

**PENGARUH DIKLAT DAN PEMIMPINAN TERHADAP
PENINGKATAN SIKAP KERJA
POSITIF DI PT. ABADI KHARISMA JAYA**

Arviana Wulandari

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract : *Training education and professional training must education program which the are by PT. Abadi Kharisma Jaya for practice and train cadres which the tater on select will return for sit and functional occupys by PT. Abadi Kharisma Jaya. The leadersip is means domination use and isn't pression to some other notivation in order that direction to desire. Work positive attitude will in a certain it point out conection, potensial andpushing. This accuration to follow a independent variable (Training and Leadership) for dependent variable (Work Positive Ititude)relation ship and to shape work positive ititude official by PT. Abadi charisma Jaya. To use fresh data that acquation from koesioner manager's by PT. abadi Kharisma Jaya as much as 30 person and with SPSS (statistical Program For Social Sciancies) 9.01 vertion and $\alpha = 0,05$ signification. Indicated this accuration it was positive Training and Leadership domination, use full person and together with to imcrease work positife ititude.*

Keyword : *Training, Leadership and Work Positive Ititude*

Abstrak : Diklat Pendidikan dan Pelatihan Profesional merupakan program pendidikan yang diadakan oleh PT. Abadi Kharisma Jaya untuk mendidikan dan melatih pada kader-kader yang nantinya akan diseleksi kembali untuk menduduki suatu jabatan fungsional pada PT. Abadi Kharisma Jaya. Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh dan bukan merupakan suatu paksaan untuk memotivasi orang lain agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Sikap kerja positif akan menempatkan seseorang ke dalam satu pikiran menyukai suatu pekerjaan, bergerak mendekati pekerjaan tersebut. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu, ia menunjukkan arah, potensi dan dorongan menuju sesuatu itu. Penelitian ini untuk mengetahui Mengetahui besarnya hubungan variabel bebas (Diklat dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Sikap kerja positif pegawai) dan untuk mengetahui manfaat dan dampak praktis dari Diklat dan Kepemimpinan dalam membentuk sikap kerja positif pegawai di PT. Abadi Kharisma Jaya dengan menggunakan pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil kuesioner para manager di kantor pusat PT. Abadi Kharisma Jaya sebanyak 30 orang dan dianalisis dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Sciences) versi 9.01 pada taraf signifikan = 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara diklat dan kepemimpinan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan peningkatan sikap kerja positif.

Kata Kunci : Diklat, Kepemimpinan dan Peningkatan Sikap Kerja Positif

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan yang banyak tersedia di masyarakat. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia akan lebih memberikan sumbangan yang cukup besar pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang selanjutnya dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan pembangunan. Sumber daya manusia adalah merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Kemajuan pengetahuan dan perkembangan teknologi yang begitu pesat pada era 1990-an telah memacu penggunaan peralatan modern dimana sumber daya manusia harus dapat menyesuaikan diri dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya secara terus menerus sebagai antipasi terhadap peningkatan tuntutan tugas. PT. Abadi Kharisma Jaya adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *fund investment management* dan *management services*, untuk menunjang jalannya bisnis PT. Abadi Kharisma Jaya diperlukan sumber daya manusia yang berdaya guna tinggi untuk dapat membentuk sosok pegawai yang memiliki kualitas baik maka perlu dilaksanakan pembinaan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Oemar Hamalik “Dimensi pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam mengembangkan kualitas manusia Indonesia yang seutuhnya dan menciptakan kesempatan baru untuk tumbuh dan berkembang. Program pelatihan dan pengembangan (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu sedangkan untuk pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Sasaran pendidikan dan pelatihan bagi pegawai PT. Abadi Kharisma Jaya bertujuan agar memiliki kualitas tertentu dan dapat membekali pengetahuan serta ketrampilan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memangku jabatan baik itu yang bersifat struktural atau fungsional dan non struktural. Pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan diharapkan memiliki sikap yang lebih dinamis, kreatif, inovatif dan lebih peka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Disamping itu pegawai juga perlu ditingkatkan kemampuan memimpinya agar dapat memberdayakan dan menggerakkan semangat kerja bawahannya secara terkoordinasi dengan berorientasi pada pemberian pelayanan kepada customer. Potensi yang dimiliki pegawai dapat tergali dan dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk menciptakan efektifitas pelaksanaan tugas. Keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting karena sebagai pemimpin memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi dan menentukan kemana organisasi tersebut akan diarahkan. Maka dengan latar belakang penulis tertarik meneliti di perusahaan tersebut yang berjudul dengan “Pengaruh Diklat Dan Pemimpinan Terhadap Peningkatan Sikap Kerja Positif Di PT. Abadi Kharisma Jaya”.

