BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini dilakukan di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang bertempat di Jl. Kiarapayung KM 4,5 Jatinangor Sumedang. Dimana instansi ini bergerak sebagai penyelenggara, melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah dan anggota DPRD provinsi, kabupaten, dan kota. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan keterangan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan dijelaskan pula hasil dari penelitian dengan data-data dan alat uji statistik yang telah dipilih.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada tahun 1972, pemerintah mengeluarkan kebijakan baru di bidang kediklatan yang menetapkan bahwa Diklat Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan oleh Instansi Pelaksana Diklat dari Kementerian atau lembaga Pemerintah Non Kementerian dengan pembinaan dan koordinasi Lembaga Administrasi Negara sebagaimana diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 34 tahun 1972 jo Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1974. Sejak tahun 1972 itu pula Kementerian Dalam Negeri dalam menyelenggarakan Diklat Pegawai Negeri Sipil mempedomani kebijakan pemerintah tersebut. Pada tahun 1974 pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden

Republik Indonesia Nomor 44 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Organisasi Kementerian, dimana struktur Kementerian Dalam Negeri terdapat unit Badan Pendidikan dan Pelatihan. Selanjutnya Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri ditunjuk sebagai lembaga yang diberi kewenangan untuk menyelenggarakan diklat bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Hingga saat ini Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan berusaha memposisikan diri sebagai garda terdepan dalam peningkatan kompetensi dan profesionalitas aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah seperti tercermin dalam visi dan misi Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri.

4.1.1.1 Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan keputusan Menteri Dalam Negeri dalam Otonomi Daerah Nomor 29 Tahun 2001dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 tahun 2000, Pusan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Bandung adalah unit pelaksana teknis pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri yang bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri dan secara teknis fungsional dibina oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri dan dipimpin oleh seorang kepala.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Bandung mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota di daerah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menyelenggarakan tugas Pusdiklat Regional Bandung mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusun program, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
2. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis dan pelatihan bidang teknis pendidikan dan pelatihan bidang teknis fungsional.
3. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan bidang Struktural
4. Pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, administrasi umum, perpustakaan, perlengkapan, sarana pendidikan dan pelatihan serta rumah tangga.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai amanat Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 217 Ayat (1), dilaksanakan oleh pemerintah yang meliputi pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya

dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, telah menempatkan kegiatan Diklat aparatur sebagai salah satu hal penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dilakukan terhadap kepala daerah atau wakil kepala daerah, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, perangkat daerah, pegawai negeri sipil daerah, kepala desa, perangkat desa, dan anggota badan permusyawaratan desa.

Penyelenggaraan Diklat sebagai instrumen pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah perlu secara terus menerus ditingkatkan, baik dari sisi peserta Diklat, widyaiswara/narasumber, penyelenggaraan Diklat maupun dukungan sarana dan prasarana, termasuk ketersediaan informasi diklat melalui website Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri.

Sebagai salah satu sumber belajar, maka data dan informasi kediklatan ini dapat bermanfaat bagi pengguna dan pengelola kediklatan di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan Diklat di lingkungan kerja masing-masing.

Visi :

“Terdepan dalam Peningkatan Kompetensi dan Profesionalitas Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah”.

Moto :

Penyelenggaraan Diklat yang Profesional dan Berkesinambungan

Misi :

1. Mengembangkan Program Diklat

2. Meningkatkan Kapasitas SDM Tenaga Kediklatan

3. Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama Kediklatan

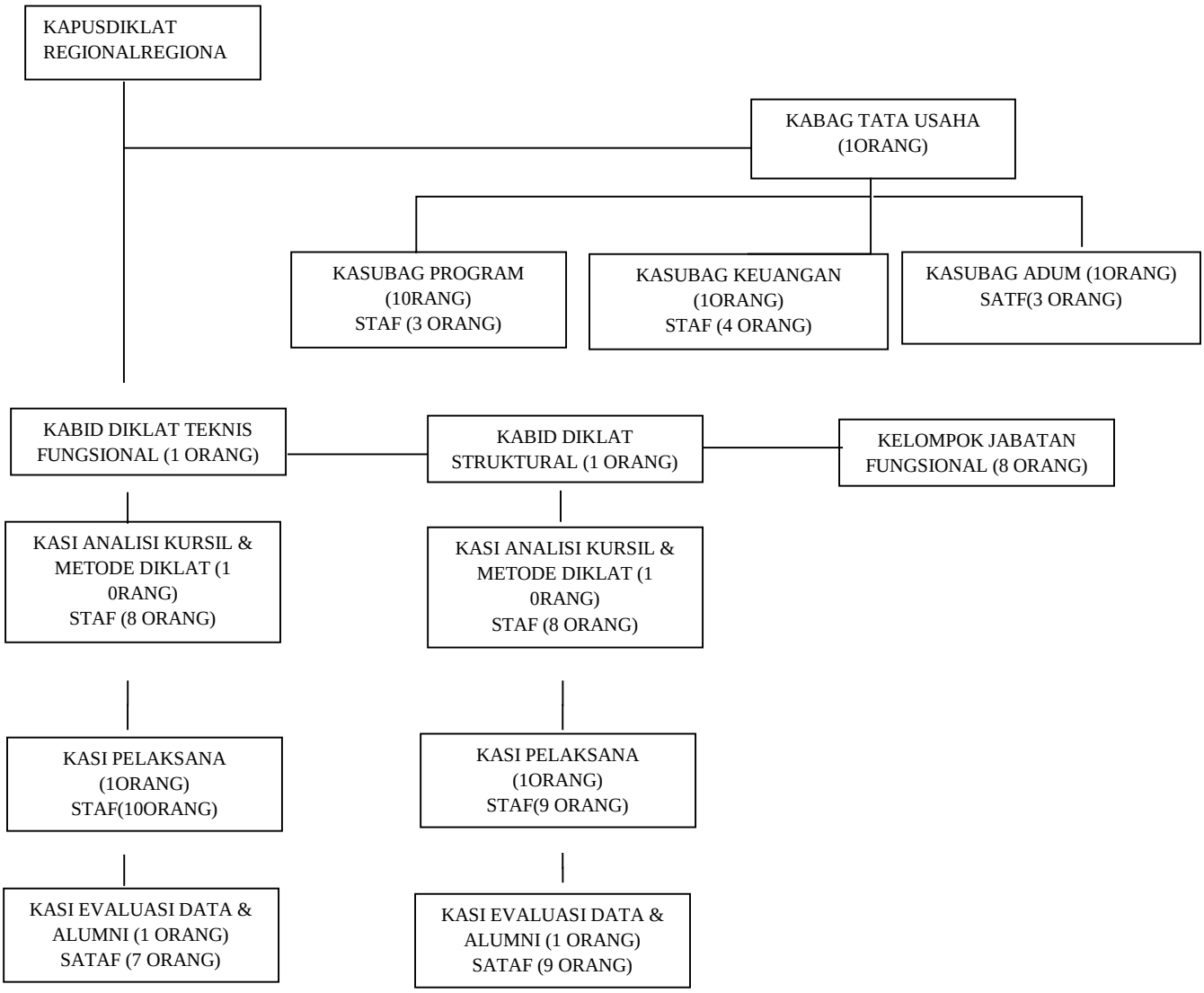
4. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Diklat

5. Melakukan Reformasi Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Pengelolaan dan Penyelenggaraan Diklat

6. Memanfaatkan Teknologi Komunikasi dan Informasi

7. Melaksanakan Diklat

4.1.2 Struktur Organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kemeterian Dalam Negeri Regional Bandung



Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENDAGRI
REGIONAL BANDUNG

4.1.3 Deskripsi Jabatan

4.1.3.1 Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, urusan keuangan, urusan kepegawaian, urusan surat menyurat, urusan perpustakaan, perlengkapan, sarana pelatihan dan pendidikan, rumah tangga dan penyusunan laporan pendidikan dan pelatihan.

Dalam menyelenggarakan tugas bagian tata usaha mempunyai fungsi :

a. Pelaksana Program
b. Pelaksana urusan keuangan
c. Pelaksana urusan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, rumah tangga
d. Pelaksana urusan perpustakaan.

Bagian tata usaha terdiri dari :

1. Sub bagian program bertugas menyiapkan bahan rencana dan program kerja, pengumpulan dan analisis data, pemantauan dan pelaporan.
2. Sub bagian keuangan bertugas melakukan perencanaan dan pembiayaan, pembendaharaan, pertanggung jawaban keuangan

3. Sub bagian administrasi dan umum bertugas melakukan urusan surat menyurat, pengetikan, pengadaan, pengarsipan, penata usahaan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga
4. Sub bagian perpustakaan bertugas melakukan urusan perpustakaan dan dokumentasi hasil pendidikan dan pelatihan sebagai pusat sumber belajar.

4.1.3.2 Bidang Teknis Fungsional

Bidang teknis fungsional mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, penyusunan rencana dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional serta melakukan analisis, penetapan kurikulum dan silabi serta evaluasi data alumni.

Dalam penyelenggaraan tugas, bidang diklat Teknis Fungsional memppunyai fungsi :

a. Pelaksanaan analisis kurukulum dan silabi serta metode diklat
b. Penyusunan rencana kegiatan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Teknis Fungsional
c. Pelaksanaan evaluasi data dan alumni.

Bidang diklat Teknis fungsional terdiri dari :

1. Seksi analisi Kurikulum, Silabi dan Metode Pendidikan dan Pelatihan bertugas melakukan analisis, menyusun dan menetapkan kurikulum dan silabi

2. Seksi Pelaksanaan bertugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan Teknis Fungsional.
3. Seksi Evaluasi, Data dan Alumni bertugas menyusun laporan evaluasi, data dan alumni pendidikan dan pelatihan Teknis Fungsional.

