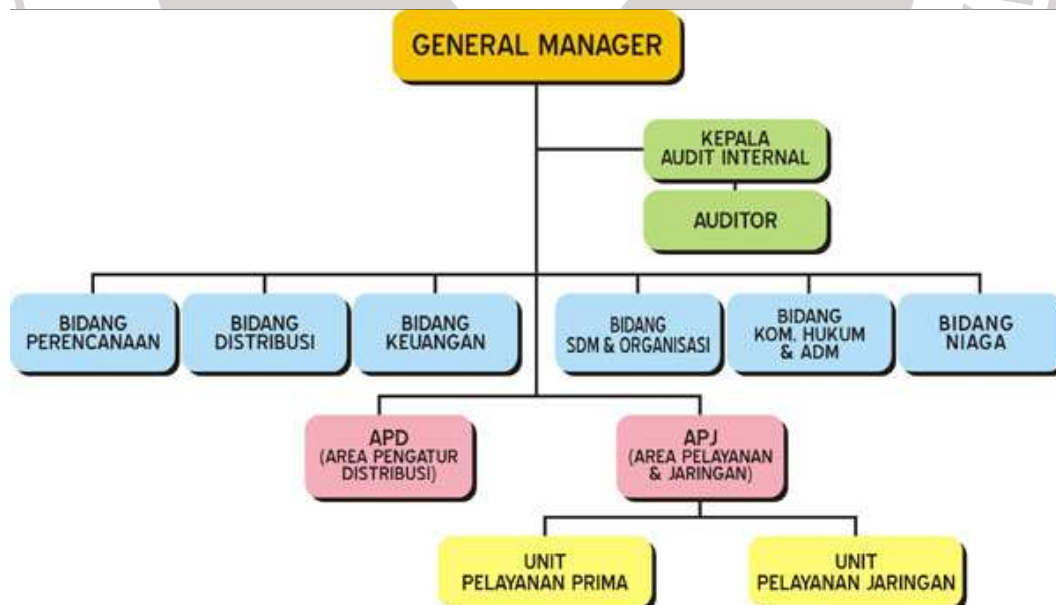
Data mengenai bagan struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten diperoleh dari dokumen yang telah tersedia dan dialamat *web site* PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten. Organisasi Perusahaan dan *Front Liner*. Organisasi PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai Kantor Induk kepalai oleh seorang General Manager. Pada jenjang berikutnya dibawah General Manager ada 6 (enam) Manajer Bidang, yaitu:

1. Manajer Bidang Perencanaan
2. Manajer Bidang Niaga
3. Manajer Bidang Distribusi
4. Manajer Bidang Keuangan
5. Manajer Bidang SDM dan Organisasi
6. Manajer Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi

Masih berada dibawah General Manager terdapat jabatan setara Manajer Bidang, yaitu:

1. Kepala Auditor Internal

Sementara itu, secara operasional untuk melayani pelanggan yang tersebar diseluruh Jawa Barat dan Banten, kami memiliki 17 kantor Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan 1 Kantor Area Pengatur Distribusi (APD). Kantor APJ memikul tanggung jawab operasional untuk mendistribusikan tenaga listrik, melayani pelanggan dan menjaga keandalan pasokan listrik di masing-masing wilayah pengusaannya. Sedangkan kantor APD memegang tanggung jawab untuk mengendalikan dan mengatur pasokan listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik pelanggan dan masyarakat khususnya diwilayah Bandung Raya. Maka bagan struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JABAR
DAN BANTEN

KETERANGAN:

1. *General Manager*
Memimpin, mengarahkan, menggerakkan, dan mengkoordinasikan semua fungsi yang ada dibawahnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. meminta pertanggung jawaban dari semua kegiatan operasional secara keseluruhan kepada pengurus di bawahnya.
2. Kepala *Audit Internal*
Kepala *audit internal* bertugas sebagai fasilitator dan sebagai unsur manajemen yang melakukan pengukuran dan pengujian penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Serta kepala *aditor internal* juga mengfungsikan sebagai konsultan dari pada sebagi pemerikas atau pengawas dalam peningkatan kinerja perusahaan.
3. Bidang Perencanaan
Bertugas membuat rencana-rencana kedepan yang akan dilakukan oleh perusahaan
4. Bidang Niaga
Bertugas mengelola dan memanfaatkan dibidang pembangkit listrik dalam sebuah perusahaan
5. Bidang Distribusi
Bertugas dalam pembagian, penyaluran, alokasi listrik terhadap pelanggan dan pengguna
6. Bidang Keuangan
Bidang ini memiliki tugas untuk mengelola seluruh keuangan dalam perusahaan untuk digunakan dalam membiayai kegiatan perusahaan
7. Bidang SDM dan Organisasi
Bertugas untuk memenuhi berbagai kebutuhan akan kemampuan dan kompetensi SDM bagi perkembangan teknologi, PLN akan selalu mengusahakan berbagai pendidikan dan kegiatan pelatihan melalui jasa pendidikan baik dilingkungan PLN maupun menjalin kerjasama dengan berbagai universitas dan lembaga pendidikan baik didalam maupun diluar negeri.
8. Bidang Komhum dan Administrasi
Bagian komunikasi bertugas memberikan pelayanan untuk para *Stekholder* serta bidang hokum yang bertindak pada kasus yang berhubungan dalam sebuah perusahaan
9. Area Pengaturan Distribusi (APD)
APD memegang tanggung jawab untuk mengendalikan mengatur pasokan listrik untuk memnuhi kebutuhan listrik pelanggan dan masyarakat diwilayah Bandung raya
10. Area Pelayanan dan Jaringan (APJ)
APJ memikul tanggung jawab operasional untuk mendistribusikan tenaga listrik, melyani dan menjaga keandalan pasokan listrik dimasing-masing wilayah

11. Unit Pelayanan Prima

UPP adalah pelayanan yang dikhususkan untuk para pelanggan dengan pemakaian listrik yang lebih besar

12. Unit Pelayanan Jaringan

UPJ setara dengan UPP tetapi pada level jaringan

4) Tujuan pendidikan dan latihan (Diklat) di PT.PLN (Persero) distribusi jawa barat dan banten

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu proses pengembangan SDM yang biasanya dilakukan oleh suatu organisasi guna meningkatkan *skill* dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas mendaptka hasil kinerja karyawan yang maksimal. Proses Diklat dilaksanakan sesuai dengan *work order* yang dibuat pada awal tahun. Dimana Diklat ini bertujuan.

1. Meningkatkan *skill* karyawan, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal sesuai yang diharapkan
2. Meningkatkan kompetensi, diberikan kepada para karyawan dalam proses peningkatan kompetensi para karyawan agar mampu bersaing.
3. Salah satu syarat promosi jabatan, seorang karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan manakala karyawan tersebut telah mengikuti proses Diklat yang ditetapkan oleh perusahaan.

5) Prosedur pelaksanaan pendidikan dan latihan (Diklat) di PT.PLN (Persero) distribusi jawa barat dan banten

Tanggung jawab perusahaan kepada karyawan salah satunya adalah pengembangan karyawan dalam bentuk pelaksanaan Diklat salah satunya Diklat profesi bagi karyawan yang dilaksanakan secara periodik sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Rencana akan kebutuhan Diklat yang akan dilaksanakan, diberikan kewenangan sepenuhnya kepada bagian SDM untuk

memutuskan program apa yang akan diberikan kepada karyawan. Berdasarkan kuesioner yang disebar pada akhir tahun kepada karyawan mengenai kebutuhan Diklat yang diperlukan. Maka bagian SDM memperoleh informasi mengenai rancangan Diklat untuk tahun depan.

Program Diklat di PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten terdapat beberapa tahapan yang dilaksanakan diantaranya.

1. Penyusunan *work order*

Dalam tahap ini bagian SDM melakukan penyusunan rencana program Diklat yang akan dilaksanakan dalam satu tahun kedepan dengan rincian sebagai berikut: nama Diklat, jumlah peserta, kode level kompetisi, waktu pelaksanaan triwulan

2. *Persetujuan work order* PLN/JBB dengan PLN pusklat/Udiklat

Setelah rancangan Diklat PLN JBB rampung setrusnya diserahkan kepada Udiklat untuk disetujui.

3. Penyusunan peserta dan waktu pelaksanaan

Dengan disetujui *work order* oleh Udiklat maka disusun calon peserta dan waktu pelaksanaan dengan meminta informasi calon peserta kepada KD/ APJ/ APD sebagai bahan pertimbangan peserta.

4. Pengusulan nama dan waktu pelaksanaan

Dalam tahap ini dilaksanakan pengusulan nama calon peserta Diklat kepada Udiklat untuk seterusnya diproses dan diseleksi untuk dibuat daftar panggilan Diklat dan disampaikan kepada bagian SDM untuk melakukan pemanggilan dan memfasilitasi

5. Pelaksanaan Diklat

Para peserta yang sudah memnuhi syarat pemanggilan Diklat akan melaksanakan Diklat sesuai dengan waktu dan tempat pelaksanaan yang sudah ditentukan.

6. Hasil Diklat / Sertifikasi

Sebagai bukti telah mengikuti proram diklatpara karyawan akan memperoleh hasil Diklat berupa sertifikat.

Tahapan yang telah dibahas mengenai proses Diklat pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat lebih jelas dilihat pada Gambar 4.2 dimana gambar ini akan memberikan informasi secara jelas bagaimana proses Diklat dilaksanakan.



4.1.2 Karakteristik Responden

Setiap karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang beraneka ragam. Karakteristik responden menggambarkan keadaan keseluruhan karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten. Karakteristik yang digambarkan pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 71 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.1 berikut ini:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Pria	38	53,5
Wanita	33	46,5
Total	71	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan data Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa dari 71 responden terdapat 38 orang (53,5 %) yang berjenis kelamin pria dan sebanyak 33 orang (46,5%) responden yang berjenis kelamin wanita. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden wanita. Banyaknya karyawan yang berjenis kelamin pria terjadi karena biasanya yang lebih dominan bekerja untuk mencari uang atau penghasilan adalah pria atau suami dibandingkan dengan wanita atau istri.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan usia terhadap 71 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.2 berikut ini:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
20-30tahun	12	17
31 -40tahun	23	32
41 -50tahun	34	48
> 50 tahun	2	3
Total	71	100

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 71 responden terdapat sebanyak 12 responden (17%) yang berusia 20-30 tahun, sebanyak 23 responden (32%) yang berusia 31-40 tahun, sebanyak 34 responden (48%) yang berusia 41-50 tahun, sementara responden yang berusia diatas 50 tahun hanya berjumlah 2 responden (3%). Banyaknya responden yang berusia 41-50 tahun mengindikasikan masa produktif usia kerja yang sudah matang dalam bekerja.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terhadap 71 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMA/SMK/Setara	31	44
Diploma	15	21
S1	25	35
Total	71	100

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten pada jenjang SMA/SMK/Setara yaitu sebanyak 31 responden(44%), pada jenjang Diploma itu sebanyak 15 responden (21%) pendidikan, dan pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 25 responden (35%) ini menunjukkan bahwa kontribusi yang dimiliki oleh karyawan dari tingkat pendidikannya kepada perusahaan belum optimal. Tingginya kesadaran akan pentingnya pendidikan dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja terhadap 71 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.4 berikut ini:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 5 tahun	5	7
5 -10 tahun	17	24
10 -15 tahun	21	29
15 -20 tahun	13	19
>20 tahun	15	21
Total	71	100

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa ada 5 responden (7%) memiliki masa kerja <5 tahun, 17 responden (24%) memiliki masa kerja 5-10 tahun, 21 responden (29%) memiliki masa kerja 10–15 tahun, dan 13 responden (19%) yang memiliki masa kerja 15-20 tahun. Hampir setengahnya yaitu 15 responden (21%) memiliki masa kerja >20 tahun.

4.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Diklat Profesi.

1) Tanggapan Responden Terhadap Proses Pembelajaran.

a) Tanggapan Responden Terhadap Tujuan Pembelajaran.

(1) Kemampuan Memahami Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan memahami tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

TABEL 4.5
KEMAMPUAN MEMAHAMI TUJUAN PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
1	Kemampuan memahami tujuan pembelajaran Diklat	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	16	22.5	84
		Ragu-ragu	43	60.6	129
		Tidak setuju	7	9.9	14
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	224

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan memahami tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju ada 16 responden (22,5%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 responden (60,6%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 7 responden (9,9%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57% $[4,2\% + 22,5\% + (60,6\% : 2)]$ menyatakan setuju bahwa mampu memahami tujuan dari pembelajaran Diklat.

(2) Kesesuaian Tujuan Pembelajaran Dengan Kompetensi Yang Dibutuhkan Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian tujuan pembelajaran dengan kompetensi yang dibutuhkan karyawan Tabel 4.6 sebagai berikut.