2. LANDASANTEORI

2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi telah menjadi suatu keharusan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut kemampuan dan profesionalisme pegawai yang secara langsung berhubungan dengan proses pencapaian organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui investasi yang ditanamkan pada sumber daya manusia dalam bentuk pendidikan, pelatihan, kesehatan dan gizi. Pendidikan dan pelatihan diartikan secara luas termasuk pendidikan teknologi, manajemen dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Dengan peningkatan mutu sumber daya manusia maka diharapkan produktifitas kerja akan meningkat. Dalam menghadapi era

globalisasi dan pasar bebas, para karyawan harus dapat berperan semaksimal mungkin dalam perkembangan dan pertumbuhan ekonomi dengan memiliki kapasitas dan kemampuan yang memadai. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengikutsertakan para pegawai suatu organisasi ke dalam program pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dimaksudkan untuk menutup kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan tuntutan pelaksanaan tugas dari organisasi. Pendidikan dan pelatihan pegawai bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan ketrampilan dan kecakapan mereka terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan/pengelolaan (manajerial) pengawasan teknis yang sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pengembangan pegawai yang diwujudkan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan akan memberikan beberapa manfaat kepada organisasi/perusahaan, antara lain :

- Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- Penggunaan bahan lebih hemat.
- Angka kecelakaan kerja diharapkan lebih kecil.
- Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- Biaya Produksi diharapkan lebih rendah.
- Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin .

Pelaksanaan program pengembangan pegawai selain akan bermanfaat bagi perusahaan juga akan dapat memberikan manfaat kepada pegawai dari perusahaan tersebut secara individu seperti :

- Membantu dalam membuat keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif
- Dengan latihan dan pengembangan akan lebih memotivasi untuk penghargaan/pengakuan, tanggung jawab atas pertumbuhan serta kemajuan kedalam dan dioperasikan
- Membantu dalam mendorong dan memperoleh pengembangan diri dan kepercayaan diri
- Membantu seseorang menghadapi tingkat stres, frustrasi dan konflik
- Menyediakan informasi untuk meningkatkan kepemimpinan, pengetahuan, komunikasi, kemampuan, dan perilaku
- Meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan mendapatkan pengakuan
- Memacu seseorang mencapai tujuan-tujuan pribadi sambil meningkatkan kemampuan berinteraksi
- Memuaskan kebutuahn pribadi pada pelatih dan peserta
- Menyediakan latihan untuk berkembang dalam pendidikan
- Membantu seseorang dalam mengembangkan kemampuan berbicara dan mendengar juga menulis ketika latihan-latihan diterapkan
- Membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba tugas-tugas baru.

2.2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Yang dimaksud dengan pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Yang dimaksud dengan pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih. Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek), sedangkan pengembangan/pendidikan lebih bersifat filosofis dan

teoritis bila dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan Knowledge, Skill dan Attitude pegawai. Pegawai yang dimaksud adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan kepegawaian yang berlaku dan diangkat oleh Direksi dan disertai tugas dalam suatu jabatan tertentu serta digaji menurut peraturan yang berlaku. Sedangkan pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para manager di Kantor Pusat PT. Sarinah (Persero).

2.3. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa metode yang diterapkan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, metode mana yang akan dipilih untuk diterapkan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh jenis ketrampilan dan keahlian yang ingin ditingkatkan dari para pegawai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Metode pendidikan dan pelatihan untuk pegawai operasional dikelompokkan menjadi empat metode berikut ini :

- On the Job Training
- Apprenticeship Training
- Simulators
- Vestibule Training

Sistem pelatihan dapat dikelompokkan menjadi 8, antara lain :

- Sistem Magang
- Sistem Ceramah/Kuliah
- Sistem Peragaan
- Sistem Bimbingan
- Sistem Pelatihan Praktek
- Sistem Diskusi
- Sistem Games/Permainan
- Sistem Kombinasi

2.3.1. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan pegawai akan dapat memberikan hasil yang memadai bagi perusahaan apabila dalam penyelenggarakannya dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Penentuan kebutuhan
- Penentuan sasaran
- Penetapan isi program
- Identifikasi prinsip-prinsip belajar
- Pelaksanaan Program
- Identifikasi manfaat
- Penilaian Pelaksanaan program.