4.1.3.3 Bidang Diklat Struktural

Bidang Diklat Struktural mempunytai tugas melaksanakan pembinaan penyusunan rencana dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Struktural serta melakukan analisis, penetapan kurikulum dan silabi serta evaluasi data dan alumni. Dalam menyelenggarakan, bidang diklat Struktural mempunyai fungsi:

a. Pelaksanaan analisis kurikulum dan silabi serta metode diklat
b. Penyusunan rencana kegiatan dan pelaksanaanpendidikan dan pelatihan structural
c. Pelaksanaan evaluasi, data dan alumni.

Bidang diklat structural terdiri dari :

1. Seksi analisi kurikulum, silabi dan metide pendidikan dan pelatihan berugas melakukan analisis, menyusun dan menetapkan kurikulum dan silabi.
2. Seksi Pelaksanaan bertugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan structural.
3. Seksi evaluasi, data dan alumni bertugas menyusun laporan evaluasi, data dan alumni pendidikan dan pelatihan structural.

4.1.3.4 Kelompok Tenaga Fungsional

Kelompok Tenaga Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan pengembangan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatiihan teknis fungsional dan structural sesuai dengan rencana dan program yang telah ditentukan.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang akan mengkaji pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai. Data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 32butir pertanyaan dengan perincian 12 butir pernyataan mengenai Pelaksanaan Pelatihan, 6 butir pernnyataan mengenai Pengembangan Karir dan 14 butir pernyataan tentang kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	26	55,32%
Wanita	21	44,68%
Total	**47**	**100%**

Sumber: Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Pada table 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas anggota Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 55,32% dari total responden. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung lebih banyak Pria dibandingkan wanita, hal ini dikarenakan pemberian kerja pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung lebih banyak untuk bekerja lapangan atau diluar

kantor, sehingga tenaga pria lebih banyak dibutuhkan diluar. Sementara responden yang berjenis kelamin wanita hanya ada sebanyak 21 orang atau sebesar 44,68% hal ini dikarenakan bahwa para pegawai wanita lebih berdominan bekerja di dalam ruang lingkup kantor sebagai sekretaris,bendahara dll yang lebih mengerjakan bagian dalam. Hal ini diperkuat *Frederick Engles*, pembagian kerja secara seksual memang bersifat timbal balik sebelum laki-laki mengambil alih kekuasaan, pekerjaan didalam maupun diluar rumah tangga sama saja, keduanya tidak akan membuat keadaan yang bekerja di dalm maupun diluar lebih kaya dari yang lainnya. Namun ketimpangan terjadi pada saat pekerjaan diluar rumah memberikan kekayaan yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang didalam rumah. Hal inilah yang kemudian menjadikan pria berada dalam posisi yang lebih kuat dalam masyarakat, sedangkan wanita menjadi lebih lemah.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	3	6,38 %
31-40 Tahun	12	25,53 %
41-50 Tahun	15	31,91 %
Di atas 50 Tahun	17	36,17%
Total	**47**	**100%**

*Sumber:*Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang menjadi responden yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 36,17% dengan usia di atas 50 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai lebih memiliki pengalaman dengan masa kerjanya sehingga dianggap memberikan kontribusi besar,serta masa kerja PNS relatif cukup lama.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK / yang sederajat	7	14,89%
D3	11	23,40%
S1	12	25,53%
Lainnya, Sebutkan ..S2.....	17	36,17%
Total	**47**	**100%**

*Sumber:*Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang menjadi responden adalah pendidikan terakhirnya S2 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 36,17% dari total responden. Hal ini dikarenakan karena standarisasi dari calon pegawai negeri, juga Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung memiliki dasar atau peranan pendidikan yang tinggi dimana dengan banyaknya pegawai yang berpotensi berpendidikan baik dapat membantu peningkatan kinerja dari para pegawai yang ada pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung. Di dunia kerja makin tinggi pendidikan seseorang makin tinggi pula jabatannya di tempat kerjanya, dan makin rendah pendidikan seseorang makin rendah pula kedudukannya dalam hal jabatan di tempat kerjanya. Untuk itu banyak orang tua yang menyekolahkan anaknya hingga keperguruan tinggi demi perbaikan nasib, agar kehidupan sosial ekonominya lebih baik.

"Setiap bangsa, setiap individu pada umumnya menginginkna pendidikan. Dengan pendidikan yang dimaksud di sini pendidikan formal, makin banyak dan pmakin tinggi pendidikan makin baik. Bahkan diinginkan agar setiap warga Negara melanjutkan pendidikannya sepanjang hidup….." **(Nasution, 1999: 13).**

4.2.2 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Pelaksanaan Pelatihan

Penerapan Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisioner. Penerapan Pelaksanaan Pelatihan diukur menggunakan 6 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 12 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empiris secara menyeluruh tentang Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan tase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Persentase Skor Jawaban Pelaksanaan Pelatihan

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Pelaksanaan Pelatihan (X1)	Materi Pelatihan	1	161	235	68,51%	Baik
		2	160	235	68,08%	Baik
	Metode Pelatihan	3	155	235	65,95%	Cukup
		4	154	235	65,53%	Cukup
	Pelatih (instruktur)	5	159	235	67,65%	Cukup
		6	159	235	67,65%	Cukup
	Peserta Pelatihan	7	155	235	65,95%	Cukup
		8	150	235	63,82%	Cukup
	Sarana Pelatihan	9	163	235	69,36%	Baik
		10	167	235	71,06%	Baik
	Evaluasi Pelatihan	11	172	235	73,19%	Baik
		12	178	235	75,74	Baik
Total			**1933**	**2820**	**68,55%**	**Baik**

Sumber **: Hasil Olahan Data 2014**

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Penerapan Pelaksanaan Pelatihan. Secara keseluruhan nilai dari variabel diatas sudah termasuk dalam kategori baik. Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting, pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengengetahuan dan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya segera

dalam sebuah pekerjaan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama adapun definisi-definisi pelatihan sebagai berikut :

Menurut **Veithzal Rivai (2004 : 226)** menyatakan bahwa "Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi".

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dari tanggapan responden tersebut, maka hasil deskriptif atas penilaian responden terhadap indikator Pelaksanaan Pelatihan tersebut diklasifikasikan kedalam rentang skor interval sebagai berikut :

Tabel 4.5

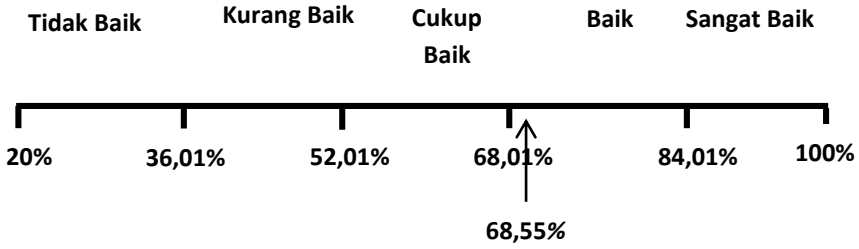
Kriteria Persentase Skor Pelaksanaan Pelatihan

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi

5	84.01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

Berdasarkan tabel 4.5 jumlah skor total adalah sebesar 68,55% yang berarti berada pada kriteria baik dan untuk jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Pelaksaanaan Pelatihan

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Pelaksanaan Pelatihan yang terdiri atas 12 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 1933 atau 68,55% dari skor ideal 2820 dan termasuk dalam kategori baik. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden untuk masing-masing indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Aspek Materi Pelatihan

Pada Aspek Materi Pelatihan diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden pada Indikator Materi Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Materi Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Materi dalam pelatiahan sesuai dengan tujuan	F	9	12	18	6	2	68,51	Baik
	%	19,1	25,5	38.2	12,7	4.2		
Materi tidak sesuai dengan tujuan	F	2	20	20	5	0	68,08	Baik
	%	4,3	42,6	40,6	10,6	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**11,0**	**32,0**	**38,0**	**11,0**	**2,0**	**68,30**	Baik
	%	**11,7**	**34,0**	**40,4**	**11,7**	**2,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan tabel diatas, persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Materi dalam pelatihan sesuai dengan tujuan" menyatakan setuju ragu-ragu dengan nilai sebesar 38.2%, sedangkan nilai paling rendah berada pada nilai 4.2%. Secara keseluruhan persentase tanggapan dari responden sebesar 68,51% dengan kategori baik. Dengan hal ini Materi dalam pelatihan yang dijalankan pada Kementrian

Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung sudah baik sesuai dengan tujuan kurikulum pelatihan.

Kemudian persentase nilai tertinggi mengenai "Materi tidak sesuai dengan tujuan" yaitu dengan banyaknya responden menjawab setuju dengan 42,6%. Sedangkan nilai yang paling rendah berada pada jawaban responden dengan nilai 4,3%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 68,08% dengan kategori baik. Dengan hal ini bahwa ketidaksesuaian materi masih banayak pada pelatihan yang di adakan oleh Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam menjalankan kegiatannya, Materi dalam pelatihan menjadi hal utama yang sangat diperhatikan pada saat diadakannya pelatihan atau pendidikan yang dimana itu sangat menunjang untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berkopeten.Diperkuat oleh **Mangkunegara (2005)** Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Materi Pelatihan yaitu sebesar 68,30% berada pada kategori Baik.

2) Aspek Metode Pelatihan

Pada Aspek Metode Pelatihan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden pada Indikator Metode Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Metode Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Sistematika yang diberikan oleh narasumber dalam pelatihan disesuaikan dengan tema pelatihan	F	1	16	26	4	0	65,95	Cukup
	%	2,1	34,0	55,3	8.5	0,0		
Sistematika pelatihan tidak sesuai dengan tema pelatihan	F	2	17	20	8	0	65,53	Cukup
	%	4,3	36,2	42,6	17,0	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**3,0**	**33,0**	**46,0**	**12,0**	**0,0**	**74,26**	Baik
	%	**3,2**	**35,1**	**48,9**	**12,8**	**0,0**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas tanggapan responden mengenai "Sistematika yang diberikan oleh narasumber dalam pelatihan disesuaikan dengan tema pelatihan" memiliki nilai persentase dengan 55,3%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 65,95% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini dalam penyampaian sistematika yang diberikan oleh narasumber dalam pelatihan disesuaikan dengan tema pelatihan sudah cukup sesuai.