TABEL 4.6
KESESUAIAN TUJUAN PEMBELAJARAN DENGAN KOMPETENSI
YANG DIBUTUHKAN KARYAWAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
2	Kesesuaian tujuan pembelajaran dengan kompetensi yang dibutuhkan karyawan	Sangat setuju	6	8.5	30
		Setuju	22	31.0	88
		Ragu-ragu	38	53.5	114
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	239

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian tujuan pembelajaran dengan kompetensi yang dibutuhkan karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden (8,5%), menyatakan setuju ada 22 responden (31%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 responden (53,5%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 66,25% $[8,5\%+31\%+(53,5\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa tujuan pembelajaran telah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan karyawan saat ini.

b) Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas dan Sarana Pembelajaran.

(1) Kelayakan Fasilitas Pendidikan Yang Digunakan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kelayakan fasilitas pendidikan yang digunakan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

TABEL 4.7
KELAYAKAN FASILITAS PENDIDIKAN YANG DIGUNAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
3	Kelayakan fasilitas pendidikan yang digunakan .	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	18	25.4	72
		Ragu-ragu	37	52.1	111
		Tidak setuju	12	16.9	24
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	223

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kelayakan fasilitas pendidikan yang digunakan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 18 responden (25,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 responden (52,1%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 12 responden (16,9%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 respondenj (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 55,65% $[4,2\%+25,4\%+(52,1\%:2)]$ yang menyatakan setuju bahwa fasilitas pendidikan yang layak untuk digunakan.

(2) Kelayakan Sarana Pendidikan Yang Digunakan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kelayakan sarana pendidikan yang digunakan Tabel 4.8 sebagai berikut.

TABEL 4.8
KELAYAKAN SARANA PENDIDIKAN YANG DIGUNAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
4	Kelayakan sarana pendidikan yang digunakan .	Sangat setuju	2	2.8	10
		Setuju	20	28.2	80
		Ragu-ragu	37	52.1	111
		Tidak setuju	11	15.5	22
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	224

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kelayakan sarana pendidikan yang digunakan yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden (2,8%), menyatakan setuju 20 responden (28,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 responden (52,1%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 11 responden (15,5%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57,05% $[2,8\%+28,2\%+(52,1\%:2)]$ yang menyatakan setuju bahwa sarana pendidikan layak untuk digunakan.

(3) Kenyamanan Fasilitas Yang Digunakan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kenyamanan fasilitas yang digunakan pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

TABEL 4.9
KENYAMANAN FASILITAS YANG DIGUNAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
5	Kenyamanan fasilitas yang digunakan.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	20	28.2	80
		Ragu-ragu	37	52.1	111
		Tidak setuju	10	14.1	20
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	227

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kenyamanan fasilitas yang digunakan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 20 responden (28,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 responden (52,1%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 10 responden (14,1%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 58,42% $[4,2\%+28,2\%+(52,1\%:2)]$ yang menyatakan setuju bahwa fasilitas pembelajaran nyaman untuk digunakan.

(4) Kenyamanan Sarana Pendidikan Yang Digunakan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kenyamanan Sarana pendidikan yang digunakan pada Tabel 4.10 sebagai berikut.

TABEL 4.10
KENYAMANAN SARANA PENDIDIKAN YANG DIGUNAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
6	Kenyamanan Sarana pendidikan yang digunakan	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	21	29.6	64
		Ragu-ragu	35	49.3	105
		Tidak setuju	11	15.5	22
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	227

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kenyamanan Sarana pendidikan yang digunakan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 21 responden (29,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 responden (49,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 11 responden (15,5%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 58,85% $[4,2\%+29,6\%+(49,3\%:2)]$ yang menyatakan setuju bahwa sarana pendidikan yang digunakan sudah nyaman.

(5) Kelengkapan Fasilitas Yang Digunakan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kelengkapan fasilitas yang digunakan pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

TABEL 4.11
KELENGKAPAN FASILITAS YANG DIGUNAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
7	Tingkat kelengkapan fasilitas yang digunakan.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	20	28.2	80
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	11	15.5	22
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	221

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kelengkapan fasilitas yang digunakan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 20 responden (28,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 11 responden (15,5%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57,5% $[4,2\%+28,2\%+(50,7\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa fasilitas yang digunakan sudah lengkap.

(6) Kelengkapan Sarana Yang Digunakan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kelengkapan sarana yang digunakan pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

TABEL 4.12
KELENGKAPAN SARANA YANG DIGUNAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
8	Kelengkapan Sarana yang digunakan	Sangat setuju	2	2.8	10
		Setuju	21	29.6	84
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	11	15.5	22
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	225

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kelengkapan Sarana yang digunakan yang menyatakan sangat setuju ada 21 responden (2,8%), menyatakan setuju 2 responden (29,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 8 responden (11%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57,75% $[29,6\%+2,8\%+(50,7\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa sarana yang digunakan sudah lengkap.

c) Tanggapan Responden Terhadap Materi Pembelajaran.

(1) Kesesuaian Materi Yang Disampaikan Dengan Perkembangan Iptek.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian materi yang disampaikan dengan perkembangan Iptek pada Tabel 4.13 sebagai berikut.

TABEL 4.13
KESESUAIAN MATERI YANG DISAMPAIKAN DENGAN
PERKEMBANGAN IPTEK

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
9	Kesesuaian materi yang disampaikan dengan perkembangan Iptek.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	21	29.6	84
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	10	14.1	20
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	228

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian materi yang disampaikan dengan perkembangan Iptek yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 21 responden (29,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 10 responden (14,1%) dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,43%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 59,15% $[4,2\%+29,6\%+(50,7\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan perkembangan Iptek.

(2) Keterkaitan Materi Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai keterkaitan materi dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.14 sebagai berikut.

TABEL 4.14
KETERKAITAN MATERI DENGAN TUJUAN PEMBELAJARAN
DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
10	Keterkaitan materi dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	37	52.1	148
		Ragu-ragu	24	33.8	72
		Tidak setuju	3	4.2	6
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	253

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keterkaitan materi dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju 37 responden (52,1%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 responden (33,80%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden (4,2%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 92,9% [7%+52,1%+(33,8%:2)] menyatakan setuju bahwa materi pembelajaran berkaitan dengan tujuan pembelajaran Diklat.

(3) Ketercapaian materi selama mengikuti Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketercapaian materi selama mengikuti Diklat pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

TABEL 4.15
KETERCAPAIAN MATERI SELAMA MENGIKUTI DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
11	Tingkat ketercapaian materi selama mengikuti Diklat.	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	36	50.7	144
		Ragu-ragu	27	38.0	81
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	251

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketercapaian materi selama mengikuti Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (5,6%), menyatakan setuju 36 responden (50,71%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 responden (38%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 76,3% $[5,6\% + 51,7\% + (38\% : 2)]$ menyatakan setuju bahwa materi pembelajaran dapat tercapai selama mengikuti Diklat.

d) Metode Pembelajaran

(1) Kesesuaian Metode Dengan Materi Yang Disampaikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian metode dengan materi yang disampaikan pada Tabel 4.16 sebagai berikut.

TABEL 4.16
KESESUAIAN METODE DENGAN MATERI YANG DISAMPAIKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
12	Kesesuaian metode dengan materi yang disampaikan.	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	21	29.6	84
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	8	11.3	16
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	234

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.16 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian metode dengan materi yang disampaikan yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju 21 responden (29,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 8 responden (11,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 61,95% [$7\%+29,6\%+(50,7\%:2)$] menyatakan setuju bahwa metode dengan materi yang disampaikan sudah sesuai.

(2) Kesesuaian Penggunaan Metode Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian penggunaan metode dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.17 sebagai berikut.

TABEL 4.17
TINGKAT KESESUAIAN PENGGUNAAN METODE DENGAN TUJUAN
PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
13	Tingkat kesesuaian penggunaan metode dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	6	8.5	30
		Setuju	32	45.1	128
		Ragu-ragu	23	32.4	69
		Tidak setuju	8	11.3	16
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	245

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian penggunaan metode dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden (8,5%), menyatakan setuju 32 responden (45,1%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 responden (32,4%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 8 responden (11,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 69,8% $[8,5\%+45,1\%+(32,4\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa penggunaan metode pembelajaran yang digunakan tepat dengan tujuan pembelajaran Diklat.

(3) Ketepatan Pemilihan Media Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil ketepatan Pemilihan media pembelajaran Diklat pada Tabel 4.18 sebagai berikut.

TABEL 4.18
KETEPATAN PEMILIHAN MEDIA PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
14	Ketepatan Pemilihan media pembelajaran Diklat	Sangat setuju	6	8.5	30
		Setuju	31	43.7	124
		Ragu-ragu	25	35.2	75
		Tidak setuju	8	11.3	16
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	246

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan Pemilihan media pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden (8,5%), menyatakan setuju 31 responden (43,7%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 responden (35,2%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 8 responden (11,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 69,8% $[8,5\%+43,7\%+(35,2\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa pemilihan media pembelajaran Diklat sudah tepat.

e) Evaluasi Pembelajaran.

(1) Kesesuaian Cara Evaluasi Hasil Pembelajaran Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian cara evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.19 sebagai berikut.

TABEL 4.19
KESESUAIAN CARA EVALUASI HASIL PEMBELAJARAN DENGAN
TUJUAN PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
15	Kesesuaian cara evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	1	1.4	5
		Setuju	24	33.8	96
		Ragu-ragu	42	59.2	126
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	233

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.19 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian cara evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden (1,4%), menyatakan setuju 24 responden (33,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 42 responden (59,2%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 64,8% $[1,4\%+33,8\%+(59,2\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa cara evaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran Diklat.

(2) Kesesuaian Alat Evaluasi Hasil Pembelajaran Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian alat evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.20 sebagai berikut.

TABEL 4.20
KESESUAIAN ALAT EVALUASI HASIL PEMBELAJARAN DENGAN
TUJUAN PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
16	Kesesuaian alat evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	2	2.8	10
		Setuju	23	32.4	92
		Ragu-ragu	39	54.9	117
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	231

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.20 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian alat evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden (2,8%), menyatakan setuju 23 responden (32,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 responden (54,9%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 62,65% [$2,8\% + 32,4\% + (54,9\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa penggunaan alat evaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran Diklat.

(3) Ketepatan Alat Evaluasi Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketepatan alat evaluasi dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.21 sebagai berikut.

TABEL 4.21
KETEPATAN ALAT EVALUASI DENGAN TUJUAN PEMBELAJARAN
DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
17	Ketepatan alat evaluasi dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	28	39.4	84
		Ragu-ragu	38	53.5	114
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	216

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.21 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan alat evaluasi dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 28 responden (39,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 responden (53,5%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 73% $[4.2\%+39,4\%+(53,5\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa alat evaluasi yang digunakan tepat dengan tujuan pembelajaran Diklat.

2) Kemampuan Instruktur.

a) Pemahaman Tujuan Pembelajaran.

(1) Kemampuan Pemahaman Instruktur Terhadap Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh

hasil tanggapan responden mengenai kemampuan pemahaman instruktur terhadap tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.22 sebagai berikut.

TABEL 4.22
KEMAMPUAN PEMAHAMAN INSTRUKTUR TERHADAP TUJUAN
PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
18	Kemampuan pemahaman instruktur terhadap tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	6	8.5	30
		Setuju	27	38.0	108
		Ragu-ragu	32	45.1	96
		Tidak setuju	3	4.2	6
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	243

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.22 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan pemahaman instruktur terhadap tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden (8,5%), menyatakan setuju 27 responden (38%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 responden (45,1%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden (4,2%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 69,05% $[8,5\%+38\%+(45,1\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa instruktur paham terhadap tujuan pembelajaran Diklat.

(2) Kemampuan Instruktur Dalam Mengelola Pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh

hasil tanggapan responden mengenai kemampuan instruktur dalam mengelola pembelajaran pada Tabel 4.23 sebagai berikut.

TABEL 4.23
KEMAMPUAN INSTRUKTUR DALAM MENGELOLA PEMBELAJARAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
19	Kemampuan instruktur dalam mengelola pembelajaran.	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	18	25.4	2
		Ragu-ragu	40	56.3	120
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	231

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan instruktur dalam mengelola pembelajaran yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju 18 responden (25,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 40 responden (56,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 60,55% [$7\%+25,4\%+(56,3\%:2)$] menyatakan setuju bahwa instruktur mampu dalam mengelola pembelajaran.

b) Penguasaan Materi Pembelajaran.

(1) Penguasaan Materi Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh

hasil tanggapan responden mengenai penguasaan materi pembelajaran Diklat pada Tabel 4.24 sebagai berikut.

TABEL 4.24
PENGUASAAN MATERI PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
20	Penguasaan materi pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	20	28.2	80
		Ragu-ragu	43	60.6	129
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	235

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.24 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap penguasaan materi pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (5,6%), menyatakan setuju 20 responden (28,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 responden (60,6%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 64,1% $[5,6\%+28,2\%+(60,6\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa materi pembelajaran Diklat telah dikuasai oleh instruktur.