2.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi / perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula, itu berarti bahwa pimpinan berhasil dalam 3 hal :

- Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi.
- Berhasil mengoreksi kelemahan yang timbul
- Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

2.4.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela atau dapat pula kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk dapat menggerakkan orang lain agar dapat bekerja maka pemimpin yang bersangkutan dengan menggunakan kewibawaan dan kewenangan yang dimiliki secara formal seperti pengangkatan dalam jabatan tertentu oleh pejabat yang berwenang. Selain kewenangan formal seorang pemimpin juga harus dapat berkomunikasi dengan baik karena dengan komunikasi yang baik akan menciptakan kejelasan perintah dan tanggung jawab antara atasan dan bawahan.

2.5. Sikap Kerja Positif Pegawai

Sikap (attitude) adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu obyek atau gagasan. Sikap akan menempatkan seseorang kedalam satu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu dimana ia menunjukkan arah, potensi dan dorongan menuju sesuatu itu. Sedangkan sikap adalah kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atau cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sikap adalah perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian atau keyakinan dan Sikap Kerja Positif adalah kegiatan melakukan sesuatu yang bersifat nyata dan membangun. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sikap Kerja Positif Pegawai adalah keyakinan dan kecenderungan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu yang bersifat nyata dan membangun. Sikap menentukan tiga komponen, yaitu :

1. **Komponen Afeksi** : Komponen emosional atau perasaan dan sikap yang dipelajari dari orang tua, guru dan teman dalam kelompok.
2. **Komponen Kognitif** : Terdiri atas persepsi, pendapat dan keyakinan seseorang. Hal ini menunjukkan proses berfikir dengan penekanan khusus pada rasionalitas dan logika. Elemen kognisi yang penting adalah keyakinan evaluasi yang dimiliki orang tersebut.
3. **Komponen Perilaku** : Berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau sesuatu dengan cara yang ramah, hangat, agresif, bermusuhan, apatis atau dengan sesuatu cara yang lain.

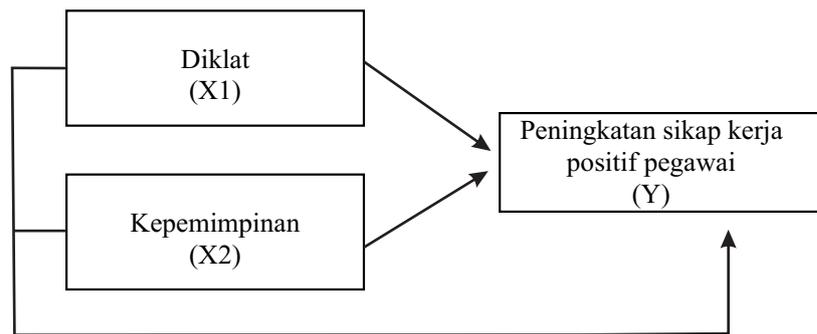
2.6. Gambaran Umum PT. Abadi Kharisma Jaya

Gagasan mendirikan PT. Abadi Kharisma Jaya dicetuskan pertama kali oleh pada tahun 1991. Pada tanggal 06 Juni 1991 naskah pendirian PT. Abadi Kharisma Jaya ditandatangani didepan notaris. Dalam perkembangannya PT. Abadi Kharisma Jaya adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *fund investment management* dan *management services*. Pada saat ini PT. Abadi Kharisma Jaya terletak di Jalan Inpeksi Kali Malang Bekasi.

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu skema untuk memperjelas dan mempermudah dalam pemahaman dan penaganalisaan terhadap suatu masalah. Agar penelitian ini lebih terfokus kepada tujuan maka kerangka pemikiran dapat dimodelkan seperti terlihat pada gambar 2.1.