Persentase tanggapan responden mengenai "Sistematika pelatihan tidak sesuai dengan tema pelatihan" menghasilkan nilai skor 42,6%, sedangkan nilai paling rendah yaitu dengan nilai 4,3% namun dengan menjawab sangat setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 65,53%. Dalam hal ini berarti Metode dalam

pelatihan yang dijalankan oleh Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung masih perlu diperbaiki.

Metode dalam pelatihan harus sesuai dengan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pekerja karna itu sangan penting untuk menciptakan para peserta didik yang berkopeten. **Djamarah & Aswan (2006:95)** mengemukakan bahwa metode latihan (drill) merupakan suatu cara mengajar yang dapat menanamkan kebiasaan-kebiasaan tertentu. Metode ini juga dapat digunakan untuk memperoleh suatu ketangkasan, ketepatan, kesempatan, dan keterampilan.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden menganai indikator Komunikasi ke Bawah adalah 74,26% dan berada pada kategori Baik.

3) Aspek PELATIH (Instruktur)

Pada Aspek **PELATIH (Instruktur)** diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden pada Indikator PELATIH (Instruktur)

Pertanyaan dalam indikator PELATIH (Instruktur)		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Pelatih (intruktur) telah memberikan materi sesuai kurikulum.	F	3	16	24	4	0	67,65	Cukup
	%	6,4	34,0	51,1	8,5	0,0		

Pelatih tidak memberi kesempatan untuk bertanya	**F**	3	20	16	8	0	67,65	Cukup
	%	6,4	42,6	34,0	17,0	0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**6,0**	**36,0**	**40,0**	**12,0**	**0,0**	**67,66**	Cukup
	%	**6,4**	**38,3**	**42,6**	**12,8**	**0,0**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada Tabel di atas, tanggapan responden mengenai "Pelatih (intruktur) telah memberikan materi sesuai kurikulum." memiliki nilai skor yaitu 51,1% diikuti dengan jawaban responden dengan menjawab sangat setuju dengan nilai 6,4%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 67,65% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini Pelatih telah cukup memberikan materi yang sesuai dengan kurikulum pelatihan dan pendidikan.

Persentase tertinggi mengenai jawaban responden tentang "Pelatih tidak memberi kesempatan untuk bertanya" dengan memiliki nilai 42,6% diikuti dengan jawaban responden dengan menjawab sangat setuju dengan nilai 6,4%. Secara keseluruhan nilai jawaban dari responden memiliki skor 67,65% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini pelatih kurang memberikan kesempatan untuk bertanya pada si peserta didik.

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berusaha memberikan yang terbaik untuk setiap peserta didik dan diberikan pelatih yang baik juga. **Mangkunegara (2005)** Para pelatih (trainer) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional)

Berdasarkan persentase skor total tanggapan responden mengenai indikator PELATIH (Instruktur) memiliki nilai secara umum 67,66% dan berada pada kategori Cukup

4) Aspek Peserta Pelatihan

Pada Aspek Peserta Pelatihan diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.9

Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Peserta Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Peserta Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Setiap pegawai selalu direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan	F	2	16	23	6	0	65,95	Cukup
	%	4,3	34,0	48,9	12,8	0,0		
Tidak setiap pemimpin dari setiap instasi memberikan kesempatan untuk pelatiahan	F	1	15	23	8	0	63,82	Cukup
	%	2,1	31,9	48,9	17,0	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**3,0**	**31,0**	**46,0**	**14,0**	**0,0**	**64,89**	Cukup
	%	**3,2**	**33,0**	**48,9**	**14,9**	**0,0**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas, tanggapan responden mengenai "Setiap pegawai selalu direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan" memiliki skor nilai sebesar 48,9% dengan diikuti jawaban paling rendah yaitu 4,3%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden yaitu sebesar 65,95% dengan kategori Cukup. Dengan hal ini bahwa pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan

dan Pelatihan Regional Bandung cukup selalu direkomendasikan untuk mengikuti setiap pelatihan.

Persentase tertinggi jawaban responden mengenai "Tidak setiap pemimpin dari setiap instasi memberikan kesempatan untuk pelatiahan" memiliki nilai skor yaitu 48,9%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 63,82% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini terlihat bahwa tidak semua atasan memberikan kebijakan kesetiap pegawai nya untuk mengikuti pelatihan.

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung sudah sering merekomendasikan pegawainya untuk mengikuti setiap pendidikan dan pelatihan agar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. **Veithzal Rivai (2004:240)** Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

Berdasarkan persentase total skor mengenai tanggapan responden indikator Komunikasi Horizontal secara umum memiliki jumlah nilai skor yaitu **64,89**% dan kategori tersebut berada dalam kategori Cukup.

5) Aspek Sarana Pelatihan

Pada Aspek **Sarana Pelatihan** diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.10

Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Sarana Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Sarana Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Setiap mengikuti pelatihan sarana dan prasarana pelatihan selalu memuaskan	F	4	19	19	5	0	69,36	Baik
	%	8,5	40,4	40,4	10,6	0,0		
Dalam setiap pelaksaan pelatihan sarana dan prasarana belum tentu memuaskan	F	7	16	20	4	0	71,06	Baik
	%	14,9	34,0	42,6	8,5	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**11,0**	**35,0**	**39,0**	**9,0**	**0,0**	**70,21**	Baik
	%	**11,7**	**37,2**	**41,5**	**9,6**	**0,0**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas, tanggapan responden mengenai "Setiap mengikuti pelatihan sarana dan prasarana pelatihan selalu memuaskan" memiliki skor nilai sebesar 40,4% dengan diikuti jawaban paling rendah yaitu 8,5%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden yaitu sebesar 69,36% dengan kategori Baik. Dengan hal ini bahwa dalam ruang lingkup Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung sarana dan prasarana yang pernah disajikan untuk pelatihan sudah baik.

Persentase tertinggi jawaban responden mengenai "Dalam setiap pelaksaan pelatihan sarana dan prasarana belum tentu memuaskan" memiliki nilai skor yaitu 42,6%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 71,06% dengan kategori Baik. Dalam hal ini terlihat bahwa sarana dan prasarana sudah memuaskan.

Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam mengikuti pelatihan sudah pendapatkan sarana dan prasarana yang baik. **Veithzal Rivai (2004:240)** Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

Berdasarkan persentase total skor mengenai tanggapan responden indikator Komunikasi Horizontal secara umum memiliki jumlah nilai skor yaitu **70,21**% dan kategori tersebut berada dalam kategori Baik.

6) Aspek Evaluasi Pelatihan

Pada Aspek **Evaluasi Pelatihan** diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Evaluasi Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Evaluasi Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	SS		
Dalam setiap akhir pelatihan harus ada evaluasi	F	12	13	16	6	0	73,19	Baik
	%	15,5	27,7	34,0	12,8	0,0		
Evaluasi pelatihan jarang dilakukan pada setiap akhir pelatihan	F	14	15	13	4	1	75,74	Baik
	%	29,8	31,9	27,7	8,5	2,1		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**26,0**	**28,0**	**29,0**	**10,0**	**1,0**	**74,47**	Baik
	%	**27,7**	**29,8**	**30,9**	**10,6**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas, tanggapan responden mengenai “Dalam setiap akhir pelatihan harus ada evaluasi” memiliki skor nilai sebesar 34,0% dengan diikuti jawaban paling rendah yaitu 12,8%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden yaitu sebesar 73,19% dengan kategori Baik. Dengan hal ini bahwa setiap pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung setelah mengikuti pelatihan sering diadakan evaluasi

Persentase tertinggi jawaban responden mengenai “Evaluasi pelatihan jarang dilakukan pada setiap akhir pelatihan” memiliki nilai skor yaitu 31,9%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 75,74% dengan kategori Baik. Dalam hal ini pegawai sering mendapatkan evaluasi tentang pelatihan. Menurut **Moekijat (1981),** evaluasi pelatihan dan pengembangan mempunyai banyak manfaat diantaranya yaitu: 1. Untuk mengetahui kelemahan-kelemahan program pelatihan dan pengembangan. 2. Untuk menentukan apakah kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu dilanjutkan. 3. Untuk mengetahui apakah hasil pelatihan dan pengembangan sesuai dengan apa yang diinginkan. 4. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan itu merupakan investasi tenaga kerja dan uang dalam mengembangkan orang orang. 5. Untuk menambah reputasi dan pengaruh daripada bagian pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan persentase total skor mengenai tanggapan responden indikator Komunikasi Horizontal secara umum memiliki jumlah nilai skor yaitu 74,47% dan kategori tersebut berada dalam kategori Baik.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisioner. Penerapan Pengembangan Karir diukur menggunakan 3 indikator dan di operasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empiric secara menyeluruh tentang Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan tase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Persentase Skor Jawaban Mengenai Pengembangan Karir

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Pengembangan Karir X2	**Menaksir Kebutuhan Karir**	1	155	235	65,96%	Cukup
		2	153	235	65,11%	Cukup
	Kesempatan Karir	3	155	235	65,96%	Cukup
		4	160	235	68,09%	Baik
	Penyesuaian Kebutuhan	5	145	235	61,70%	Cukup
		6	147	235	62,55%	Cukup
Total			**915**	**1410**	**64,89%**	**Cukup**

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Pengembangan Karir. Dari keseluruhan indikator di atas hasil persentasi secara keseluruhan menunjukan cukup namun ada satu indikator yaitu tentang pengembangan karir berda pada kategori baik. **Menurut Robbins (2001:562)** mengatakan bahwa karier adalah suatu rangkaian posisi yang dipegang seseorang sepanjang kehidupannya.