(2) Gaya Penampilan Instruktur Dalam Penyampaian Materi Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai gaya penampilan instruktur dalam penyampaian materi Diklat pada Tabel 4.25 sebagai berikut.

TABEL 4.25
GAYA PENAMPILAN INSTRUKTUR DALAM PENYAMPAIAN
MATERI DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
21	Gaya penampilan instruktur dalam penyampaian materi Diklat.	Sangat Baik	6	8.5	30
		Baik	49	69.0	196
		Cukup Baik	14	19.7	42
		Buruk	1	1.4	2
		Sangat Buruk	1	1.4	1
		Total	71	100.0	271

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap gaya penampilan instruktur dalam penyampaian materi Diklat yang menyatakan sangat baik ada 6 responden (8,5%), menyatakan baik 49 responden (69%), menyatakan cukup baik sebanyak 14 responden (19,7%), sedangkan yang menyatakan buruk ada 1 responden (1,4%) dan menyatakan sangat buruk ada responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 87,35% $[8,5\%+69\%+(19,7\%:2)]$ menyatakan baik bahwa Gaya penampilan instruktur baik dalam penyampaian materi Diklat.

(3) Kesesuaian Materi Yang Disampaikan Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian materi yang disampaikan dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.26 sebagai berikut.

TABEL 4.26
KESESUAIAN MATERI YANG DISAMPAIKAN DENGAN TUJUAN
PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
22	Kesesuaian materi yang disampaikan dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	15	21.1	75
		Setuju	36	50.7	144
		Ragu-ragu	17	23.9	51
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	274

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.26 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian materi yang disampaikan dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 15 responden (21,1%), menyatakan setuju 36 responden (50,7%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 responden (23,9%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%) dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 83,75% $[21,1\%+50,7\%+(23,9\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan pembelajaran Diklat.

c) Media Pemahaman Penggunaan Media.

(1) Kesesuaian Media Yang Digunakan Dengan Materi Pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian media yang digunakan dengan materi pembelajaran pada Tabel 4.27 sebagai berikut.

TABEL 4.27
KESESUIAN MEDIA YANG DIGUNAKAN INSTRUKTUR DENGAN
MATERI PEMBELAJARAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
23	Kesesuaian media yang digunakan dengan materi pembelajaran.	Sangat setuju	6	8.5	30
		Setuju	36	50.7	144
		Ragu-ragu	27	38.0	81
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	258

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.27 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian media yang digunakan instruktur dengan materi pembelajaran yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden (8,5%), menyatakan setuju 36 responden (50,7%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 responden (38%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%) dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 78,5% $[8,5\%+50,7\%+(38\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa media yang digunakan instruktur sesuai dengan materi pembelajaran.

(2) Kemampuan Penguasaan Media Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan penguasaan media pembelajaran Diklat pada Tabel 4.28 sebagai berikut.

TABEL 4.28
KEMAMPUAN PENGUASAAN MEDIA PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
24	Kemampuan penguasaan media pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	7	9.9	35
		Setuju	35	49.3	140
		Ragu-ragu	23	32.4	69
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	235

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan penguasaan media pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 7 responden (9,9%), menyatakan setuju 35 responden (49,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 responden (32,4%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 75,4% $[9,9\%+49,3\%+(32,4\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa penguasaan media pembelajaran Diklat telah dikuasai.

(3) Kesesuaian Media Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian media dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.29 sebagai berikut.

TABEL 4.29
KESESUAIAN MEDIA DENGAN TUJUAN PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
25	Kesesuaian media dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	46	64.8	184
		Ragu-ragu	19	26.8	57
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	261

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian media dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 46 responden (64,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden (26,8%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 82,4% $[4,2\%+64,8\%+(26,8\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa penggunaan media sesuai dengan tujuan pembelajaran Diklat.

d) Perilaku Instruktur.

(1) Sikap Instruktur Dalam Menyampaikan Materi Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai sikap instruktur dalam menyampaikan materi Diklat pada Tabel 4.30 sebagai berikut.

TABEL 4.30
SIKAP INSTRUKTUR DALAM MENYAMPAIKAN MATERI DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
26	Sikap instruktur dalam menyampaikan materi Diklat.	Sangat Positif	8	11.3	40
		Positif	48	67.6	192
		Sedang	8	11.3	24
		Buruk	2	2.8	10
		Sangat Buruk	5	7.0	5
		Total	71	100.0	271

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap sikap instruktur dalam menyampaikan materi Diklat yang menyatakan sangat positif ada 8 responden (11,3%), menyatakan positif 48 responden (67,6%), menyatakan sedang sebanyak 8 responden (11,3%), sedangkan yang menyatakan buruk ada 2 responden (2,8%) ,dan menyatakan sangat buruk ada 5 responden (7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 84,55% $[11,3\%+67,6\%+(11,3\%:2)]$ menyatakan bahwa Sikap instruktur positif dalam menyampaikan materi Diklat sangat baik.

(2) Obyektifitas Instruktur Terhadap Peserta Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai obyektifitas instruktur terhadap peserta Diklat pada Tabel 4.31 sebagai berikut.

TABEL 4.31
OBJEKTIFITAS INSTRUKTUR TERHADAP PESERTA DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
27	Objektivitas instruktur terhadap peserta Diklat.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	45	63.4	180
		Ragu-ragu	19	26.8	57
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	257

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap objektivitas instruktur terhadap peserta Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 45 responden (63,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden (26,8%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 81% $[4,2\%+63,4\%+(26,8\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa perlakuan instruktur obyektif terhadap peserta Diklat.

(3) Kreatifitas Dalam Menyampaikan Materi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kreatifitas dalam menyampaikan materi pada Tabel 4.32 sebagai berikut.

TABEL 4.32
KREATIFITAS DALAM MENYAMPAIKAN MATERI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
28	Kreatifitas dalam menyampaikan materi.	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	28	39.4	112
		Ragu-ragu	35	49.3	105
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	243

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.32 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kreatifitas dalam menyampaikan materi yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (5,6%), menyatakan setuju ada 28 responden (39,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 responden (49,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 69,65% [5,6%+39,4%+(49,3%:2)] menyatakan setuju bahwa instruktur kreatifitas dalam menyampaikan materi Diklat.

e) Penguasaan Metode Pembelajaran.

(1) Kemampuan Memahami Metodologi Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan memahami metodologi pembelajaran Diklat pada Tabel 4.33 sebagai berikut.

TABEL4.33
KEMAMPUAN MEMAHAMI METODOLOGI PEMBELAJARAN
DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
29	Kemampuan memahami metodologi pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	15	21.1	75
		Setuju	39	54.9	156
		Ragu-ragu	14	19.7	47
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	277

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan memahami metodologi pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 15 responden (21,1%), menyatakan setuju ada 39 responden (54,9%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden (19,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%) dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 85,85% $[21,1\%+54,9\%+(19,7\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa instruktur mampu memahami metodologi pembelajaran Diklat.

(2) Kemampuan Dalam Menjelaskan Materi Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menjelaskan materi Diklat pada Tabel 4.34 sebagai berikut.

TABEL 4.34
KEMAMPUAN DALAM MENJELASKAN MATERI DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
30	Kemampuan dalam menjelaskan materi Diklat.	Sangat setuju	13	18.3	65
		Setuju	37	52.1	148
		Ragu-ragu	13	18.3	39
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	6	8.5	6
		Total	71	100.0	262

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan dalam menjelaskan materi Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 13 responden (18,3%), menyatakan setuju ada 37 responden (52,1%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden (18,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 6 responden (8,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 79,55% $[18,3\%+52,1\%+(18,3\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa instruktur mampu dalam menjelaskan materi Diklat.

(3) Kesesuaian Metode Yang Digunakan Dengan Tujuan Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan pembelajaran Diklat pada Tabel 4.35 sebagai berikut.

TABEL 4.35
KESESUAIAN METODE YANG DIGUNAKAN DENGAN TUJUAN
PEMBELAJARAN DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
31	Kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	8	11.3	40
		Setuju	45	63.4	180
		Ragu-ragu	15	21.1	45
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	269

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden (11,3%), menyatakan setuju ada 45 responden (63,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 responden (21,1%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%) dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 85,25% [$11,3\% + 63,4\% + (21,1\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa metode yang digunakan telah sesuai dengan tujuan pembelajaran.

(4) Variasi Metode Yang Digunakan Dalam Pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variasi metode yang digunakan dalam pembelajaran pada Tabel 4.36 sebagai berikut.

TABEL 4.36
VARIASI METODE YANG DIGUNAKAN DALAM PEMBELAJARAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
32	Variasi metode yang digunakan dalam pembelajaran .	Sangat setuju	9	12.7	45
		Setuju	38	53.5	152
		Ragu-ragu	20	28.2	60
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	263

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variasi metode yang digunakan dalam pembelajaran yang menyatakan sangat setuju ada 9 responden (12,7%), menyatakan setuju ada 38 responden (53,5%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 responden (28,2%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 80,3% $[12,7\%+53,5\%+(28,2\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa metode yang digunakan bervariasi dalam pembelajaran.

f) Penguasaan Metode Pembelajaran.

(1) Kontinuitas Dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kontinuitas dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran pada Tabel 4.37 sebagai berikut.

TABEL 4.47
KONTINUITAS DALAM MELAKSANAKAN EVALUASI
PEMBELAJARAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
33	Kontinuitas dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran	Sangat setuju	2	2.8	10
		Setuju	20	28.2	80
		Ragu-ragu	37	52.1	111
		Tidak setuju	9	12.7	18
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	222

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kontinuitas dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden (2,8%), menyatakan setuju ada 20 responden (28,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 responden (52,1%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 9 responden (12,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 62,5% $[2,8\%+28,2\%+(52,1\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa evaluasi pembelajaran dilaksanakan secara berkelanjutan.

(2) Ketepatan Penggunaan Alat Evaluasi Pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketepatan penggunaan alat evaluasi pembelajaran pada Tabel 4.38 sebagai berikut.

TABEL 4.38
KETEPATAN PENGGUNAAN ALAT EVALUASI PEMBELAJARAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
34	Ketepatan penggunaan alat evaluasi pembelajaran.	Sangat setuju	6	8.5	30
		Setuju	29	40.8	116
		Ragu-ragu	29	40.8	87
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	6	8.5	6
		Total	71	100.0	241

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan penggunaan alat evaluasi pembelajaran yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden (8,5%), menyatakan setuju 29 responden (40,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 responden (40,8%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 6 responden (8,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 69,7% $[8,5\%+40,8\%+(40,8\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa penggunaan alat evaluasi pembelajaran sudah tepat.

(3) Kesesuaian Cara Penilaian Dengan Materi Pembelajaran Diklat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai Kesesuaian cara penilaian dengan materi pembelajaran Diklat pada Tabel 4.39 sebagai berikut.

TABEL 4.39
KESESUAIAN CARA PENILAIAN DENGAN MATERI PEMBELAJARAN
DIKLAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
35	Tingkat Kesesuaian cara penilaian dengan materi pembelajaran Diklat.	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	23	32.4	92
		Ragu-ragu	33	46.5	99
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100.0	242

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap tingkat Kesesuaian cara penilaian dengan materi pembelajaran Diklat yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju ada 23 responden (32,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 responden (46,5%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 4 responden (5,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 62,65% $[7\%+32,4\%+(46,5\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa cara penilaian sesuai dengan materi pembelajaran Diklat.

(4) Obyektifitas Penilaian Hasil Evaluasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai obyektifitas penilaian hasil evaluasi pada Tabel 4.40 sebagai berikut.

TABEL 4.40
OBJEKTIFITAS PENILAIAN HASIL EVALUASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
36	Tingkat obyektifitas penilaian hasil evaluasi.	Sangat setuju	1	1.4	5
		Setuju	19	26.8	76
		Ragu-ragu	46	64.8	138
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100	235

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.40 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap obyektifitas penilaian hasil evaluasi yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden (1,4%), menyatakan setuju ada 19 responden (26,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 46 responden (64,8%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 4 responden (5,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 60,6% $[1,4\%+26,8\%+(64,8\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa obyektifitas dalam penilaian hasil evaluasi.

3) Lingkungan Belajar.

a) Keteraturan Pelatihan.

(1) Ketagasan Dalam Menjalankan Peraturan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketagasan dalam menjalankan peraturan pada Tabel 4.41 sebagai berikut.

TABEL 4.41
KETAGASAN DALAM MENJALANKAN PERATURAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
37	Ketagasan dalam menjalankan peraturan.	Sangat setuju	1	1.4	5
		Setuju	13	18.3	52
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	19	26.8	38
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	205

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketagasan dalam menjalankan peraturan yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden (1,4%), menyatakan setuju 13 responden (18,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 19 responden (26,8%) ,dan 2 responden (2,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir setengah responden yaitu 45,05% [$1,4\% + 18,3\% + (50,7\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa peraturan yang dilaksanakan tegas.