Gambar 2.1
Pengaruh diklat dan kepemimpinan terhadap peningkatan sikap kerja positif pegawai



2.6. Hipotesis

Untuk memberikan pedoman bagi peneliti kepada sasaran yang dikehendaki maka hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang baik harus menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih dan memberikan gambaran bagaimana bentuk hubungan tersebut positif atau negatif. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- Diduga adanya pengaruh positif antara diklat pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan sikap kerja positif di PT. Abadi Kharisma Jaya.
- Diduga adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dengan peningkatan sikap kerja positif di PT. Abadi Kharisma Jaya.
- Diduga adanya pengaruh positif antara diklat dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan peningkatan sikap kerja positif di Kantor Pusat PT. Abadi Kharisma Jaya.

3. Metoda Penelitian

Didalam melaksanakan suatu penelitian, metoda penelitian merupakan bagian yang sangat penting dan menentukan sukses tidaknya pelaksanaan penelitian tersebut. Metoda penelitian merupakan panduan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Dengan metoda penelitian, gejala dari obyek yang diteliti dapat dirumuskan secara obyektif dan rasional serta sistematis. Untuk menjamin ditemukannya kebenaran ilmiah, metode penelitian memberikan cara-cara kerja yang sangat cermat dan syarat-syarat yang sangat keras. Dengan demikian berarti metoda penelitian tidak saja memberikan peluang sebesar-besarnya bagi penemuan kebenaran yang obyektif tetapi juga untuk menjaga agar pengetahuan dan pengembangannya memiliki nilai ilmiah yang tinggi.

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang artinya aspek yang ingin diteliti adalah pengaruh diklat pendidikan dan pelatihan profesional muda dan kepemimpinan terhadap sikap kerja positif pegawai di lingkungan PT. Abadi Kharisma Jaya, yang kemudian dicari hubungan antara diklat dan kepemimpinan dengan peningkatan sikap kerja positif di PT. Abadi Kharisma Jaya.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari satu unit yang akan dianalisis. Populasi tidak sekedar menyangkut manusia tetapi juga bisa diambilkan dari benda-benda alam lainnya seperti hewan, tumbuh-tumbuhan dan lain sebagainya tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Sehubungan dengan uraian diatas maka dalam penelitian yang akan dijadikan populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Abadi Kharisma Jaya berjumlah 100

responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan “ *Proportional Stratified Random Sampling*” karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan yang tidak homogen dan berstrata secara proposional dan sampel yang dipilih juga yang telah mengikuti diklat yaitu pendidikan & pelatihan profesional muda. Pada tabel 3.1 dapat dilihat jumlah manajer di PT. Abadi Kharisma Jaya yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden sebanyak 30 pegawai karena telah mengikuti diklat pendidikan profesional muda yang diadakan oleh PT. Abadi Kharisma Jaya.

Tabel 3.1
Manajer di PT. Abadi Kharisma Jaya yang mengikuti diklat

No.	Unit Kerja	Jumlah Manajer
1.	Sekretariat Perusahaan	4
2.	Biro Satuan Pengawasan Intern	4
3.	Biro Sumber Daya Manusia	3
4.	Biro Akuntansi Keuangan	5
5.	Biro Perencanaan & Pengembangan	4
6.	Divisi Properti	6
7.	SBU Aneka Usaha	4
	Jumlah :	30

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah suatu alat pengumpulan data yang dibuat secara tertulis dimana didalamnya memuat pernyataan dan pertanyaan untuk mengungkap masalah yang dimaksudkan dengan penelitian ini dengan berpangkal pada pertanyaan penelitian. Dalam kuesioner yang akan disusun harus melalui prosedur sebagai berikut :

- Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
- Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
- Menjabarkan setiap variabel menjadi sub variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
- Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan sekaligus untuk menentukan teknis analisisnya.

Tujuan pembuatan kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh informasi mengenai sikap dan pendapat dari responden.

3.4. Tehnik Pengolahan Data

Didalam penelitian yang menggunakan instrumen penelitian kuesioner biasanya terdapat kesalahan atau penyimpangan. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data harus dipilih secara tepat agar tidak terjadi kesalahan dalam penelitian dan sebaiknya memenuhi uji-uji instrumen yaitu pengujian yang berikutnya adalah Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi asumsi-asumsi: terjadi normalitas, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah itu pengujian berikutnya pengujian hipotesis dengan menguji ada tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan analisa Korelasi (r). Nilai probabilitas

lebih kecil dari pada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ($0,05 \leq \text{Sig.}$), H_0 diterima (H_a ditolak). Artinya, tidak signifikan dan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ($0,05 \geq \text{Sig.}$), H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya, signifikan. Dan uji yang berikutnya adalah Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dan variabel terikat. Besarnya nilai R^2 adalah antara 0% sampai 100%, nilai R^2 menjelaskan besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat dan langkah selanjutnya dilakukan analisa regresi linear berganda untuk menguji seluruh variabel bauran promosi secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama.