Salah satu permasalahan yang terjadi bahwa pengembangan karir masih di rasa kurang terasa oleh para pegawai, sedangkan pengembangan karir pegawai sangatlah penting untuk menunjang kebutuhan pegawai tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dari tanggapan responden tersebut, maka hasil deskriptif atas penilaian responden terhadap indikator-indikator Pengembangan Karir tersebut diklasifikasikan kedalam rentang skor interval sebagai berikut :

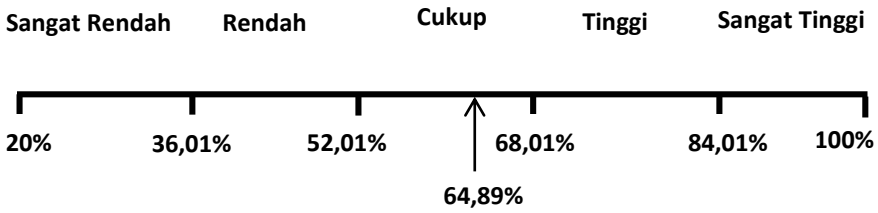
Tabel 4.13

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

Berdasarkan tabel 4.11 jumlah skor total adalah sebesar 64,89 yang berarti berada pada kriteria cukup dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum Pengembangan Karir

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Pengembangan Karir yang terdiri atas 6 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 915 atau 64,89% dari skor ideal 1410 dan termasuk dalam kategori Cukup. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden untuk masing-masing indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Aspek Menaksir Kebutuhan Karir

Pada Aspek **Menaksir Kebutuhan Karir** diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden pada Indikator Menaksir Kebutuhan Karir

Pertanyaan dalam indikator Menaksir Kebutuhan Karir		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Organisasi yang baik adalah yang mengatur kebutuhan karir pegawainya dikemudian hari	F	7	4	33	2	1	65,96	Cukup
	%	14,9	8,5	70,2	4,3	2,1		
Tidak ada program untuk pegawai untuk pengembangan karir yang sesuai kebutuhan	F	5	16	12	14	0	65,11	Cukup
	%	10,6	34,0	25,5	29,8	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**12,0**	**20,0**	**45,0**	**16,0**	**1,0**	**65,53**	Cukup
	%	**12,8**	**21,3**	**47,9**	**17,0**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Organisasi yang baik adalah yang mengatur kebutuhan karir pegawainya dikemudian hari" memiliki nilai skor tertinggi dengan 70,2% dan persentase terendah yaitu dengan nilai 2,1% menjawab sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 65,96% dengan kategori Cukup. Dengan penilaian nilai skor tersebut bahwa pengeaturan pengembangan karir di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung sudah cukup diberikan pada pegawai.

Persentase tertinggi dari tanggapan responden mengenai hal "Tidak ada program untuk pegawai untuk pengembangan karir yang sesuai kebutuhan" dengan nilai skor menjawab setuju yaitu 34,0%. Diikuti nilai skor terendah yaitu 10,6% menjawab sangat

setuju. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responen yaitu 65,11% dengan kategori cukup.

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berusaha memberikan kesempatan untuk pengembangan karir seorang kariawannya, agar mereka lebih memberikan kontribusi dalam kerja mereka. Mokijat, 1995 : 103)

Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri.

Mengembangkan dan mengumumkan memberitahukan kesempatan – kesempatan karir yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan persentase total skor mengenai indikator Menaksir Kebutuhan Karir total nilai skor yaitu sebesar 65,53% berada dalam kategori Cukup.

2) Aspek Kesempatan Karir

Pada Aspek Kesempatan Karir diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden pada Indikator Kesempatan Karir

Pertanyaan dalam indikator Kesempatan Karir		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Setiap pegawai diwajibkan diberi untuk mengembangkakn karirnya .	F	4	13	23	7	0	65,96	Cukup
	%	5,5	27,7	48,9	14,9	0,0		
Dikarnakan kesibukan pekerjaan sehingga tidak ada kesempatan untuk pengembangan karir.	F	2	20	20	5	0	68,09	Baik
	%	4,3	42,6	42,6	10,6	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**6,0**	**33,0**	**43,0**	**12,0**	**0,0**	**67,02**	Cukup
	%	**6,4**	**35,1**	**45,7**	**12,8**	**0,0**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Setiap pegawai diwajibkan diberi untuk mengembangan karirnya ." memiliki nilai skor yaitu 48,9% dengan terendah menjawab sangat setuju 5,5%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 65,96% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini instansi/lembaga dalam hal pengembangan karier dirasakan cukup oleh para pegawai yang ada di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Dikarnakan kesibukan pekerjaan sehingga tidak ada kesempatan untuk pengembangan karir." memiliki nilai skor tinggi yaitu 42,6% dan diikuti dengan jawaban responden sangat setuju dengan nilai terendah 4,3%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar

68,09% dalam kategori Baik. Dalam hal ini pegawai merasakan hal yang sangat baik yang diberikan oleh instansi/lembaga mengenai pelatihan dalam mengembangan karier dari para pegawai yang ada pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

Kesempatan karir yang dilakukan oleh Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yaitu dengan cara instansi mengajak kepada seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan yang mencukupi guna pengembangan karier bagi seluruh pegawai yang ada..

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Pengenmbangan Karier memiliki nila skor yaitu 67,02% berada dalam kategori Cukup.

3) Aspek Penyesuaian Kebutuhan

Pada Aspek Penyesuaian Kebutuhan diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden pada Indikator Penyesuaian Kebutuhan

Pertanyaan dalam indikator Penyesuaian Kebutuhan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Karir seseorang sangat menunjang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan	F	2	11	23	11	0	61,70	cukup
	%	4,3	23,4	48,9	23,4	0,0		

Tidak selamanya karir seseorang karyawan belum tentu mencaoai target perusahaan	**F**	5	12	15	14	1	62,55	Cukup
	%	10,6	25,5	31,9	29,8	2,1		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**7,0**	**23,0**	**38,0**	**25,0**	**1,0**	**62,13**	Tinggi
	%	**7,4**	**24,5**	**40,4**	**26,6**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Karir seseorang sangat menunjang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan" memiliki nilai skor yaitu 48,9% dengan terendah menjawab sangat setuju 4,3%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 61,70 dalam kategori Cukup. Dalam hal kebutuhan karir sangat menunjang bagi perusahaan.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Tidak selamanya karir seseorang karyawan belum tentu mencaoai target perusahaan" memiliki nilai skor tinggi yaitu 31,9% jawaban responden tidak setuju dan diikuti dengan jawaban responden setuju dengan nilai terendah 2,1%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 62,55% dalam kategori Cukup.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Hubungan dengan pegawai lain yaitu memiliki nilai skor yaitu **62,13**% berada dalam kategori Cukup.

4.2.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan pada kuisioner. Kinerja Pegawai diukur menggunakan 7 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 14 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empiric secara menyeluruh maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden Berdasarkan perhitungan tase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Persentase Skor Jawaban Mengenai Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja Pegawai	1	147	235	62,55%	Cukup
		2	145	235	61,70%	Cukup
	Kualitas Kerja Pegawai	3	146	235	62,13%	Cukup
		4	148	235	62,98%	Cukup
	Pengetahuan Kerja Pegawai	5	149	235	63,40%	Cukup
		6	152	235	64,68%	Cukup
	Efisiensi	7	156	235	66,38%	Cukup
		8	137	235	58,30%	Cukup
	Keandalan	9	146	235	62,13%	Cukup
		10	148	235	62,98%	Cukup
	Sikap	11	139	235	59,15%	Cukup
		12	146	235	62,13%	Cukup

	Kreativitas Pegawai	13	145	235	61,70%	Cukup
		14	146	235	62,13%	Cukup
Total			**2050**	**3290**	**62,31%**	Cukup

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kinerja Pegawai. Dari hasil persentase secara keseluruhan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori Cukup. Dari semua nilai persentase di atas menunjukan bahwa kinerja pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung masih belum masksimal dicapai dan dinilai cukup tapi masih perlu adanya peningkatan. Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2006,p67),** Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dari tanggapan responden tersebut, maka hasil deskriptif atas penilaian responden terhadap indikator-indikator Kinerja Pegawai tersebut diklasifikasikan kedalam rentang skor interval sebagai berikut :

Tabel 4.18

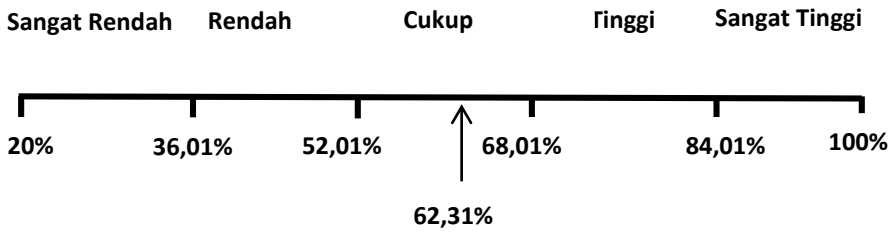
Kriteria Persentase Skor

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah

2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

Berdasarkan tabel 4.19 jumlah skor total adalah sebesar 62,31 yang berarti berada pada kriteria Cukup dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum Kinerja Pegawai

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Kinerja Pegawai yang terdiri atas 14 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 2050 atau 62,31% dari skor ideal 3290 dan termasuk dalam kategori cukup. Untuk lebih jelasnya

hasil tanggapan responden untuk masing-masing indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Aspek Kuantitas Kerja Pegawai

Pada Aspek Kuantitas Kerja Pegawai diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden pada Indikator Kuantitas Kerja Pegawai

Pertanyaan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Dengan tidak menemukan kendala maka dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu	F	2	13	24	5	3	62,55	Cukup
	%	4,3	27,7	51,1	10,6	6,4		
Dengan menemukan kendala maka pekerjaan terhambat tidak sesuai tepat waktu	F	0	18	15	14	0	61,70	Cukup
	%	0,0	38,3	31,9	29,8	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**2,0**	**31,0**	**39,0**	**19,0**	**3,0**	**62,13**	**Cukup**
	%	**2,1**	**33,0**	**41,5**	**20,2**	**3,2**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Dengan tidak menemukan kendala maka dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu" memiliki nilai skor yaitu 51,1% dengan terendah menjawab sangat setuju 4,3%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 62,55% dalam kategori

Cukup. Dalam hal ini bahwa para pegawai kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dikarnakan terdapat kendala.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Dengan menemukan kendala maka pekerjaan terhambat tidak sesuai tepat waktu" memiliki nilai skor tinggi yaitu 38,3% dan diikuti dengan jawaban responden tidak setuju dengan nilai terendah 29,8%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 61,70% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut **Wungu dan Brotoharsojo (2003:56)** bahwa "Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka".