(2) Keteraturan Pelaksanaan Pelatihan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai keteraturan pelaksanaan pelatihan pada Tabel 4.42 sebagai berikut.

TABEL 4.42
KETERATURAN PELAKSANAAN PELATIHAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
38	Tingkat keteraturan pelaksanaan pelatihan.	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	21	29.6	84
		Ragu-ragu	34	47.9	102
		Tidak setuju	12	16.9	24
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	226

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keteraturan pelaksanaan pelatih yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), setuju 21 responden (29,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 responden (47,9%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 12 responden (16,9%) ,dan responden menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57,75% $[4,2\%+29,6\%+(47,9\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa pelaksanaan pelatih sangatlah teratur.

b) Fasilitas dan Sarana Pelatihan.

(1) Ketersediaan peralatan pelatihan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketersediaan peralatan pelatihan pada Tabel 4.43 sebagai berikut.

TABEL 4.43
KETERSEDIAAN PERALATAN PELATIHAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
39	Ketersediaan peralatan pelatihan.	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	35	49.3	140
		Ragu-ragu	27	38.0	81
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	248

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketersediaan peralatan pelatihan yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (5,6%), menyatakan setuju ada 35 responden (49,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 responden (38%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada 2 responden (2,8) dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 73,9% $[5,6\%+49,3\%+(38\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa peralatan pelatihan sudah tersedia.

(2) Ketepatan Peralatan Pelatihan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketepatan peralatan pelatihan pada Tabel 4.44 sebagai berikut.

TABEL 4.44
KETEPATAN PERALATAN PELATIHAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
40	Ketepatan peralatan pelatihan.	Sangat setuju	1	1.4	5
		Setuju	25	35.2	100
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	228

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan peralatan pelatihan yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden (1,4%), menyatakan setuju ada 25 responden (35,2%), menyatakan tidak setuju sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 61,95% [$1,4\% + 35,2\% + (50,7\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa peralatan pelatihan sudah tepat .

c) Keterampilan Yang Diberikan.

(1) Kesesuaian Materi Pelajaran Diklat Dengan Kebutuhan Pekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian materi pelajaran Diklat dengan kebutuhan pekerja pada Tabel 4.45 sebagai berikut.

TABEL 4.5
KESESUAIAN MATERI PELAJARAN DIKLAT DENGAN KEBUTUHAN PEKERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
41	Kesesuaian materi pelajaran Diklat dengan kebutuhan pekerja.	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	26	36.6	104
		Ragu-ragu	33	46.5	99
		Tidak setuju	7	9.9	14
		Sangat tidak setuju	1	1.4	1
		Total	71	100.0	233

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.45 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian materi pelajaran Diklat dengan kebutuhan pekerja yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (5,6%), menyatakan setuju ada 26 responden (36,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 responden (46,5%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 7 responden (9,9%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 65,45% [$5,6\% + 36,6\% + (46,5\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa materi pelajaran Diklat sudah sesuai dengan kebutuhan pekerja.

(2) Materi Pelajaran Diklat Dapat Menimbulkan Inovasi Dalam Pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai materi pelajaran Diklat dapat menimbulkan inovasi dalam pekerjaan pada Tabel 4.46 sebagai berikut.

TABEL 4.6
MATERI PELAJARAN DIKLAT DAPAT MENIMBULKAN INOVASI
DALAM PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
42	Materi pelajaran Diklat dapat menimbulkan inovasi dalam pekerjaan.	Sangat setuju	1	1.4	5
		Setuju	25	35.2	100
		Ragu-ragu	35	49.3	105
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100.0	226

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.46 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap materi pelajaran Diklat dapat menimbulkan inovasi dalam pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden (1,4%), menyatakan setuju 25 responden (35,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 responden (49,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 4 responden (5,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 61,25% $[1,4\%+35,2\%+(49,3\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa materi pelajaran Diklat dapat menimbulkan inovasi dalam pekerjaan.

d) Waktu Pelaksanaan.

(1) Ketepatan Waktu dengan Jadwal Pelaksanaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dengan jadwal pelaksanaan pada Tabel 4.47 sebagai berikut.

TABEL 4.7
KETEPATAN WAKTU DENGAN JADWAL PELAKSANAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
43	Ketepatan waktu dengan jadwal pelaksanaan.	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	25	35.2	100
		Ragu-ragu	33	46.5	99
		Tidak setuju	7	9.9	14
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	235

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.47 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan waktu dengan jadwal pelaksanaan yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (5,6%), menyatakan setuju ada 25 responden (35,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 responden (46,5%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 7 responden (9,9%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 64,05% $[5,6\%+35,2\%+(46,5\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa waktu pelaksanaan sesuai dengan jadwal pelaksanaan.

(2) Tingkat Ketepatan Alokasi Waktu Pelatihan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketepatan alokasi waktu pelatihan pada Tabel 4.48 sebagai berikut.

TABEL 4.48
KETEPATAN ALOKASI WAKTU PELATIHAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
44	ketepatan alokasi waktu pelatihan.	Sangat setuju	-	-	-
		Setuju	24	33.8	96
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	5	7.0	5
		Total	71	100.0	221

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.48 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan alokasi waktu pelatihan yang menyatakan sangat setuju tidak ada, menyatakan setuju ada 24 responden (33,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 5 responden (7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 59,18% [$33,8\% + (50,7\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa alokasi waktu pelatihan sudah tepat.

e) Hubungan Antara Peserta Dengan Instruktur.

(1) Keserasaiaan Hubungan Yang Terjalin Peserta Dengan Instruktur

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai keserasaiaan hubungan yang terjalin peserta dengan instruktur pada Tabel 4.49 sebagai berikut.

TABEL 4.49
KESERASAIAAN HUBUNGAN YANG TERJALIN PESERTA DENGAN INSTRUKTUR

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
45	Keserasaiaan hubungan yang terjalin peserta dengan instruktur	Sangat setuju	5	7.0	20
		Setuju	24	33.8	96
		Ragu-ragu	34	47.9	102
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	292

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.49 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keserasaiaan hubungan yang terjalin peserta dengan instruktur yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju ada 24 responden (33,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 responden (47,9%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 64,75% [$7\%+33,8\%+(47,9\%:2)$] menyatakan setuju bahwa terjalin hubungan yang serasai antara peserta dengan instruktur.

f) HUBUNGAN ANTARA PESERTA DENGAN PESERTA.

(1) Keserasaiaan Hubungan Yang Terjalin Peserta Dengan Peserta.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai Keserasaiaan hubungan yang terjalin peserta dengan peserta pada Tabel 4.50 sebagai berikut.

TABEL 4.50
TINGKAT KESERASAIAAN HUBUNGAN YANG TERJALIN ANTARA
PESERTA DENGAN PESERTA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
46	Keserasaiaan hubungan yang terjalin antara pesertadengan peserta.	Sangat setuju	1	1.4	5
		Setuju	25	35.2	100
		Ragu-ragu	36	50.7	108
		Tidak setuju	7	9.9	14
		Sangat tidak setuju	2	2.8	2
		Total	71	100.0	229

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.50 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keserasaiaan hubungan yang terjalin peserta yang menyatakan sangat setuju ada 1 responden (1,4%), menyatakan setuju ada 25 responden (35,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (50,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 7 responden (9,9%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 2 responden (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 61,95% $[1,4\%+35,2\%+(50,7\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa terjalin hubungan yang serasi antara peserta dengan peserta.

(2) Rasa Persaudaraan Antara Para Peserta Yang Terjalin.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai rasa persaudaraan antara para peserta yang terjalin pada Tabel 4.51 sebagai berikut.

TABEL 4.51
RASA PERSAUDARAAN ANTARA PARA PESERTA YANG TERJALIN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
47	Rasa persaudaraan antara para peserta yang terjalin.	Sangat setuju	2	2.8	10
		Setuju	23	32.4	92
		Ragu-ragu	34	47.9	102
		Tidak setuju	6	8.5	12
		Sangat tidak setuju	6	8.5	6
		Total	71	100.0	222

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap rasa persaudaraan antara para peserta yang terjalin yang menyatakan sangat setuju ada 2 responden (2,8%), menyatakan setuju ada 23 responden (32,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 responden (47,9%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 responden (8,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 6 responden (8,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 59,15% $[2,8\%+32,4\%+(47,9\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa terjalin rasa persaudaraan antara para peserta dengan peserta.

4.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.

1) Tanggapan Responden Terhadap *Quantity Work* / Jumlah Kerja.

(1) Ketepatan hasil kerja dengan target kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketepatan hasil kerja dengan target kerja pada Tabel 4.52 sebagai berikut:

TABEL 4.52
KETEPATAN HASIL KERJA DENGAN TARGET KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
48	Ketepatan hasil kerja dengan target kerja	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	28	39.4	112
		Ragu-ragu	35	49.3	105
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100	293

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.52 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan hasil kerja dengan target kerja yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju ada 28 responden (39,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 responden (49,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan 3 responden (4,2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 68,25% $[4,2\% + 39,4\% + (49,3\% : 2)]$ menyatakan setuju bahwa hasil kerja tepat dengan target kerja.

(2) ketepatan hasil kerja dengan target kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden kesigapan dalam pekerjaan pada Tabel 4.53 sebagai berikut.

TABEL 4.53
KESIGAPAN DALAM PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
49	Kesigapan dalam pekerjaan	Sangat setuju	7	9.9	35
		Setuju	25	35.2	100
		Ragu-ragu	31	43.7	93
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	241

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.52 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesigapan dalam pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 7 responden (9,9%), menyatakan setuju ada 25 responden (35,2%), menyatakan ragu-ragu sama sebanyak 31 responden (43,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 66,95% [$9,9\% + 35,2\% + (43,7\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesigapan.

2) Tanggapan Responden Terhadap *Quality Work* / kualitas Kerja.

(1) Kesesuaian Kulaitas Kerja Dengan Standar Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian kulaitas kerja dengan standar kerja pada Tabel 4.54 sebagai berikut:

TABEL 4.54
KESESUAIAN KULAITAS KERJA DENGAN STANDAR KERJA

No	Pernyataan	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Skor
50	Kesesuaian kulaitas kerja dengan standar kerja.	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	17	23.9	68
		Ragu-ragu	41	57.7	123
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	231

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.54 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesesuaian kulaitas kerja dengan standar kerja yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju 17 responden (23,9%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 responden (57,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 59,75% [$7\%+23,9\%+(57,7\%:2)$] yang menyatakan setuju bahwa kulaitas kerja sesuai dengan standar kerja.

(2) Ketelitian Menyelesaikan Pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai ketelitian menyelesaikan pekerjaan pada Tabel 4.55 sebagai berikut:

TABEL 4.55
KETELITIAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
51	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	21	29.6	84
		Ragu-ragu	40	56.3	120
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	236

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.55 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketelitian menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju ada 21 responden (29,6%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 40 responden (56,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 64,75% [$7\%+29,6\%+(56,3\%:2)$] menyatakan setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

(3) Kepuasan Terhadap Mutu Pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap mutu pekerjaan pada Tabel 4.56 sebagai berikut.

TABEL 4.56
KEPUASAN TERHADAP MUTU PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
52	Kepuasan terhadap mutu pekerjaan.	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	49	69.0	196
		Ragu-ragu	13	18.3	39
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	265

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.56 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan terhadap mutu pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju 49 responden (69%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden (18,3%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 85,15% [7%+69%+(18,3%:2)] yang menyatakan setuju bahwa puas terhadap mutu pekerjaan.

3) *Job Knowledge* / Pengetahuan Pekerja.

(1) Pengetahuan Tentang Pekerjaan Sesuai Dengan tugas.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai pengetahuan tentang pekerjaan sesuai dengan tugas pada Tabel 4.57 sebagai berikut.

TABEL 4.57
PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN SESUAI DENGAN TUGAS

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
53	Pengetahuan tentang pekerjaan sesuai dengan tugas	Sangat setuju	14	19.7	70
		Setuju	37	52.1	148
		Ragu-ragu	17	23.9	51
		Tidak setuju	-	-	-
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	272

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.57 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap pengetahuan tentang pekerjaan sesuai dengan tugas yang menyatakan sangat setuju ada 14 responden (19,7%), menyatakan setuju 37 responden (52,1%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 responden (23,9%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 83,75% [19,7%+52,1%+(23,9%:2)] yang menyatakan setuju bahwa pengetahuan mereka tentang pekerjaan sudah sesuai dengan tugas.

(2) Keterampilan Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Diberikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada Tabel 4.58 sebagai berikut.