3.4.1. Uji Coba Kuesioner

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data penelitian dilapangan maka instrumen pertanyaan tersebut perlu diuji terlebih dahulu validitasnya dan reliabilitas. Untuk pengujian tersebut dengan melalui konsultasi kepada dosen pembimbing dan ahli statistik. Untuk mendapatkan data penelitian dari lapangan yang dapat dipertanggungjawabkan maka diperlukan instrumen penelitian yang valid. Untuk mengetahui validasi dari kuesioner hasil uji coba dianalisa dengan mencari Weighted Mean (WM) dan Discriminating Power (DP). Untuk menetapkan validitas dari setiap item pertanyaan maka harga DP yang diperoleh lebih dari 0,5 maka item pertanyaan dapat diterima atau mempunyai validitas tinggi, hal ini sesuai dengan batas penerimaan DP menurut Goode and Heat menyatakan bahwa item-item yang baik adalah yang DPnya relatif tinggi. Sehubungan dengan itu maka dalam penelitian ini penulis menentukan bahwa item pertanyaan yang mempunyai DP lebih dari 0,5 yang diterima.

3.4.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau alat ukur yang sama atau disebut *Internal Consistency Reliability*. Dalam hal uji reliabilitas butir pertanyaan digunakan uji realibilitas *Cronbach Alpha*, dengan rumus :

$$\alpha = \frac{\text{(Jumlah butir) (korelasi rata-rata antar butir)}}{1 + \text{(korelasi rata-2 antar butir) (jmlh butir - 1)}}$$

Butir pertanyaan reliabel jika nilai alpha cronbach (α) $> 0,7$.

3.4.3. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam uji validitas butir pertanyaan digunakan korelasi *Pearson's Product Moment*. Uji validitas butir dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

$$a. \quad r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(S_x^2 + S_y^2) - 2 r_{xy} S_x S_y}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Pearson's Product Moment

N = Banyaknya sampel

X = Skor butir

Y = Skor faktor

S_x = Standar deviasi X

S_y = Standar deviasi Y

Selanjutnya adalah tahap pengkoreksian korelasi *Pearson's Product Moment* menjadi korelasi bagian total dimana korelasi (r_{xy}) dikoreksi menjadi korelasi total menjadi (r_{bt}).

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(S_y) - (S_x)}{\sqrt{(S_x^2 + S_y^2) - 2 r_{xy} S_x S_y}}$$

Dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 9.01 maka nilai r_{bt} terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Selanjutnya analisis validitas maupun reliabilitas menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 9.01. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara diklat pendidikan & pelatihan profesional muda dan kepemimpinan (variabel bebas) dengan peningkatan sikap kerja positif pegawai (variabel terikat) para manager di PT. Abadi Kharisma Jaya dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. ANALISADAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh dari lapangan untuk mengetahui pengaruh diklat pendidikan profesional muda dan kepemimpinan terhadap peningkatan sikap kerja positif pegawai di lingkungan PT. Abadi Kharisma Jaya. Analisa dilakukan terhadap data hasil penelitian baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Sebelum dilakukan analisis akan disajikan deskripsi responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini.

4.1.1. Deskripsi Responden

Jumlah responden yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah sejumlah 30 orang. Didalam penelitian ini akan disajikan gambaran mengenai responden ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang diolah dari data yang diperoleh dari lapangan yaitu PT. Abadi Kharisma Jaya.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengukuran validitas dan reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Di sini seseorang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pernyataan.

Dalam penelitian ini, digunakan pengukuran instrumen jenis kedua, yaitu pengukuran sekali saja (*one shot*), hal itu dikarenakan responden sangat beragam dan untuk pertimbangan kemudahan dalam pengambilan data.

4.1.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor. Perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 15.0.