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas Kerja Pegawai yaitu memiliki nilai skor yaitu 62,13% berada dalam kategori Cukup.

2) Aspek Kualitas Kerja Pegawai

Pada Aspek Kualitas Kerja Pegawai diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden pada Indikator Kualitas Kerja Pegawai

Pertanyaan Kualitas Kerja Pegawai		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Proses kerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai standar instansi	F	3	12	20	11	1	62,13	Cukup
	%	6,4	25,5	42,6	23,4	2,1		
memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan instansi	F	2	15	18	12	0	62,98	Cukup
	%	4,3	31,9	38,3	25,5	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	F	**5,0**	**27,0**	**38,0**	**23,0**	**1,0**	**62,55**	Cukup
	%	**5,3**	**28,7**	**40,4**	**24,5**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Proses kerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai standar instansi" memiliki nilai skor yaitu 42,6% dengan terendah menjawab sangat tidak setuju 2,1%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 62,13% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini terlihat bahwa proses kerja para pegawai dilakukan kurang sesuai dengan standar di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan instansi" memiliki nilai skor tinggi yaitu 38,3% dan diikuti dengan jawaban responden sangat setuju dengan nilai

terendah 4,3%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 62,98% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan kurang sesuai dengan yang ditentukan oleh instansi/lembaga.

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam memberikan pekerjaan terhadap para pegawai selalu melaksanakan penilaian kepada pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini dilakukan demi terciptanya suatu hasil kualitas yang memuaskan bagi instansi juga bagi pegawai tersebut. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina,2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup Kinerja, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Kualitas Kerja Pegawai yaitu memiliki nilai skor yaitu 62,55% berada dalam kategori cukup

3) Aspek Pengetahuan Kerja Pegawai

Pada Aspek Pengetahuan Kerja Pegawai diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden pada Indikator Pengetahuan Kerja Pegawai

Pertanyaan Pengetahuan Kerja Pegawai		**Alternatif Jawaban**					**% Skor**	**Kategori**
		SS	**S**	**RR**	**TS**	**STS**		
Pegawai memiliki pengetahuan di atas rata-rata	**F**	4	9	25	9	0		Cukup
	%	8,5	19,1	53,2	19,1	0,0	63,40	
Pegawai masih belum memahami mengenai pekerjaan yang diberikan	**F**	4	16	15	11	1	64,68	Cukup
	%	8,5	34,0	31,9	23,4	2,1		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**8,0**	**25,0**	**40,0**	**20,0**	**1,0**	**64,04**	Cukup
	%	**8,5**	**26,6**	**42,6**	**21,3**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Pegawai memiliki pengetahuan di atas rata-rata" memiliki nilai skor yaitu 53,2% dengan terendah menjawab sangat setuju 8,5%. Secara keseluruhan persentase total skor

tanggapan responden yaitu 63,40% dalam kategori cukup. Dalam hal ini bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung memiliki pengetahuan kurang dari rata-rata.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Pegawai masih belum memahami mengenai pekerjaan yang diberikan" memiliki nilai skor tinggi yaitu 34,0% dan diikuti dengan jawaban responden sangat tidak setuju dengan nilai terendah 2,1%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 64,68% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kurang dapat memahami mengenai pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai.

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam kegiatan pemberian pekerjaan terhadap pegawai selalu didasari dengan penilaian yang dilakukan oleh instansi/lembaga, dimana penilaian dilakukan untuk sejauh mana instansi/lembaga mengetahui pengetahuan kerja para pegawainya. Karena hal tersebut dapat membantu dalam pengembangan bagi pegawai tersebut. Sedangkan **Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2)** menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Pengetahuan Kerja Pegawai yaitu memiliki nilai skor yaitu 64,04% berada dalam kategori cukup.

4) Aspek Efisiensi

Pada Aspek Efisiensi diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden pada Indikator Efisiensi

Pertanyaan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Pegawai memanfaatkan waktu yang ada semaksimal mungkin dalam pengerjaan tugas	F	6	11	23	6	1	66,38	Cukup
	%	12,8	23,4	48,9	12,8	2,1		
Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang ditetapkan	F	2	1	37	5	2	58,30	Cukup
	%	4,3	2,1	78,7	10,6	4,3		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**8,0**	**12,0**	**60,0**	**11,0**	**3,0**	**62,34**	Cukup
	%	**8,5**	**12,8**	**63,8**	**11,7**	**3,2**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Pegawai memanfaatkan waktu yang ada semaksimal mungkin dalam pengerjaan tugas" memiliki nilai skor yaitu 48,9% dengan terendah menjawab sangat tidak setuju 2,1%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 66,38%

dalam kategori tinggi. Dalam hal ini bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam pengerjaan tugas yang diberikan kurang dapat memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam penyelesaian tugas tersebut.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang ditetapkan" memiliki nilai skor tinggi yaitu 78,7% dan diikuti dengan jawaban responden setuju dengan nilai terendah 2,1%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 58,30% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kurang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan.

Tugas yang diberikan kepada seluruh pegawai yang ada dalam Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung merupakan hal terpenting dalam mencapai sebuah tujuan. Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam memberikan tugas atau suatu pekerjaan selalu menekankan terhadap pegawai agar dapat meng-efisiensikan segala waktu dan tugas yang diberikan. **Miranda (2003)** menyatakan bahwa efisiensi adalah prediksi keluaran/ output pada buaya minimum, atau merupakan rasio antara kuantitas sumber yang digunakan dengan keluaran yang dikirim.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Efisiensi yaitu memiliki nilai skor yaitu 62,34% berada dalam kategori Cukup.

5) Aspek Keandalan

Pada Aspek Keandalan diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden pada Indikator Keandalan

Pertanyaan Indikator Keandalan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Dengan kemampuan dan skill yang sesuai maka pekerja mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	F	1	18	13	15	0	62,13	Cukup
	%	2,1	38,3	27,7	31,9	0,0		
Kemampuan dan skill yang tidak sesuai pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik.	F	3	12	21	11	0	62,98	Cukup
	%	6,4	25,5	44,7	23,4	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**4,0**	**30,0**	**34,0**	**26,0**	**0,0**	**62,55**	Cukup
	%	**4,3**	**31,9**	**36,2**	**27,7**	**0,0**		

Sumber **: Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Dengan kemampuan dan skill yang sesuai maka pekerja mampu menyelesaikan masalah dalam

pekerjaan" memiliki nilai skor yaitu 38,3% dengan terendah menjawab sangat setuju 2,1%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 62,13% dalam kategori cukup. Dalam hal ini para pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kurang dapat menyelesaikan masalah yang timbul ketika dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang diberikan.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Kemampuan dan skill yang tidak sesuai pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik." memiliki nilai skor tinggi yaitu 44,7% dan diikuti dengan jawaban responden tidak setuju dan sangat setuju dengan nilai terendah 6,4%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 62,98% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini para pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam mengerjakan pekerjaan kurang mampu meminimalkan timbulnya masalah atau kesalahan yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan tersebut.

Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam kegiatannya, selalu menjadwalkan waktu untuk dapat mendiskusikan permasalahan yang ada dengan secara terbuka. Hal ini dilakukan oleh instansi guna mendapatkan informasi penting dari setiap pegawai dalam memberikan masukan untuk mengangani permasalahan yang ada sekaligus dilakukan untuk meningkatkan keandalan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Menurut **Sekaran (2006),**

reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dank arena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu menilai "ketepatan" sebuah pengukuran.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Keandalan yaitu memiliki nilai skor yaitu 62,55% berada dalam kategori Cukup.

6) Aspek Sikap

Pada Aspek Sikap diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden pada Indikator Sikap

Pertanyaan Indikator Sikap		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Sikap dari pendapat seseorang merupakan potensi untuk selalu dihargai untuk semua orang.	F	1	10	22	14	0	59,15	Cukup
	%	2,1	21,3	46,8	29,8	0,0		
Dengan tidak mengahargai sikap dari pendapat seseorang menunjukan karakter yang tidak baik.	F	1	14	22	9	1	62,13	Cukup
	%	2,1	29,8	46,8	19,1	2,1		

Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**2,0**	**24,0**	**44,0**	**23,0**	**1,0**	**60,64**	Cukup
	%	**2,1**	**25,5**	**46,8**	**24,5**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Sikap dari pendapat seseorang merupakan potensi untuk selalu dihargai untuk semua orang." memiliki nilai skor yaitu 46,8% dengan terendah menjawab sangat setuju 2,1%. Secara ,keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 59,15% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kurang dapat menghargai satu sama lain antar pegawai.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Dengan tidak mengahargai sikap dari pendapat seseorang menunjukan karakter yang tidak baik." memiliki nilai skor tinggi yaitu 46,8% dan diikuti dengan jawaban responden sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai terendah 2,1%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 62,13% dalam kategori Cukup. Dalam hal berikut bahwa para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kurang menunjukan karakter yang tidak baik. Pengertian Definisi Sikap, Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isue. **(Petty, cocopio, 1986 dalam Azwar S., 2000 : 6).**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Sikap yaitu memiliki nilai skor yaitu 60,64% berada dalam kategori Cukup.