TABEL 4.58
KETERAMPILAN YANG SESUAI DENGAN PEKERJAAN YANG
DIBERIKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
54	Keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	Sangat setuju	13	18.3	65
		Setuju	37	52.1	148
		Ragu-ragu	18	25.4	54
		Tidak setuju	-	-	-
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	270

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.58 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan yang menyatakan sangat setuju ada 13 responden (18,3%), menyatakan setuju 37 responden (52,1%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 responden (25,4%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 83,1% [$18,3\% + 52,1\% + (25,4\% : 2)$] yang menyatakan setuju bahwa keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan.

(3) Pemahaman Mengenai Pekerjaan Yang Dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai pemahaman mengenai pekerjaan yang dilaksanakan pada Tabel 4.59 sebagai berikut.

TABEL 4.59
PEMAHAMAN MENGENAI PEKERJAAN YANG DILAKSANAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
55	Pemahaman mengenai pekerjaan yang dilaksanakan	Sangat setuju	9	12.7	45
		Setuju	35	49.3	140
		Ragu-ragu	19	26.8	57
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100.0	255

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.59 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap pemahaman mengenai pekerjaan yang dilaksanakan yang menyatakan sangat setuju ada 9 responden (12,7%), menyatakan setuju ada 35 responden (49,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden (26,8%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 75,4% [$12,7\% + 49,3\% + (26,8\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa mengenai pekerjaan yang dilaksanakan dapat dipahami.

(4) Kemampuan Mengetahui Prosedur Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan mengetahui prosedur kerja pada Tabel 4.60 sebagai berikut.

TABEL 4.60
KEMAMPUAN MENGETAHUI PROSEDUR KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
56	Kemampuan mengetahui prosedur kerja	Sangat setuju	5	7.0	25
		Setuju	40	56.3	80
		Ragu-ragu	20	28.2	60
		Tidak setuju	3	4.2	6
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total		71	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.60 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan mengetahui prosedur kerja yang menyatakan sangat setuju ada 5 responden (7%), menyatakan setuju ada 40 responden (56,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 responden (28,2%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden (4,2%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 77,4% [$7\%+56,3\%+(28,2\%:2)$] menyatakan setuju bahwa memiliki kemampuan mengetahui prosedur kerja

4) *Creativiness* / kreativitas.

(1) Kesempatan Dalam Memunculkan Gagasan Atau Ide Baru.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesempatan dalam memunculkan gagasan atau ide baru pada Tabel 4.61 sebagai berikut.

TABEL 4.61
KESEMPATAN DALAM MEMUNCULKAN GAGASAN ATAU IDE BARU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
57	Kesempatan dalam memunculkan gagasan atau ide baru.	Sangat setuju	7	9.9	35
		Setuju	46	64.8	184
		Ragu-ragu	15	21.1	45
		Tidak setuju	-	-	-
		Sangat tidak setuju	3	4.2	3
		Total	71	100	277

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.62 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesempatan dalam memunculkan gagasan atau ide baru yang menyatakan sangat setuju ada 7 responden (9,9%), menyatakan setuju 46 responden (64,8%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 responden (21,2%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan menyatakan sangat tidak setuju ada 3 responden (4,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 85,33% $[9,9\% + 64,8\% + (21,2\% : 2)]$ yang menyatakan setuju bahwa kesempatan dalam memunculkan gagasan atau ide baru.

(2) Kemampuan Dalam Menyampaikan Pendapat Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan pada Tabel 4.62 sebagai berikut.

TABEL 4.62
KEMAMPUAN DALAM MENYAMPAIKAN PENDAPAT YANG
BERHUBUNGAN DENGAN PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
58	Kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan	Sangat setuju	4	5.6	20
		Setuju	47	66.2	188
		Ragu-ragu	14	19.7	42
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	5	7.0	5
		Total	71	100.0	257

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.63 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (5,6%), menyatakan setuju 47 responden (66,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden (19,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (1,4%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 5 responden (7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 81,65% $[5,6\% + 66,2\% + (19,7\% : 2)]$ yang menyatakan setuju bahwa kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan

5) *Cooperation* / kerja Sama.

(1) Kemampuan Bekerjasam Dengan Rekan Sepekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan bekerjasama dengan rekan sepekerjaan pada Tabel 4.63 sebagai berikut.

TABEL 4.63
KEMAMPUAN BEKERJASAM DENGAN REKAN SEPEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Skor
59	Kemampuan bekerjasama dengan rekan sepekerjaan	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	30	42.3	120
		Ragu-ragu	32	45.1	96
		Tidak setuju	2	2.8	8
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100.0	243

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.63 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama dengan rekan sepekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden (4,2%), menyatakan setuju 30 responden (42,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 responden (45,1 %), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2,8%) ,dan menyatakan sangat tidak setuju ada 4 responden (5,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 69,05% $[4,2\%+42,3\%+(45,1\%:2)]$ yang menyatakan setuju bahwa mampu bekerjasama dengan rekan sepekerjaan.

(2) Kemampuan Bekerjasam Dengan Atasan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan bekerjasama dengan atasan pada Tabel 4.64 sebagai berikut.

TABEL 4.64
KEMAMPUAN BEKERJASAM DENGAN ATASAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
60	Kemampuan bekerjasama dengan atasan	Sangat setuju	14	19,7	70
		Setuju	39	54,9	156
		Ragu-ragu	14	19,7	42
		Tidak setuju	-	-	-
		Sangat tidak setuju	4	5,6	4
		Total	71	100.0	272

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.64 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama dengan atasan yang menyatakan sangat setuju ada 14 responden (19,7%), menyatakan setuju 39 responden (54,9%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden (19,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan menyatakan sangat tidak setuju ada 4 responden (5,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 84,45% $[19,7\%+54,9\%+(19,7\%:2)]$ yang menyatakan setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan atasan.

6) *Dependability /Kesadaran Diri.*

(1) **Keseriusan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan pada Tabel 4.65 sebagai berikut.

TABEL 4.65
KESERiusAN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
61	Keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat setuju	17	23.9	85
		Setuju	37	52.1	148
		Ragu-ragu	10	14.1	30
		Tidak setuju	2	2.8	4
		Sangat tidak setuju	5	7.0	5
		TOTAL	71	100	272

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.62 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 16 responden (22%), menyatakan setuju ada 41 responden (58%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden (15%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden (2%), dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 87,5% $[22\%+58\%+(15\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan penuh dengan keseriusan.

(2) Bekerja Dengan Baik Walaupun Pimpinan Tidak Berada Ditempat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada ditempat pada Tabel 4.66 sebagai berikut.

TABEL 4.66
BEKERJA DENGAN BAIK WALAUPUN PIMPINAN TIDAK BERADA
DITEMPAT

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
62	Bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada ditempat	Sangat setuju	9	12.7	40
		Setuju	52	73.2	208
		Ragu-ragu	6	8.5	18
		Tidak setuju	-	-	-
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100	270

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.66 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap Bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada ditempat yang menyatakan sangat setuju ada 12 responden (17%), menyatakan setuju 53 responden (75%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (8%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada dan menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 96% [17%+75%+(8%:2)] yang menyatakan setuju bahwa bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada ditempat.

(3) Melaksanakan Tugas Kedinasan Dengan Sebaik-Baiknya Dengan Penuh Pengabdian.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian pada Tabel 4.67 sebagai berikut.

TABEL 4.67
MELAKSANAKAN TUGAS KEDINASAN DENGAN SEBAIK-BAIKNYA
DENGAN PENUH PENGABDIAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
63	Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian	Sangat setuju	12	16.9	60
		Setuju	35	49.3	140
		Ragu-ragu	19	26.8	57
		Tidak setuju	1	1.4	2
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100	263

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.67 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian yang menyatakan sangat setuju ada 13 responden (18%), menyatakan setuju 37 responden (52%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 responden (28%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden (2%), dan menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 64,5% [$10\%+27\%+(55\%:2)$] yang menyatakan setuju bahwa melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian.

7) *Initiative/ Inisiatif.*

(1) **Kesigapan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesigapan dalam menyelesaikan pekerjaan pada Tabel 4.68 sebagai berikut.

TABEL 4.68
KESIGAPAN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
64	Kesigapan dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat setuju	3	4.2	15
		Setuju	28	39.4	112
		Ragu-ragu	35	49.3	105
		Tidak setuju	-	-	-
		Sangat tidak setuju	5	7.0	5
		Total	71	100	237

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.68 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesigapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 4 responden (6%), menyatakan setuju 29 responden (41%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 responden (52%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan menyatakan sangat tidak setuju ada 1 responden (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 73% [$6\%+41\%+(52\%:2)$] menyatakan setuju bahwa sigap dalam menyelesaikan pekerjaan.

(2) Kesigapan Dalam Menangani Masalah.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kesigapan dalam menangani masalah pada Tabel 4.69 sebagai berikut.

TABEL 4.69
KESIGAPAN DALAM MENANGANI MASALAH

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
65	Kesigapan dalam menangani masalah	Sangat setuju	7	9.9	35
		Setuju	23	32.4	92
		Ragu-ragu	32	45.1	96
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100	237

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.69 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesigapan dalam menangani masalah yang menyatakan sangat setuju ada 10 responden (14%), menyatakan setuju ada 25 responden (35%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 responden (44%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%), dan menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 71% $[14\%+35\%+(44\%:2)]$ menyatakan setuju bahwa mereka sigap dalam menangani masalah.

8) *Personal Qualities/ Kualitas Karyawan.*

(1) **Kepatuhan Terhadap Tugas Pokok Yang Diberikan Oleh Organisasi.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kepatuhan terhadap tugas pokok yang diberikan oleh organisasi pada Tabel 4.70 sebagai berikut.

TABEL 4.70
KEPATUHAN TERHADAP TUGAS POKOK YANG DIBERIKAN OLEH ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
66	Kepatuhan terhadap tugas pokok yang diberikan oleh organisasi	Sangat setuju	8	11.3	40
		Setuju	23	32.4	92
		Ragu-ragu	31	43.7	93
		Tidak setuju	5	7.0	10
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100.0	239

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.70 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kepatuhan terhadap tugas pokok yang diberikan oleh organisasi yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden (11,3%), menyatakan setuju ada 23 responden (32,4%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 responden (43,7%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 responden (7%), dan menyatakan sangat tidak setuju tidak ada 4 responden (5,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 65,55% [$11,3\% + 32,4\% + (43,7\% : 2)$] menyatakan setuju bahwa patuh terhadap tugas pokok yang diberikan oleh organisasi.

(2) Kemampuan Mengambil Keputusan Dalam Hal Menyelesaikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kemampuan mengambil keputusan dalam hal menyelesaikan pekerjaan pada Tabel 4.71 sebagai berikut.

TABEL 4.71
KEMEMPUAN MENGAMBIL KEPUTUSAN DALAM HAL
MENYELESAIKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor
67	Kemampuan mengambil keputusan dalam hal menyelesaikan pekerjaan .	Sangat setuju	7	9.9	35
		Setuju	37	52.1	148
		Ragu-ragu	20	28.2	60
		Tidak setuju	3	4.2	6
		Sangat tidak setuju	4	5.6	4
		Total	71	100	253

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010.

Berdasarkan Tabel 4.71 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan mengambil keputusan dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden (11%), menyatakan setuju ada 39 responden (55%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 responden (30%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 3 responden (4%), dan menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 81% [$11\%+55\%+(30\%:2)$] menyatakan setuju bahwa mampu mengambil keputusan dalam hal menyelesaikan.

4.1.5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Latihan) Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung.

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh antara variabel Diklat (pendidikan dan latihan) Profesi terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung. Pengujian pengaruh variabel ini menggunakan aplikasi *software* SPSS 15, untuk membuktikan hipotesis tersebut analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi regresi, yang terdiri dari uji normalitas data dan uji linieritas data. Analisis uji asumsi regresi tersebut seperti di bawah ini:

1) Uji Asumsi Regresi

(1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian kenormalan data dilakukan menggunakan uji Liliefors yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi $> 0,1$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian kenormalan dapat dilihat pada Tabel 4.72 sebagai berikut:

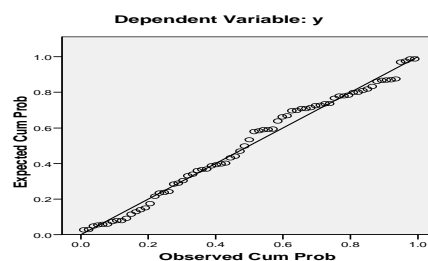
TABEL 4.72
UJI KENORMALAN DATA

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,122	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS didapatkan nilai signifikansi $0,122 > 0,1$, maka data dikatakan berdistribusi normal. Selain itu suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. Gambar 4.3 berikut ini menggambarkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi layak dipakai apabila nilai residunya mengikuti distribusi normal, atau pada Gambar 4.3 nilai residu berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. Dengan demikian berdasarkan Gambar 4.3 data memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Lampiran

GAMBAR 4.3
NORMAL PROBABILITY PLOT

(2) Uji Linieritas data

Setelah diketahui bahwa variabel Diklat Profesi dan variabel kinerja karyawan berdistribusi normal, maka selanjutnya perlu diketahui apakah hubungan tersebut benar-benar ada dan linier, untuk itu perlu dilakukan uji linieritas regresi variabel X atas variabel Y. Pengujian linieritas ini dimaksudkan

untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linier antara Diklat profesi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data diperoleh output Anova Hyot pada Tabel 4.73 sebagai berikut:

TABEL 4.73
UJI LINIERITAS DATA
ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Regression	1069.436	1	1069.436	16.694	4,914	.000(a)	Ho ditolak
	Residual	4420.183	69	64.061				
	Total	5489.619	70					

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji F_{test} didapatkan F_{hitung} sebesar 16.694, sedangkan $F_{tabel} = 4,914$ (dapat dilihat dalam lampiran), karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.694 > 4,914$). Maka H_0 ditolak artinya data berpola linier atau ada hubungan linier antara Diklat profesi dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari 0,1, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Diklat profesi terhadap kinerja karyawan berpola linier. Berdasarkan hasil pengujian linieritas di atas maka dapat dikatakan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi linieritas.