Kriteria pengujian validitas :

Valid = Sig (Probabilitas) < 0.05

Tidak Valid = Sig (Probabilitas) > 0.05

4.1.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengukur keterandalan instrumen. Keterandalan instrumen adalah konsistensi, stabilitas, kepercayaan dan daya prediksi terhadap hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen tersebut. Dengan demikian instrumen-instrumen tersebut dapat menjaring data untuk mengungkapkan tujuan penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien *reliability Cronbach Alpha* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows Ver.9.0.

4.1.2.3. Uji Normalitas

Dalam rangka mendapatkan kecermatan hasil uji analisis normalitas, maka data yang telah terkumpul dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak dikelompokkan menjadi kelas interval tetapi dari data yang terkumpul apa adanya langsung dianalisis normalitas. Metoda ini sangat menguntungkan karena setiap obyek dapat diuji sendiri-sendiri, waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan perlakuan terhadap obyek sangat pendek, keadaan sangat memungkinkan untuk melakukan pengujian terhadap lebih dari satu obyek sekaligus dan terjadinya obyek, sebaran data diklasifikasikan batas toleransinya antara -0,5 dan 0,5 adalah data normal. Hasil uji normalitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Hasil uji normalitas tiga variabel

No.	Variabel	Skewness	Keterangan
1.	Diklat (X1)	- 0,083	Normal
2.	Kepemimpinan (X2)	- 0,334	Normal
3.	Sikap Kerja Positif (Y)	- 0,109	Normal

Berdasarkan data hasil pengujian normalitas yang tersaji dalam tabel 4.1 dan sebaran data normal yaitu antara -0,5 s/d 0,5 maka hasil pengujian ketiga variabel menyatakan data-data yang didapat sebarannya adalah normal.

4.2. Pengujian Hipotesa

Dengan mempergunakan alat bantu SPSS 9 for windows, teknis analisis yang digunakan untuk melaksanakan uji hipotesis adalah dengan korelasi sederhana dan korelasi parsial. Korelasi parsial untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel sedangkan korelasi sederhana untuk melihat hubungan statistik antara dua variabel.

Tabel 4.2
Rangkuman hasil analisis regresi ganda
antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X1) dan (X2)

Analisis of varian	DF	Sum of Squares	Mean Squares	F Hit	R	Adjus R ²	Sig.
Regression	2	446,117	223,058	52,439	0,892	0,780	0,000
Residual	27	114,850	4,254				
Total	29	560,967					

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa variabel bebas diklat (X1) dan kepemimpinan (X2) mempunyai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R²) sebesar 0,780 dimana koefisien tersebut mengidentifikasi bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap sikap kerja positif pegawai sebesar 78,0 %. F hitung sebesar 52,439 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi sikap kerja positif pegawai.

Tabel 4.3
Variabel in the equation

Variabel	B	Std Error B	Beta	t	Sig. t
X1	0,790	0,124	0,652	6,395	0,000
X2	0,207	0,059	0,358	3,510	0,002
(Constan)	13,634	4,192		3,252	0,003

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh harga Bo, B1, B2 dan diperoleh garis regresi sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 13,634 + 0,790X_1 + 0,207X_2$$

Dari persamaan garis regresi tersebut dapat dijelaskan dengan mengendalikan kepemimpinan (X₂) maka setiap ada perubahan sebesar satu satuan pada prediktor diklat (X₁) akan menyebabkan perubahan pada kreterium sikap kerja positif pegawai (Y) sebesar 0,790 satuan demikian pula dengan pengendalian diklat (X₁) maka setiap ada perubahan sebesar satu satuan pada prediktor kepemimpinan (X₂) akan menyebabkan perubahan pada kreterium sikap kerja positif pegawai (Y) sebesar 0,207 satuan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas diklat dan kepemimpinan terhadap variabel terikat sikap kerja positif. Sedangkan dari regresi ganda dihasilkan adjusted R² sebesar 0,780 hal ini menunjukkan bahwa variabel diklat dan kepemimpinan mempunyai kontribusi dalam menentukan variasi terhadap sikap kerja positif sebesar 78,0%, dengan demikian berarti bahwa variabel diklat dan kepemimpinan menjadi prediktor sikap kerja positif pegawai.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan analisis korelasi parsial diatas diketahui bahwa Sikap kerja positif pegawai dipengaruhi oleh diklat sebesar 60,2 % dan kepemimpinan sebesar 31,3 %. Apabila kedua variabel bebas tersebut dilakukan bersama-sama maka pengaruhnya meningkat menjadi 78,0 %. Dengan demikian maka implementasi dari penelitian ini adalah bahwa dalam rangka peningkatan sikap kerja positif pegawai perlu diperhatikan diklat dan kualitas kepemimpinan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menyajikan kesimpulan dan saran hasil dari penelitian pengaruh diklat pendidikan profesional muda dan kepemimpinan terhadap peningkatan sikap kerja positif pegawai di lingkungan PT. Abadi Kharisma Jaya.