7) Aspek Kreativitas Pegawai

Pada Aspek Kreativitas Pegawai diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden pada Indikator Kreativitas Pegawai

Pertanyaan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Kreativitas yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi	F	2	12	21	12	0	61,70	Cukup
	%	4,3	25,5	44,7	25,5	0,0		
Susah dalam menemukan ide-ide baru untuk meningkatkan mutu pekerjaan	F	3	11	22	10	1	62,13	Cukup
	%	6,4	23,4	46,8	21,3	2,1		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**5,0**	**23,0**	**43,0**	**22,0**	**1,0**	**61,91**	Cukup
	%	**5,3**	**24,5**	**45,7**	**23,4**	**1,1**		

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden tentang "Kreativitas yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi" memiliki nilai skor yaitu 44,7% dengan terendah menjawab sangat setuju 4,3%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden yaitu 61,70% dalam kategori

Cukup. Dalam hal ini para pegawai di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam meningkatkan kinerja instansi/lembaga kurang membantu dengan memberikan kreativitas-kreativitas yang dapat berpengaruh.

Persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai "Susah dalam menemukan ide-ide baru untuk meningkatkan mutu pekerjaan" memiliki nilai skor tinggi yaitu 46,8% dan diikuti dengan jawaban responden sangat tidak setuju dengan nilai terendah 2,1%. Secara keseluruhan persentase total skor tanggapan responden sebesar 62,13% dalam kategori Cukup. Dalam hal ini bahwa pegawai kurang mampu menemukan ide-ide baru untuk peningkatan mutu pekerjaan juga membantu pencapaian tujuan Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

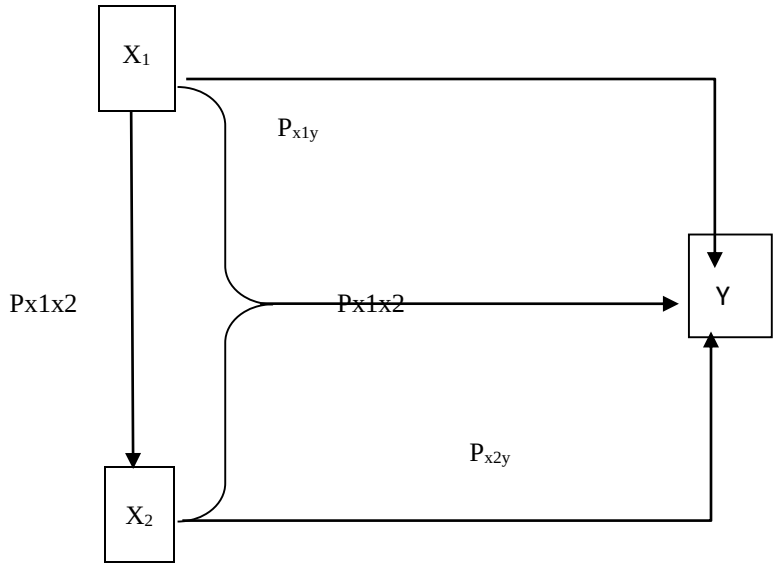
Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung selama ini telah melakukan banyak pemberdayaan terhadap para pegawai dengan cara meningkatkan kreativitas dari pegawai dalam bekerja. Hal ini dilakukan juga untuk dapat meningkatkan kinerja instansi dengan pemberian ide-ide atau hal lain yang diberikan melalui kreativitas pegawai. **Santrock (2008:366)** kreativitas ialah kemampuan berpikir tentang sesuatu dengan cara baru dan tak biasa dan menghasilkan solusi yang unik atas suatu problem.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Kreativitas Pegawai yaitu memiliki nilai skor yaitu 61,91% berada dalam kategori Cukup.

4.3 Analisis Verivikatif

4.3.1 Pengaruh Simultan Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Semakin baik Pelaksanaan Pelatihan diharapkan meningkatkan pengembangan karir sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkann melalui kuisioner, pada bagian ini akan diuji pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dan implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian akan dilakukan tiga tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh Pelaksaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai dan yang terakhir akan diuji pengaruh Pengembangan Karir terhadap Pengembangan Karir. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5

Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Pelaksanaan Pelatihan

X_2 : Pengembangan Karir

Y : Kinerja Pegawai

P_{x1y} : Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

P_{x2y} : Koefisien jalur Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

P_{x1x2} : Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

P_{x1x2y} : Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh dari Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir, akan digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Data dari kuesioner yang memiliki skala ordinal terlebih dahulu ditranformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*, Skor interval dan perhitungan MSI penulis sajikan pada Lampiran.

Sesuai dengan hipotesisi penelitian yang diajukan, selanjutnya data interval tersebut akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analysis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar avariabel independen. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat dikonsultasikan ke table interpretasi koefisien korelasi berikut.

4.3.1.1Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel 4.28 interpretasi koefisien korelasi berikut :

Tabel 4.26

Koefisien Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 00 - 0, 199	Sangat Rendah
0, 20 - 0, 399	Rendah
0, 40 - 0, 599	Sedang
0, 60 - 0, 799	Kuat
0, 80 - 1, 000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono 2009:214)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Pelaksanaan Pelatihan (X1), variabel Pengembangan Karir (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung mengunakan rumus berikut.

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \left(\sum X_i\right)\left(\sum Y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2\right\}\left\{n\sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i\right)^2\right\}}}$$

$$r = \frac{47\ (26317{,}964) - (1560.638)(778.006)}{\sqrt{\{47(53267{,}288) - (1560{,}638)^2\}\{47(13394{,}111) - (778{,}006)^2\}}}$$

$r = 0{,}567$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara Penerapan Pelaksanaan Pelatihan (X1) dengan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,567. Selanjutnya dihitung koefisien

korelasi antara Pelaksanaan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \left(\sum X_i\right)\left(\sum Y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2\right\}\left\{n\sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i\right)^2\right\}}}$$

$$r = \frac{47(60922{,}220) - (1560{,}638)(1822.452)}{\sqrt{\{47(53267{,}288) - (1560{,}638)^2\}\{47(72585{,}611) - (1822{,}452)^2\}}}$$

$r = 0{,}250$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara Pelaksanaan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,250.

. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \left(\sum X_i\right)\left(\sum Y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2\right\}\left\{n\sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i\right)^2\right\}}}$$

$$r = \frac{47(30692{,}455) - (778{,}006)(1822{,}452)}{\sqrt{\{47(13394{,}111) - (778{,}006)^2\}\{47(72585{,}611) - (1822{,}452)^2\}}} =$$

$r = 0{,}530$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,530

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 16 diperoleh koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.27
Koefisien Korelasi

Correlations

		X1	x2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.567**	.250
	Sig. (2-tailed)		.000	.091
	N	47	47	47
x2	Pearson Correlation	.567**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	47	47	47
Y	Pearson Correlation	.250	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	
	N	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara Pelaksanaan Pelatihan (X1) dengan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,567 dan masuk dalam kategori kuat. Artinya apabila Pelaksanaan Pelatihan lebih diterapkan dan ditingkatkan lagi, maka Pengembangan Karir akan meningkat secara signifikan, begitu juga sebaliknya. Kemudian Pelaksanaan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai

(Y) sebesar 0,250 dan masuk dalam kategori rendah, kemudian korelasi antara Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,530 dan masuk dalam kategori sedang.

Tabel 4.28

Koefisien Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.424	5.192		4.511	.000
	X1	-.088	.179	-.076	-.490	.626
	x2	1.104	.298	.574	3.706	.001

a. Dependent Variable: Y

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

Sebagaimana hasil output SPSS di atas, bahwa koefisien jalur X1 terhadap Y sebesar -0,076 sedangkan koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,574. Artinya pengaruh X2 secara langsung lebih besar dibandingkan X1.

4.4.1.2 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh Pelaksanaan Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

(Y) dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel sebab X dengan variabel akibat Y.

$$R^2y(x1x2) = [-0{,}0744 \quad 0.5722] \text{ X } \begin{bmatrix} 0{,}250 \\ 0{,}530 \end{bmatrix} = 0{,}285$$

$$= 0{,}285 = 29\%$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 (Pelaksanaan Pelatihan) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung sebesar 29%, Sedangkan besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah: Pyε = $\sqrt{1 - 0{,}285 = 0{,}715}$ Atau, jika dalam prosentase, besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 100%- 28,50% = 71,50%.

Hasil perhitungan koefisien determinasi secara manual tersebut sama dengan hasil ouput SPSS sebagai berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534[a]	.285	.253	5.64585

a. Predictors: (Constant), x2, X1

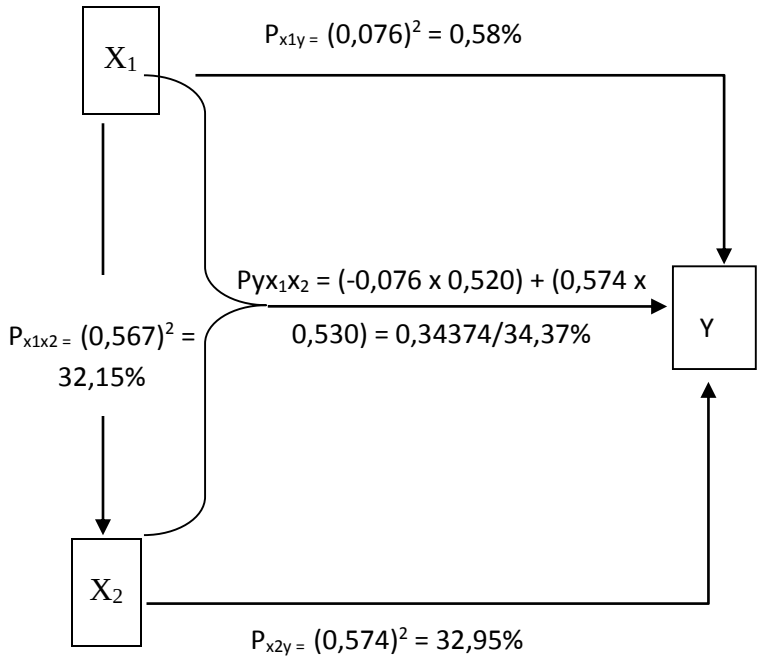
***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

KD = r_{yx}^{2} x 100%

= $(0,534)^2$ x 100%

= 28,52%

Secara visual pengaruh dari variabel Pelaksanaan Pelatiha (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.6

Model Analisis Jalur

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir sebagai berikut.