2) Pengaruh Diklat Profesi Terhadap Kinerja Karyawan.

(1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel Diklat profesi dan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel *model summary* dengan menggunakan aplikasi software SPSS 15 maka dapat diperoleh

koefisien korelasi atau hubungan antara Diklat profesi dengan kinerja karyawan yang terlihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.74
MODEL SUMMARY (b)
OUTPUT KOEFISIEN KORELASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441(a)	.195	.183	8.00379

a Predictors: (Constant), X (Diklat Profesi)

b Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 4.74 *model summary* output SPSS 15, dapat diketahui bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Diklat profesi dan kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 0,441 (sedang), ini artinya sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi (Sugiyono, 2008:184) maka korelasi antara Diklat profesi dengan kinerja karyawan termasuk kategori kuat (0,400 – 0,599) dengan *Standar Error Of Estimate* (SEE) sebesar 8.00379 untuk variabel kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan angka Standar Deviasi (STD) kinerja karyawan yang sebesar 16.82354 maka *Standar Error Of Estimate* (SEE) nilainya lebih kecil, dapat dilihat dalam tabel 4.75. Ini artinya angka (SEE) baik untuk dijadikan prediktor dalam menentukan kinerja karyawan, dimana angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor variabel tergantung harus lebih kecil dari angka Standar Deviasi ($SEE < STD$), semakin kecil SEE akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel tergantung. Kemudian dari *model summary* di atas diperoleh angka *R square* yang diperoleh sebesar 0,195 berada pada kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diklat profesi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar

19,5%, yang artinya perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh Diklat profesi dan 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

TABEL 4.75
DESCRIPTIVE STATISTICS

	Mean	Std. Deviation	N
x	154.8529	16.82354	71
y	61.3839	8.85568	71

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

(2) Analisis Regresi Linier

Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan fungsional secara linear antara kedua variabel. Analisis ini juga dapat digunakan untuk memperkirakan berapa tingkat perubahan variabel kinerja karyawan apabila variabel Diklat profesi mengalami perubahan. Regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Diklat profesi terhadap kinerja karyawan, output koefisien regresi dapat dilihat pada Tabel 4.76 dibawah ini:

TABEL 4.76
OUTPUT KOEFISIEN REGRESI
COEFFICIENTS(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.		95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	B	Std. Error	B	Std. Error
1 (Constant)	25.406	8.856		2.869	.005	7.738	43.075		
x	.232	.057	.441	4.086	.000	.119	.346		

a Dependent Variable: Y(Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas, maka diperoleh persamaan regresi liner Diklat profesi dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: $Y' = a + bX$ adalah kinerja karyawan (Y) = 25.406+0,232X. Artinya besar perubahan kinerja karyawan (Y) yang terjadi mengikuti perubahan Diklat profesi (X).

$$Y' = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 25.406 + 0,232 \text{ Diklat profesi}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, konstanta a sebesar 25.406 menyatakan bahwa jika tidak ada Diklat profesi ($X = 0$) maka kinerja karyawan sebesar 25.406 satu satuan nilai. Koefisien regresi 0,232 satu satuan nilai artinya setiap dilaksanakan Diklat profesi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,232 satu satuan nilai, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kualitas Diklat profesi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,232 satu satuan nilai.

(3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y , maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,441)^2 \times 100\% \\ &= 19,5\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa besarnya Kd (koefisien determinasi) adalah 19,5%, artinya kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh Diklat profesi (X) adalah sebesar 19,5%. sisanya sebesar 80,5% dipengaruhi faktor lain.

Hipotesis yang diuji yaitu pengaruh Diklat profesi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif Diklat profesi terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif Diklat profesi terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung.

Berdasarkan hasil perhitungan output statistik dengan bantuan *software* SPSS 15, maka diperoleh t_{hitung} sebesar = 4,6; sedangkan dalam t_{tabel} pada taraf signifikansi = 0,1 dengan derajat kebebasan (dk) $N - 2 = 71 - 2 = 69$, tidak terdapat dalam tabel sehingga perlu dilakukan interpolasi antara dk = 60 dan dk = 120 yang dapat dilihat pada lampiran, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,647. Dengan demikian, maka $t_{hitung} = 4,6 > t_{tabel} = 1,647$ artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan kata lain hipotesis yang diajukan peneliti diterima yaitu: kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh Diklat profesi.

TABEL 4.77
RANGKUMAN HASIL UJI HIPOTESIS

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
terdapat pengaruh yang positif Diklat profesi terhadap kinerja karyawan.	4,6	1,647	H_0 ditolak, dan H_1 diterima

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Pelaksanaan Diklat profesi

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada hasil penelitian dapat diketahui hasil gambaran mengenai Diklat profesi dari hasil rekapitulasi yang disajikan pada Tabel 4.78 sebagai berikut:

TABEL 4.78
REKAPITULASI INDIKATOR DIKLAT PROFESI

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor Ideal	%
	1. Proses Pembelajaran			
	a. Tujuan Pembelajaran			
1	Kemampuan memahami tujuan pembelajaran Diklat	224	355	63
	Kesesuaian tujuan pembelajaran dengan kompetensi yang dibutuhkan karyawan	239	355	64
	Sub Total	463	710	65
	b. Fasilitas dan Sarana Pembelajaran			
2	Tingkat kelayakan fasilitas pendidikan yang digunakan	223	355	63
	Kelayakan sarana pendidikan yang digunakan	224	355	63
	Kenyamanan fasilitas yang digunakan	227	355	64
	Kenyamanan Sarana pendidikan yang digunakan	227	355	64
	Kelengkapan fasilitas yang digunakan	221	355	62
	Kelengkapan Sarana yang digunakan	225	355	63
	Sub Total	1347	2130	63
	c. Materi Pembelajaran			
3	Kesesuaian materi yang disampaikan dengan perkembangan Iptek	228	355	64
	Keterkaitan materi dengan tujuan pembelajaran	253	355	71
	Ketercapaian materi selama mengikuti Diklat	251	355	71
	Sub Total	732	1065	69
	d. Metode Pembelajaran			
4	Kesesuaian metode dengan materi yang disampaikan oleh instruktur	234	355	66
	Kesesuaian penggunaan metode dengan tujuan pembelajaran Diklat	245	355	69

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor Ideal	%
	Ketepatan Pemilihan media pelatihan	246	355	69
	Sub Total	725	1065	68
	e. Evaluasi Pembelajaran			
5	Kesesuaian cara evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat	233	355	66
	Kesesuaian alat evaluasi hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran Diklat	231	355	57
	Ketepatan alat evaluasi dengan tujuan pembelajaran Diklat	216	355	61
	Sub Total	650	1065	64
	2. Kemampuan Instruktur			
	a. Pemahaman Tujuan Pembelajaran			
6	Kemampuan pemahaman instruktur terhadap tujuan pembelajaran Diklat	243	355	68
	Kemampuan instruktur dalam mengelola pembelajaran	231	355	65
	Sub Total	474	710	67
	b. Penguasaan Materi Pembelajaran			
7	Penguasaan materi pembelajaran Diklat	235	355	66
	Gaya penampilan instruktur dalam penyampaian materi Diklat	271	355	76
	Kesesuaian materi yang disampaikan dengan tujuan pembelajaran Diklat	274	355	77
	Sub Total	780	1065	73
	c. Pemahaman Penggunaan Media			
8	Kesesuaian media yang digunakan instruktur dengan materi pembelajaran	258	355	73
	Kemampuan penguasaan media pembelajaran Diklat	235	355	72
	Kesesuaian media dengan tujuan pembelajaran Diklat	261	355	74
	Sub Total	754	1065	71
	d. Perilaku Instruktur			
9	Sikap instruktur dalam menyampaikan materi Diklat	271	355	76
	Obyektifitas instruktur terhadap peserta Diklat	257	355	72
	Kreatifitas instruktur dalam menyampaikan materi	243	355	68
	Sub Total	771	1065	72
	e. Penguasaan Metode Pembelajaran			
10	Kemampuan instruktur memahami metodologi pembelajaran Diklat	277	355	78
	Kemampuan instruktur dalam menjelaskan materi Diklat	262	355	74

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor Ideal	%
	Kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan pembelajaran Diklat	269	355	76
	Variasi metode yang digunakan dalam pembelajaran	263	355	74
	Sub Total	1071	1420	75
	f. Kemampuan Evaluasi			
	Kontinuitas dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran	222	355	63
	Ketepatan penggunaan alat evaluasi pembelajaran	241	355	68
	Kesesuaian cara penilaian dengan materi pembelajaran Diklat	242	355	68
	Obyektifitas penilaian hasil evaluasi	235	355	66
	Sub Total	940	1420	66
	3. Lingkungan Belajar			
	a. Keteratruran Pelatihan			
12	Ketegasan dalam menjalankan peraturan	205	355	58
	Keteraturan pelaksanaan pelatihan	226	355	67
	Sub Total	431	710	61
	b. Fasilitas dan Sarana Pelatihan			
13	Kerapihan lingkungan pelatihan	248	355	70
	Ketepatan tata letak peralatan pelatihan	238	355	68
	Sub Total	486	710	68
	c. Keterampilan yang diberikan			
14	Kesesuaian materi pelajaran Diklat dengan kebutuhan pekerja	233	355	66
	Materi pelajaran Diklat dapat menimbulkan inovasi dalam pekerjaan	226	355	63
	Sub Total	459	710	65
	d. Waktu pelaksanaan			
15	Ketepatan waktu dengan jadwal pelaksanaan	235	355	66
	Tingkat ketepatan alokasi waktu pelatihan	221	355	62
	Sub Total	456	710	64
	e. Hubungan Antara Peserta Dengan Instruktur			
16	Rasa persaudaraan antar para peserta dengan instruktur	292	355	82
	Sub Total	292	335	82
	f. Hubungan Antara Peserta Dengan Peserta			
17	Keserasaiaan hubungan yang terjalin antara peserta	229	355	66
	Rasa persaudaraan antara para peserta yang terjalin	222	355	62
	Sub Total	451	710	64
	Total Skor Diklat Profesi	10819	16665	65

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.78 aspek Diklat profesi pada karyawan kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung memperoleh skor 10819 apabila di prosentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 65% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk kedalam kategori “sebagian besar” responden menyatakan bahwa pelaksanaan Diklat profesi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung dalam kategori cukup/*medium*. Indikator dominan yaitu hubungan antara peserta dengan instruktur sebesar 82% sedangkan indikator yang kurang dominan yaitu waktu pelaksanaan skor 61%.

Skor ideal Diklat profesi adalah 16.685 untuk 47 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Diklat profesi adalah 10819 Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap Diklat profesi, berdasarkan rumus menurut Sugiyono (2008:95) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Diklat Profesi

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Ideal} &= 5 \times 47 \times 71 = 16.685 \end{aligned}$$

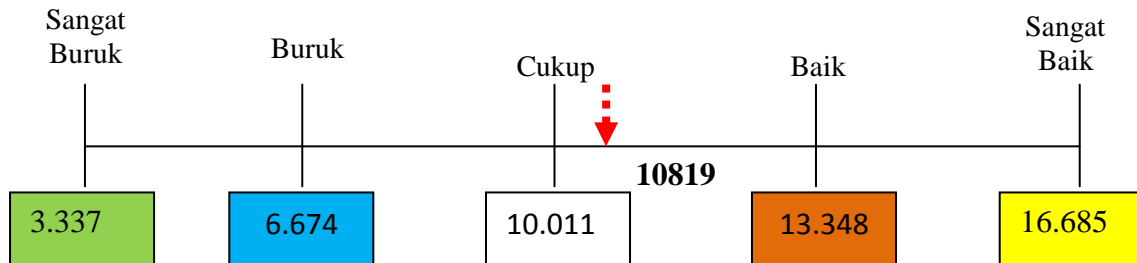
Mencari Skor Terendah Diklat Profesi

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 47 \times 71 = 3.337 \end{aligned}$$

Mencari Panjang Interval Kelas Diklat Profesi

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{16.685}{5} = 3.337 \end{aligned}$$

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



GAMBAR 4.4
HASIL KONTINIUM DIKLAT PROFESI

Berdasarkan gambar 4.4 nilai kontinum Diklat Profesi yaitu 12.109 sesuai dengan data penelitian, termasuk dalam kategori cukup dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup karena selisih untuk mendekati cukup 808 sedangkan selisih mendekati baik 2529, maka dikategorikan cukup. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan T. Hani Handoko (2001:107) yaitu:

“Meskipun karyawan baru telah menjalankan orientasi yang komperhensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk megurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan dan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja mereka”.