5.1. Simpulan

Dalam penelitian ini diusahakan untuk dapat menggambarkan bagaimana pengaruh diklat dan kepemimpinan terhadap sikap kerja positif pegawai di lingkungan PT. Abadi Kharisma Jaya. Dari rangkuman hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Diklat dalam hal ini adalah Pendidikan dan Pelatihan Profesional Muda mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja positif pegawai sehingga semakin baik kualitas dan kuantitas dari diklat baik itu tenaga pengajar maupun materi yang diajarkan akan memberikan dukungan bagi para peserta diklat untuk dapat lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sikap kerja mereka akan semakin meningkat.
- Sama halnya dengan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap sikap kerja positif pegawai sehingga semakin baik kualitas kepemimpinan akan memberikan dukungan bagi pegawai untuk dapat lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sikap kerja mereka akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Untuk mencapai tujuan dari program diklat khususnya pendidikan profesional muda dan kepemimpinan dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten bagi pegawai di PT. Abadi Kharisma Jaya perlu diadakan :

- Lebih menyempurnakan program diklat baik itu berupa tenaga pengajar agar dapat dipilih yang lebih menguasai teori dan lebih berpengalaman, materi pelajaran agar lebih dipadatkan lagi dengan kasus-kasus yang berhubungan dengan bidang usaha perusahaan, waktu pelaksanaannya disesuaikan dan dibuat seoptimal mungkin agar peserta tidak merasa jenuh dan untuk dapat lebih menunjang program diklat dan kepemimpinan perlu ditingkatkan dan dibenahi lagi perpustakaan yang telah ada dengan menyediakan serta menambah buku-buku bacaan yang berhubungan dengan bidang usaha perusahaan.
- Peningkatan motivasi para pimpinan dalam mengembangkan diri dengan cara mengikutsertakan dalam seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan serta mengusulkan kepada Biro Sumber Daya Manusia untuk dapat menyelenggarakan program diklat lainnya yang dapat menunjang pekerjaan sehingga dapat lebih meningkatkan sikap kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, 1994. *“Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses”*, Terjemahan Djukarsih, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 1986. *“Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah”*, PT. Gunung Agung, Jakarta,
- Heidjraman dan Suad Husnan. 1994. *“Manajemen Personalialia”*, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Nitisasmito Alex S. 1984. *“Manajemen Personalialia”*, Jakarta, PT. Galia Indonesia,
- Oemar Hamalik. *Sistem Pembelajaran Jarank Jauh dan Pembinaan Ketenagakerjaan”*, Trigenda Karya, Bandung
- Rae Leslie. 1998. *“Mengukur Efektifitas Pelatihan”*, Terjemahan Rochmulyati Hamsah, PT. Binaman Pressindo, Jakarta,
- Robbins Stephen, *“Prilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi”*, PT. Prenhallindo.

- Santosa dan Singgih. 1999. "SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional, PT. Alek Media Komputindo. Jakarta,
- Siagian, Sondang P., 1996. "Filsafat Administrasi", PT. Gunung Agung, Jakarta, .
- Silalahi, Bennet N.B. 1999. "Manajemen Integratif", STIM LPMI, Jakarta.
- . 1998. "Performance Appraisal", STIM LPMI, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1984. "Manajemen SDM", Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 1996. "Bahan Perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1987. "Metode Penelitian Survey", LP3ES, Jakarta,
- Soeprihanto, John. 1996. "Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan", BPFE. Yogyakarta.
- Sugianto. 1998. "Metode Penelitian Administrasi", Alfabeta, Bandung,
- Supranto J. 1994. "Statistik : Teori dan Aplikasi " jilid II, Erlangga, Jakarta,
- Swasono, Yodo dan Sulistyarningsih. 1993. "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Jakarta, .
- Umar Husein. 1998. "Riset SDM Dalam Organisasi", Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,.