Besar pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

- Pengaruh langsung *Pelaksanaan Pelatihan* terhadap Kinerja Pegawai = $(P_{YX1})^2$ = (-0,076) x (-0,076) = 0,005776 **(0,58%).**
- Pengaruh tidak langsung *Pelaksanaan Pelatihan* terhadap Kinerja Pegawai = P_{YX1} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (-0,076) x (0,567) x (0,574) = -0,024735 **(-2,47%)**

Jadi total pengaruh *Pelaksanaan Pelatihan* terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung **= 0,58% + -2,47% = -1,90%** dengan arah negatif.

Besar pengaruh *Pengembangan Karir* terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

- Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai = $(P_{YX2})^2$ = (0,574) x (0,574) = 0,329476 **(32,95%)**
- Pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai = P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,574) x (0,567) x (-0,076) = -0,024735 **(-2,47%)**

Jadi total pengaruh *Pengembangan Karir*t erhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung **= 32,95% + -2,47% = 30,47%** dengan arah positif.

Dari hasil penghitungan di atas dapat diketahui bahwa Pengembangan Karir lebih berpengaruh secara langsung dan memberikan nilai lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan Pelaksanaan pelatihan. Pengembangan karir merupakan hal yang penting karena akan menciptakan kondisi dan kesempatan untuk meningkat karna setiap orang yang bekerja pada setiap perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau balas jasa yang telah diberikannya. Dalam hal ini bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung secara langsung dapat ditingkatkan melalui Pengembangan Karir

4.3.2 Pengujian Hipotesis Parsial

Setelah di uraikan hubungan antar variabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

H_0. $\rho = 0$, Pelaksanaan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik

Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

$H_1 1.\rho \neq 0$, Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Ho. $\rho = 0$, Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional

$H_1 2.\rho \neq 0$, Pengembangan kari berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Tabel 4.29

Koefisien Hipotesis

Coefficients[a]

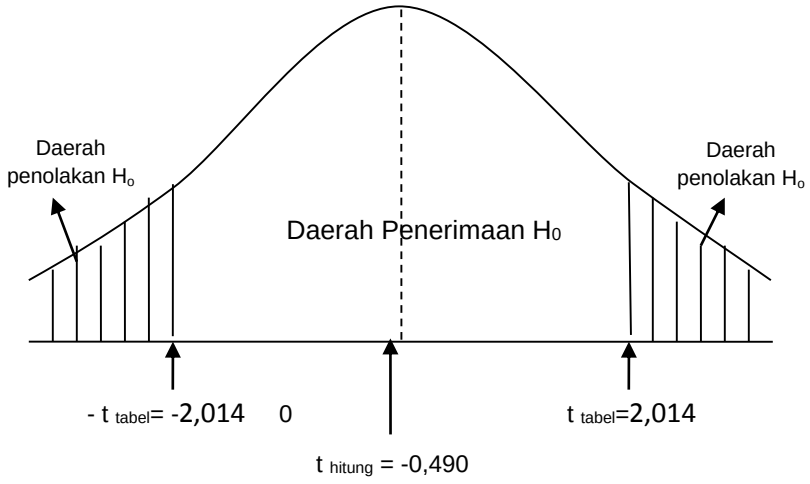
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.424	5.192		4.511	.000
	X1	-.088	.179	-.076	-.490	.626
	x2	1.104	.298	.574	3.706	.001

a. Dependent Variable: Y

***Sumber* : Hasil Olahan Data 2014**

4.3.2.1 Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) berdasarkan pengujian dari *output software SPSS* seperti terlihat pada tabel 4.30 menunjukkan nilai variabel Pelaksanaan Pelatihan dimana t hitung (-0,490) < t tabel (2,014). Maka pada tingkat kekeliuran 5% H1 diterima dan Ho tidak diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan kurang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional. Secara visual daerah penolakan dan penrimaan Ho pada uji pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut :



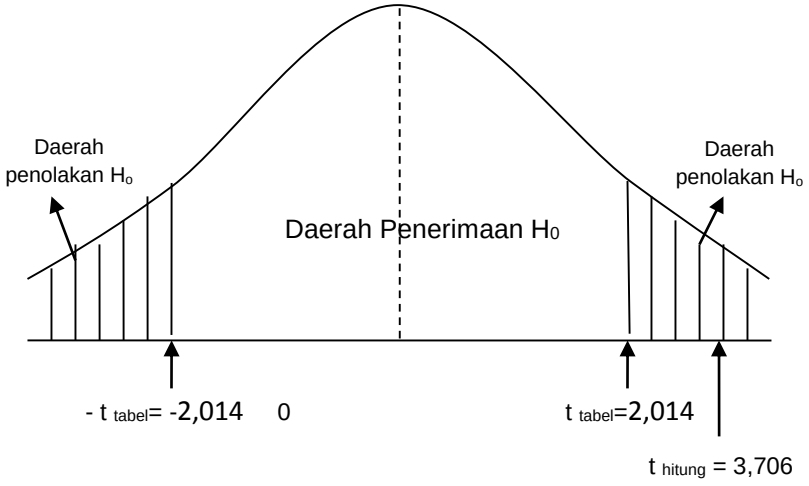
Gambar 4.7

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan pada gambar 4.9 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 0,490 berada pada daerah penerimaan Ho,yang menunjukan bahwa Pelaksanaan Pelatihan kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional. Hal ini pun diperkuat dengan pendapat dari teori **Sutermeister (Yayat Hayati Djatmiko, 2004:71),** menyatakan bahwa "Faktor yang mempengaruhi kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik dan kondisi sosial kerja adalah motivasi kerja". Jadi selain pelatihan terdapat faktor yang lebih kuat ya itu motivasi.

4.3.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) berdasarkan pengujian dari *output software SPSS* seperti terlihat pada tabel 4.30 menunjukkan nilai variabel Pengembangan Karir dimana t hitung (3,706) > t tabel (2,014. Maka pada tingkat kekeliuran 5% H1 diterima dan Ho tidak diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional. Secara visual daerah penolakan dan penrimaan Ho pada uji pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.8

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan pada gambar 4.10 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,706 berada padadaerah penolakan Ho,yang menunjukan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian **Harlie (2010)** yang menyatakan bahwa pengembangan

karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji secara individu (uji-t) di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, yakni Pelaksanaan Pelatihan(X1) dengan total pengaruh sebesar -49,00% dan Pengembangan Karir (X2)

dengan total pengaruh sebesar 31,53%. Dari kedua variabel tersebut, variabel X2 memberikan pengaruh terbesar, disusul kemudian oleh variabel X1.

Dengan demikian, secara keseluruhan kedua variabel bebas memberikan kontribusi/pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 30,82% dengan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya sebesar 69,18% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diamati. Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Untung **Sriwidodo (2009)** yaitu Kompetensi, Motivasi dan kesejahteraan. Sedangkan menurut Dea Irnita **Maharani (2011**) yaitu Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi.

4.3.2.3 Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembngan Karir

Untuk melihat pengaruh dari Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan karir , akan digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Data dari kuesioner yang memiliki skala ordinal terlebih dahulu ditranformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*, kemudian dilakukan pengujian normalitas data untuk skor variabel X2 sebagai variabel terikat. Skor interval dan perhitungan MSI penulis sajikan pada Lampiran.

Berikut adalah hasil uji normalias untuk variabel terikat X2 (Pengembangan Karir

Tabel 4.30
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	x2
N		47	47
Normal Parameters[a]	Mean	33.1702	16.5319
	Std. Deviation	5.65424	3.39341
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.169
	Positive	.160	.169
	Negative	-.081	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.097	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180	.138

a. Test distribution is Normal.

***Sumber*:Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan output di atas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk uji normalitas variabel X2 sebesar 0,138. Nilai ini > 0,05 sehingga data variabel X2 dinyatakan berdistribusi normal.