Wexly dan Yulk dalam Anwar Prabu (2009:49) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan usaha terencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *Skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai di tempat kerja. Diklat profesi adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan inti karyawan sesuai dengan tugas dan jabatan karyawan serta untuk memenuhi persyaratan jabatannya.

Menurut Iwan Purwanto (2002:72-75) untuk menciptakan kualitas Diklat ada tiga hal penting yaitu: proses pembelajaran, kemampuan instruktur dan lingkungan belajar. Semua aktivitas tersebut harus mampu dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan yang mengelola Diklat agar karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja serta dapat memenuhi semua kebutuhan akan pekerjaannya, apabila perusahaan mampu melaksanakan Diklat dengan baik, maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan akan bertanggung jawab pada tugas-tugas diberikan perusahaan.

4.2.2 Gambaran Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada hasil penelitian dapat diketahui hasil gambaran mengenai kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung melalui hasil rekapitulasi seperti pada Tabel 4.79 sebagai berikut:

TABEL 4.79
REKAPITULASI INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
1	Quantity Work / Jumlah Kapasitas Kerja			
	Ketepatan hasil kerja dengan target kerja	239	355	67
	Kesigapan dalam pekerjaan.	241	355	68
	Sub Total	478	710	68
2	Quality Work / Kualitas Kerja			
	Kesesuaian kulaitas kerja dengan standar kerja	231	355	65
	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	236	355	66
	Kepuasan terhadap mutu pekerjaan	265	355	75
	Sub Total	732	1065	69
3	Job Knowledge / Pengetahuan Pekerja			
	Pengetahuan tentang pekerjaan sesuai dengan tugas	270	355	77

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
3	Keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	253	355	74
	Pemahaman mengenai pekerjaan yang dilaksanakan	255	355	74
	Kemampuan mengetahui proses kerja	174	355	49
	Sub Total	952	1420	67
4	<i>Creativiness / kreativitas</i>			
	Kesempatan dalam memunculkan gagasan atau ide baru	277	355	78
	Kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan	257	355	72
	Sub Total	534	710	75
5	<i>Cooperation / kerja Sama</i>			
	Kemampuan bekerjasama dengan rekan sepekerjaan	243	355	68
	Kemampuan bekerjasama dengan atasan	272	355	77
	Sub Total	515	710	73
6	<i>Dependability /Kesadaran Diri</i>			
	Keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan	272	355	77
	Bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada ditempat	270	355	77
	Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian	263	355	75
	Sub Total	805	1065	76
7	<i>Initiative/ Inisiatif</i>			
	Kesigapan dalam menyelesaikan pekerjaan	228	355	67
	Kesigapan dalam menangani masalah	239	355	67
	Sub Total	467	710	66
8	<i>Personal Qualities/ Kualitas Karyawan</i>			
	Kepatuhan terhadap tugas pokok yang diberikan oleh organisasi.	246	355	69
	Kemampuan mengambil keputusan dalam hal menyelesaikan pekerjaan	253	355	71
	Sub Total	499	710	70
Total Skor Kinerja Karyawan		4982	7100	70

Sumber : Hasil pengolahan data, 2010

Berdasarkan Tabel 4.79 aspek kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung memperoleh skor 4991 apabila di prosentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 70% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk kedalam kategori “sebagian besar”

responden menyatakan bahwa kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung dalam kategori sedang. Indikator paling tinggi adalah *Dependability/ Kepercayaan* 76% sedangkan indikator paling rendah adalah *Initiative/ Inisiatif* sebesar 66%.

Skor ideal kinerja karyawan adalah 7.100 untuk 20 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan adalah 4982. Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, berdasarkan rumus menurut Sugiyono (2008:95) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Ideal} &= 5 \times 20 \times 71 = 7.100 \end{aligned}$$

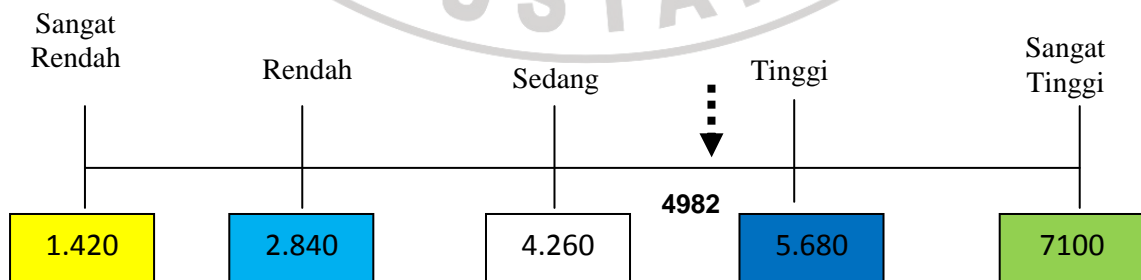
Mencari Skor Terendah Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 20 \times 71 = 1.420 \end{aligned}$$

Mencari Panjang Interval Kelas Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{7.100}{5} = 1.420 \end{aligned}$$

Hal dari perhitungan secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



GAMBAR 4.5
HASIL KONTINUM KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan gambar 4.5 nilai kontinum Diklat Profesi yaitu 4982 sesuai dengan data penelitian, termasuk dalam kategori sedang dan tinggi, tetapi lebih mendekati kategori tinggi karena selisih untuk mendekati tinggi 698, sedangkan selisih mendekati cukup 722, maka dikategorikan tinggi. dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung dapat dikategorikan tinggi. Menurut Anwar Prabu (2006:9) “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila setiap karyawan memiliki prinsip tersebut perusahaan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, karena maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya.

4.2.3 Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Latihan) Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh kesimpulan bahwa Diklat profesi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, dimana nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,441. Hal ini berarti bahwa antara Diklat profesi dengan kinerja karyawan yang akan dibentuk mempunyai korelasi dalam kategori kuat. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = (0,441)^2 \times 100\%$ diperoleh hasil sebesar 19,5% berarti bahwa perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 19,5%

dipengaruhi oleh Diklat. Sedangkan 80,5% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Adapun untuk menguji kinerja maka dapat diketahui melalui tabel anova dimana F_{hitung} yaitu sebesar 16,694 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,914 (dapat dilihat dalam lampiran) dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,694 > 4,914$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi kesalahan 10%, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat hubungan linear antara Diklat profesi dengan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan alpha 0,1 pada uji satu pihak dengan derajat kebebasan (dk) $n-2$, $(dk)=71-2$ maka $dk=69$ diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 10%. Berdasarkan ketentuan hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diketahui bahwa harga $t_{hitung}= 4,6 > t_{tabel} = 1,647$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kualitas Diklat profesi terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut diperoleh melalui pengujian hipotesis yang menggunakan metode regresi linier sederhana, regresi tersebut ditunjukkan dengan perolehan kinerja karyawan sebesar 25.406 dimana hasil tersebut dapat diartikan bila nilai setiap penambahan Diklat Profesi satu satuan nilai akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar satu satuan nilai dari Diklat profesi ($Y'=25.406+0,232X$), dimana koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,195 termasuk kategori sangat rendah berada diantara (0,000 - 0,199). Ini berarti pelaksanaan Diklat profesi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sejalan dengan pendapat

Byars and Rue (2001:210) yaitu: “*a learning process that involves the acquisition of skill, concepts, rules, or attitudes to enhance the performance of employe*”. Pengertiannya pelatihan sebagai proses pendidikan yang melibatkan sejumlah pencapaian keterampilan, konsep, aturan ataupun perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

sedangkan Oemar Hamalik (2007:13) “ pendidikan dan pelatihan berfungsi memperbaiki *performance* para peserta pelatihan, mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit dan mempersiapkan karyawan pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan pengawasan dan manajemen”.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Diklat. Untuk dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, salah satu cara yang dapat dilaksanakan perusahaan adalah melaksanakan Diklat.

4.2.4 Implikasi Hasil Penelitian

1) Implikasi Penelitian Berdasarkan Teoritik

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh kualitas Diklat profesi terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung, maka dihasilkan temuan-temuan teoritis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berkonsep Diklat Profesi adalah Diklat yang dilaksanakan untuk melatih keahlian pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya bagi pegawai negeri sipil sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebaik-baiknya (Keputusan kepala Lembaga Administrasi Negara nomor: 7 tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan (diklat) pasal 1: 1: 2003 (2006:24)). Adapun indikatornya dimodifikasi Iwan Purwanto (2002:72-75) dari berbagai literatur terdiri dari Proses pembelajaran (a. Tujuan Pembelajaran, b. Fasilitas dan Saran Pembelajaran, c. Materi Pembelajaran, d. Metode Pembelajaran, e. Evaluasi Pembelajaran). Kemampuan instruktur (a. Pemahaman tujuan pembelajaran, b. Penguasaan materi pembelajaran, c. Pemahaman penggunaan media, d. Perilaku instruktur, e. Penguasaan metode pembelajaran, f. Kemampuan evaluasi). Lingkungan belajar (a. Keteraturan pelatihan, b. Fasilitas dan saran pelatihan, c. Keterampilan yang diberikan, d. Waktu yang diberikan, e. Hubungan antara peserta dengan instruktur, f. Hubungan antara peserta dengan peserta).

b. Penelitian ini menggunakan konsep A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Indikatornya menggunakan konsep Faustino Cardozo Gomes (2003:142) terdiri dari *Quality of Work* (kualitas Kerja), *Quantity of work* (Jumlah Pekerjaan), *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan), *Creativiness* (Kreatifitas), *Cooperation* (Kerja Sama), *Dependability* (Kepercayaan), *Initiative* (Inisiatif), *Personal Quality* (Kualitas Pribadi).

c. Davies (1998:81) (dalam Iwan Purwanto, 2002:72-75) bahwa “ *training facilitates learning if there isn’t learning, there is no much hope for performance impropmnt or development capacity*”. Maksudnya pelatihan

merupakan fasilitas pendidikan jika tidak ada pembelajaran, pelatihan tidak ada pembelajaran jangan berharap dapat banyak meningkatkan kinerja perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2007:76) bahwa “ dengan Diklat kinerja karyawan akan meningikat kualitas dan kuantitas pekrjaan akan semakin baik, karena *technical skill* (teknik kemampuan), *human skill* (kemampuan berinteraksi), dan *managerial skill* (kemampuan mengatur) karyawan akan semakin baik”.

2) Implikasi Penelitian Berdasarkan Empirik

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh Diklat profesi terhadap kinerja karyawan karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung, maka dihasilkan temuan-temuan empirik sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian Diklat profesi pada karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung yang terdiri dari beberapa indikator. Adapun indikator yang paling tinggi yaitu pada tingkat penguasaan metode pembelajaran dimana dapat diambil informasi bahwa penguasaan metode pembelajaran dalam pelaksanaannya tinggi. Penguasaan metode pembelajaran sangat penting karena apabila penyelenggara kurang menguasai metode pembelajaran maka keberlangsungan proses Diklat kurang efektif sehingga para peserta Diklat kurang menguasai materi yang diberikan.
- b. Kinerja karyawan pada kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung dapat dilihat dari beberapa indikator. Adapun indikator yang paling tinggi yaitu *Dependability/ Kepercayaan*, dengan memiliki *Dependability/ Kepercayaan* maka karyawan akan lebih giat dalam

bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan direksi guna meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

- c. Pengaruh Diklat profesi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa Diklat profesi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 19,5% yang berarti bahwa perubahan variabel kinerja kerja sebesar 19,5% dipengaruhi oleh Diklat, sedangkan 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengambilan keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan alpha 0,1 pada uji dua pihak dengan derajat kebebasan (dk) $n-2$ maka $dk = 69$ diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan ketentuan hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,6 > 1,647$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti diterima yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh Diklat profesi. Pernyataan tersebut diperoleh melalui pengujian hipotesis yang menggunakan metode regresi linier, nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Diklat profesi (X) bernilai nol atau kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Diklat profesi, maka kinerja bernilai 25.406. Koefisien regresi di atas bertanda positif yaitu sebesar 0,232 Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dari Diklat profesi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini

menunjukkan semakin tinggi kualitas Diklat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

3) Implikasi Penelitian Terhadap Pengembangan Pendidikan Manajemen Bisnis

Bangsa yang berkualitas adalah bangsa yang maju pendidikannya, karena pendidikan adalah penentu sebuah bangsa menjadi berkembang dan berkualitas. Kiranya komitmen dan cara pandang seperti inilah yang seharusnya dimiliki dan tertanam dalam pikiran semua orang dalam suatu bangsa. Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat vital bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Karena itu, sebuah peradaban yang memperdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama dalam proses pembangunan. Untuk mencapai pembangunan tersebut maka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu terampil, kreatif, suka bekerja keras, sehat jasmani dan rahani. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat disiapkan melalui upaya pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003:6) sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Realisasi dari tujuan pendidikan di atas, pemerintah menyelenggarakan pendidikan melalui tiga jalur yaitu pendidikan formal, informal dan nonformal. Adapun salah satu indikator manusia pembangunan yang menjadi tujuan pendidikan nasional adalah manusia mandiri. Manusia mandiri adalah manusia yang mampu menjalin kerjasama dengan orang lain juga dapat menolong dirinya sendiri karena memiliki kemampuan dan keterampilan yang membekalinya untuk hidup tanpa bantuan atau belas kasihan orang lain. Manusia mandiri merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan nasional.