4.3.2.1.1 Menghitung koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel Pelaksanaan Pelatihan, maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$(P_{X2.X1}) = r_{X2.X1} = (0,567)$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Software SPSS 16.0, diperoleh koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir sebagai berikut:

Tabel 4.31

Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.238	2.478		2.113	.040
	X1	.340	.074	.567	4.622	.000

a. Dependent Variable: x2

***Sumber*:Hasil Olahan Data 2014**

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,567 pada table di atas merupakan nilai koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir . Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel Pelaksanaaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

4.3.2.1.2 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X1 terhadap variabel X2 digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi *product moment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567[a]	.322	.307	2.82529

a. Predictors: (Constant), X1

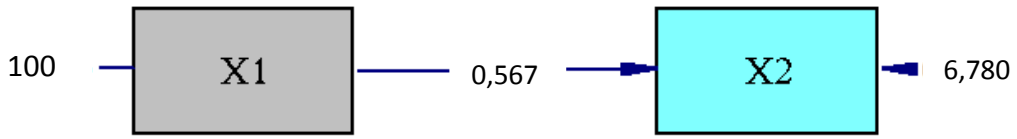
***Sumber*:Hasil Olahan Data 2014**

$$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$$

$$= (0{,}567)^2 \times 100\%$$

$$= 32{,}20\%$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 (Pelaksanaan Pelatihan) memiliki pengaruh terhadap variabel X2 (Pengembangan Karir) sebesar 32,20%, sedangkan sisanya sebesar 67,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti yaitu displin dan motivasi. Secara visual jalur dari variabel Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.9
Diagram dan koefisien jalur sub struktur pertama

4.3.3 Pengujian Hipotesis Simultan (keseluruhan)

4.3.3.1 Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

H0 ; ρ = 0 Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

H1 ; $\rho \neq 0$, Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

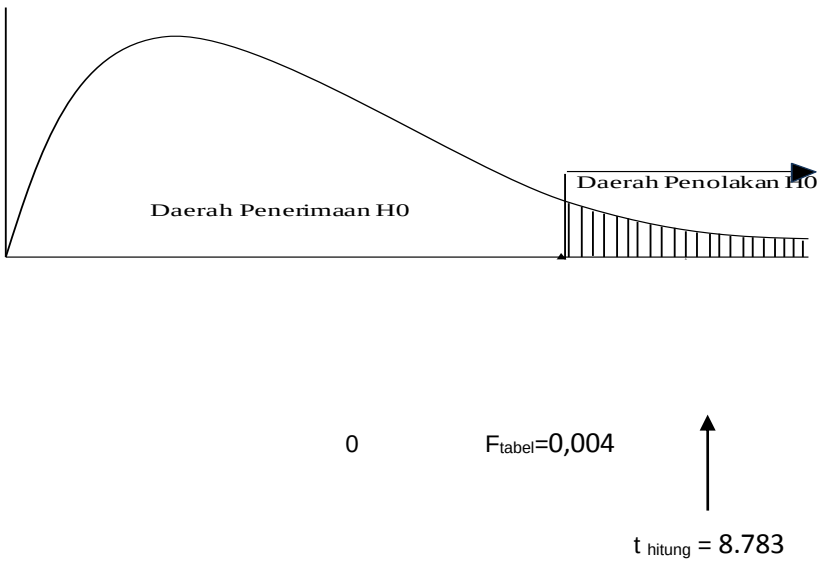
Uji statistik yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{n} P_{YXi} r_{YX1}}{k\left\{1-\sum_{i=1}^{n} P_{YXi} r_{YX1}\right\}}$$

$$F = \frac{(47-2-1)X0{,}285}{2\{1-0{,}285\}} = 8.783$$

Uji statistik di atas mengikuti distribusi F-Snodecor dengan α = 5%, derajat kebebasan $db_1 = 2$, dan $db_2 = 47\text{-}2\text{-}1 = 44$, diperoleh F tabel = 0,004.

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel (8,783> 0,004 sehingga sesuai dengan kriteria uji simultan adalah tolak H_0, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.10

Kurva pengujian simultan

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 8,783 berada pada daerah penolakan Ho,yang menunjukan bahwa Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Adapun pendapat teori **Wexley dan Yulk (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43)** mengemukakan bahwa :

"*Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations*

members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter".

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (human relations).

4.3.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

H0, $\rho = 0$ Pelaksanaan pelatihan tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional

H13, $\rho \neq 0$, Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional

Tingkat Signifikansi $\alpha = 5\%$

Statistik uji yang digunakan adalah t dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.32
Koefisien Variabel X2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.238	2.478		2.113	.040
	X1	.340	.074	.567	4.622	.000

a. Dependent Variable: x2

***Sumber*:Hasil Olahan Data 2014**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,946	5,069		1,173	,248
	X1	1,351	,222	,693	6,076	,000

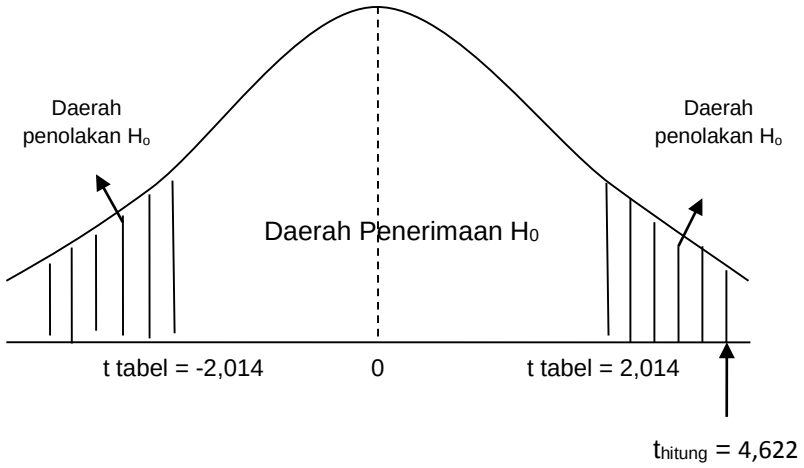
a. Dependent Variable: X2

***Sumber*:Hasil Olahan Data 2014**

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,622 Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 47-1-1 = 45 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,014. Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| dan Terima H_0 jika |t hitung| < |t table|

Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung (4,622) > t tabel (2,014) sehingga H_0 ditolak, artinya Pelaksanasaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.Secara visual daerah penerimaan dan penolakan Ho dapat dilihat pada gambar tersebut :



Gambar 4.11

Kurva Uji-t untuk Pengujian Pengaruh X1 terhadap X2

Berdasarkan pada gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,622 berada padadaerah penolakan Ho,yang menunjukan bahwa Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Hal ini pun diperkuat dengan yang telah di kemukakan oleh **Veithzal Rivai (2011:227)** menulis bahwa : "Walaupun pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan untuk saat ini, keuntungan dari pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. ".

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembngan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pelatihan pada pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berada dalam kategori cukup, dari ke enam indikator yaitu Materi pelatihan, Metode Pelatihan, Pelatih, Peserta Pelatihan, Sarana Pelatihan, Evaluasi Pelatihan. Dari ke enam indikator tersebut dengan kategori cukup sangat mendominasi.
2. Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kepada pegawai berada dalam kategori Cukup, dari tiga indikator/ukuran yaitu Menaksir kebutuhan Karir, Kesempatan karir, Penyesuaian Kebutuhan. Dari keseluruhan indikator hasil persentasi secara keseluruhan menunjukan cukup namun ada satu indikator yaitu tentang pengembangan karir berda pada kategori baik.
3. Kinerja Pegawai yang diberikan oleh Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung kepada pegawai berada dalam

kategori cukup. Dari ke tujuh indicator kinerja karyawan, yaitu Kuantitas kerja pegawai, Kualitas kerja pegawai, Pengetahuan kerja pegawai, Efisiensi, Keandalan, Sikap,Kreativitas pegawai. Dari hasil persentase secara keseluruhan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori Cukup. Dari semua nilai persentase di atas menunjukan bahwa kinerja pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung masih belum masksimal dicapai dan dinilai cukup tapi masih perlu adanya peningkatan.

4. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berada pada kategori rendah yaitu variabel Pelaksanaan Pelatihan kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung. Karna ada faktor lain yang harus diperhatikan oleh instansi/lembaga diantaranya kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan.
5. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berada pada kategori sedang..Dalam hal ini penelitian mengenai Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai perlu dilanjutkan.
6. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berada pada kategori kuat. Dimana variabel tersebut lebih dominan dibanding faktor lain yang tidak diteliti.

7. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berada pada kategori kuat. Yang berarti secara bersama –sama variabel pelatihan dan Pengembangan karir memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung, diantaranya :

1. Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung Program Pelatihan agar lebih dioptimalkan terutama dalam penentuan peserta pelatihan, pelatih yang baik atau widiaswara serta didukung dengan keberadaan panitia sehhingga menunjang terhadap pelaksanaan pelatihan tersebut dengan baik sesuai program yang direncanakan sehingga tercipta peserta-peserta pelatihan yang berkualitas.

2. Pengembangan karir pada Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk pengembangan karir para peserta didik diharapkan tidak terlalu banyak dicampuri dengan faktor lain yang diantaranya Politik yang tidak bertanggung jawab.
3. Kinerja pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai agar dipertahankan seoptimal mungkin sehingga kinerja para kariyawan dapat berjalan optimal dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan

BAB IV 99

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 99

4.1 Hasil Penelitian 99

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 99

4.1.1.1 Kedudukan, Tugas dan Fungsi 100

4.1.1.2 Visi dan Misi 101

4.1.2 Struktur Organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kemeterian Dalam Negeri Regional Bandung 104

4.1.3 Deskripsi Jabatan 105

4.1.3.1 Bagian Tata Usaha 105

4.1.3.2 Bidang Teknis Fungsional 106

4.1.3.3 Bidang Diklat Struktural 107

4.1.3.4 Kelompok Tenaga Fungsional 108

4.2 Pembahasan Penelitian 108

4.2.1 Karakteristik Responden 108

4.2.2 Analisis Deskriptif 113

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Pelaksanaan Pelatihan 113

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir 127

4.2.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 135

4.3 Analisis Verivikatif 152

4.3.1 Pengaruh Simultan Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 152

4.3.1.1Analisis Korelasi 154

4.4.1.2 Analisis Koefisien Determinasi 158

4.3.2 Pengujian Hipotesis Parsial 162

4.3.2.1 Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja 164

4.3.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai 165

4.3.2.3 Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembngan Karir 167

4.3.2.1.1 Menghitung koefisien Jalur 168

4.3.2.1.2 Analisis Koefisien Determinasi 170
4.3.3 Pengujian Hipotesis Simultan (keseluruhan) 171
4.3.3.1 Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai 171
4.3.4 Uji Hipotesis (Uji t)..... 174

BAB V 177
SIMPULAN DAN SARAN..... 177
5.1 Simpulan 177
5.2 Saran 179