Pendidikan yang bertujuan pada mewujudkan manusia yang mandiri dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka perlu diwadahi pada upaya peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam memenuhi kebutuhan kerja yang cakap dan terampil. Oleh sebab itu maka sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka terhadap pembangunan bangsanya. Tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan keahlian yang perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan. Pengembangan bidang pendidikan keahlian dapat dilaksanakan melalui pendidikan kejuruan, yang mempunyai peranan menyiapkan tenaga kerja terampil dan professional. Pendapat

ini sesuai dengan TAP MPR NO.IV/MPR/1999 (1999:71) tentang pendidikan yang di tuangkan dalam GBHN sebagai berikut:

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Pemerintah telah berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui penyelenggaraan pendidikan. Salah satu jenjang pendidikan yang mempersiapkan tenaga kerja terampil tingkat menengah yaitu sekolah menengah kejuruan atau SMK. Sekolah menengah kejuruan merupakan bentuk satuan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar dalam mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja. Peserta didik perlu mengembangkan sikap professional sebagai tenaga kerja tingkat menengah, agar mampu berkompetisi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan Keputusan Mendikbud RI (No. 080/VI/1993) tahun 1993 tentang kurikulum SMK dan Peraturan Pemerintah nomor 29 tahun 1989 tentang Pendidikan Menengah dijelaskan bahwa pendidikan kejuruan dapat dikelompokkan menjadi enam, yaitu:

1. Kelompok pertanian dan kehutanan yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan agrobisnis, agronomi, peternakan, pengolahan hasil pertanian dan mekanisme pertanian.

2. Kelompok teknologi dan industri yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan permesinan, otomotif, perlistrikan, elektronik, konstruksi, bangunan gedung, kimia tekstil, perlengkapan, penerbangan dan sebagainya.
3. Kelompok bisnis dan manajemen yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan administrasi perkantoran, keuangan dan perbankan, sekretaris dan akuntansi.
4. Kelompok kesejahteraan masyarakat yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan pelayanan sosial, kesejahteraan masyarakat dan pengembangan masyarakat.
5. Kelompok pariwisata yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan perhotelan, boga, busana dan kecantikan.
6. Kelompok seni dan kerajinan yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan seni rupa terapan, industri kerajinan dan seni pertunjukan.

Adapun tujuan SMK disebutkan pada Surat Keputusan Menteri Pendidikan No.080/U/1993 tentang kurikulum SMK, bahwa tujuan SMK adalah:

1. Menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional.
2. Menyiapkan siswa agar mampu memilih karir, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri.
3. Menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri pada saat ini maupun masa yang akan datang.
4. Menyiapkan tamatan agar menjadi warga Negara yang produktif, adaptif dan kreatif.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut maka diperlukan guru yang memiliki keahlian pada bidangnya. Karena pendidikan yang maju tidak bisa lepas dari peran serta guru sebagai pemegang kunci keberhasilan. Guru menjadi

fasilitator yang melayani, membimbing, membina siswa menuju gerbang keberhasilan. Hidup dan mati sebuah pembelajaran bergantung sepenuhnya kepada guru. Guru mempunyai tanggung jawab menyusun strategi pembelajaran yang menarik dan yang disenangi siswa, yakni rencana yang cermat agar peserta didik dapat belajar, butuh belajar, terdorong belajar, mau belajar, dan tertarik untuk terus-menerus mempelajari pelajaran.

Sebagai tenaga pendidik di SMK harus memiliki kemampuan kualitatif, dimana calon guru atau guru harus menguasai ilmu keguruan dan mampu menerapkan strategi pembelajaran untuk mengantarkan siswanya pada tujuan pendidikan. Banyak model pembelajaran di sekolah yang bisa diaplikasikan oleh guru. misalnya, model pembelajaran secara terpadu, baik dengan pusat-pusat pendidikan, orang tua, masyarakat, dan sekolah, maupun dengan materi-materi lain. Oleh sebab itu kita sebagai calon guru sekolah kejuruan harus mampu menjadi guru yang profesional. Menurut Uzer usman (2005:17) menyebutkan bahwa kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1). menguasai landasan pendidikan; (2). menguasai bahan pengajaran; (3). menyusun program pengajaran; (4). melaksanakan program pengajaran; (5). menilai hasil dan proses belajar mengajar. Ada beberapa kriteria untuk menjadi guru profesional dalam (<http://desireminsa.multiply.com/journal/item/3>, 18 Okt 2010) yaitu:

1. Memiliki skill/keahlian dalam mendidik atau mengajar
Menjadi guru mungkin semua orang bisa, tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidikan atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Untuk menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik standar minimal yang harus dimiliki adalah:

- a. Memiliki kemampuan intelektual yang memadai
 - b. Kemampuan memahami visi dan misi pendidikan
 - c. Keahlian mentrasfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran
 - d. Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan
 - e. Kemampuan mengorganisir dan *problem solving*
 - f. Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik
2. Personaliti Guru
- Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Ibarat sebuah contoh lukisan yang akan ditiru oleh anak didiknya. Baik buruk hasil lukisan tersebut tergantung dari contohnya. Guru (digugu dan ditiru) otomatis menjadi teladan. Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai - nilai dasar dari bangun karakter atau akhlak anak.
3. Memposisikan profesi guru sebagai *The High Class Profesi*
- Profesi guru harus strata atau sederajat dengan profesi lainnya seperti dokter, pegawai bank dimana guru harus dihormati dalam masyarakat, karena mengingat begitu fundamental peran guru bagi proses perubahan dan perbaikan di masyarakat.
4. Program Profesionalisme Guru
- a. Pola rekrutmen yang berstandar dan selektif
 - b. Pelatihan yang terpadu, berjenjang dan berkesinambungan (*long life education*)
 - c. Penyetaraan pendidikan dan membuat standarisasi minimum pendidikan
 - d. Pengembangan diri dan motivasi riset
 - e. Pengayaan kreatifitas untuk menjadi guru karya (Guru yang bisa menjadi guru)
5. Peran Manajemen Sekolah
- a. Fasilitator program Pelatihan dan Pengembangan profesi
 - b. Menciptakan jenjang karir yang fair dan terbuka
 - c. Membangun manajemen dan sistem ketenagaan yang baku
 - d. Membangun sistem kesejahteraan guru berbasis prestasi.

Pendidikan adalah salah satu bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis dan selalu mengalami perkembangan. Oleh karena itu perubahan atau perkembangan pendidikan adalah hal yang memang seharusnya terjadi sejalan dengan perubahan budaya kehidupan. Perubahan dalam arti perbaikan

pendidikan pada semua tingkat perlu terus menerus dilakukan sebagai antisipasi kepentingan masa depan.

Secara substansial ada sedikit kesamaan antara apa yang dibahas dalam penelitian dengan keadaan dunia pendidikan yang secara nyata akan tergambar dengan sendirinya. Pendidikan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu hal yang terkait karena keduanya memiliki tujuan yang sama yakni membentuk watak kepribadian manusia secara nyata.

Melihat pendidikan dan prosesnya kepada manusia, sebenarnya pendidikan itu sendiri adalah sebagai suatu proses kemanusiaan dan pemanusiaan. Istilah kemanusiaan secara leksikal bermakna sifat-sifat manusia, berperilaku selayaknya perilaku normal manusia, atau bertindak dalam logika berpikir sebagai manusia. Pemanusiaan secara leksikal bermakna proses menjadikan manusia agar memiliki rasa kemanusiaan, menjadi manusia dewasa, manusia dalam makna seutuhnya. Artinya dia menjadi *riil* manusia yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara penuh sebagai manusia .

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal. Faktor eksternal adalah keadaan atau lingkungan yang berada di luar perusahaan yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan seperti, kondisi ekonomi, politik, pemerintahan dan keamanan, sedangkan faktor internal yang mendukung keberhasilan perusahaan diantaranya adalah, kekuatan perusahaan, manajemen kerja perusahaan yang baik, dan SDM yang berkualitas.

Tercapainya tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan dan keterampilan seseorang disesuaikan dengan bidang spesialisasi kerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan dan latihan dalam pengembangan SDM begitu besar sumbangan pendidikan dalam pembentukan karakter manusia adalah sangat besar. Tak salah bila disini saya simpulkan bahwa berkembangnya suatu negara sangat berpengaruh pada sumber daya manusianya yang dimana terbentuk dalam dunia pendidikan yang ada baik formal dan nonformal. Pentinglah kiranya pemerataan pendidikan dalam membentuk SDM yang berkualitas, berakhlak, dan berbudi pekerti yang luhur untuk membangun Negara Republik Indonesia. Upaya memajukan pendidikan haruslah didukung oleh masyarakat Indonesia secara menyeluruh dan juga aparat Pemerintah yang berwenang dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional. Seperti kita tahu saat ini pendidikan di Negara Indonesia masih dirasakan kurang. Setiap dikeluarkannya laporan *Human Development Index*, posisi kualitas SDM kita selalu berada di bawah.

Salah satu penyebabnya adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan khususnya pendidikan dasar dan menengah dikarenakan guru kemampuan atau level kompetensi mengajar guru masih rendah sehingga diperlukan pendidikan dan latihan profesi guna meningkatkan

kemampuan guru sesuai dengan kebutuhan jabatannya atau yang familiar dengan uji sertifikasi dalam mengajar.

Sekolah harus mampu mengembangkan karier para guru-gurunya, menanamkan rasa kebanggaan akan profesi menjadi tenaga pendidik serta bangga akan tempat dia mengajar, memberikan gaji/upah yang layak demi memenuhi kebutuhan para tenaga pengajar. Selain itu partisipasi tenaga pendidik sangat dibutuhkan. Berhasilnya lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh kemampuan organisasi mengelola manajemennya. Untuk mendukung terlaksananya manajemen sekolah agar dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan karakter pemimpin pendidik (kepala sekolah) yang dapat memimpin sekolah dengan baik. Terdapat 13 profil pemimpin pendidikan (kepala sekolah) yang dibutuhkan:

- a. Mampu menginspirasi melalui antusiasme yang menular.
- b. Memiliki standar etika dan integritas yang tinggi.
- c. Memiliki tingkat energi yang tinggi.
- d. Memiliki keberanian dan komitmen
- e. Memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dan bersikap nonkonvensional.
- f. Memiliki kemampuan organisasi yang tinggi
- g. Mampu menyusun prioritas
- h. Mendorong kerja sama tim dan tidak mementingkan diri sendiri
- i. Memiliki kepercayaan diri.
- j. Bersikap adil dan menghargai orang lain.
- k. Tidak takut untuk menantang dan mempertanyakan.
- l. Terbuka terhadap ide-ide dan pandangan baru.
- m. Mengakui kesalahan dan beradaptasi untuk berubah.

Lembaga pendidikan (sekolah) memiliki pemimpin guru dengan karakter yang di jelaskan di atas akan membawa dunia pendidikan kearah yang lebih berkembang dan maju. Khususnya untuk pemimpin pendidikan (kepala sekolah) atau para guru sekolah menengah kejuruan (SMK) sangat dibutuhkan sifat-sifat

yang selalu memberikan inspirasi-inspirasi baru demi memajukan peserta didik untuk lebih berkembang, memiliki standar etika dan integritas yang tinggi dalam menjaga kemajuan pendidikan. Untuk pengembangan dunia SMK harus mampu berkomitmen menyiapkan kebutuhan dunia kerja, harus terbuka akan ide-ide dan pandangan baru mengenai metode atau alat pembelajaran, serta memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dalam mendidik siswa dan berani untuk berubah kearah yang lebih baik demi memajukan pendidikan Indonesia.

