

Dampak Pelatihan Dosen terhadap Proses Belajar Mengajar Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak

Abdullah

Politeknik Negeri Pontianak

Dedi Herdiansyah

Politeknik Negeri Pontianak

Abstract: The objective of this research is to measure the changing in respondents' work behavior after having participated in work training; to find out whether the work behavior changes as expected and how big the changing. The analysis method of this finding is descriptive and verificative toward collected data, then manipulated based on the questionnaire results. This research has one variable – training – consists of three indicators; upgrading skills and knowledge, working ability, behavior and attitude changing. The dependent variable of this research is teaching and learning process in Pontianak State Polytechnic. The findings show that (a) the upgrading of skills and knowledge has little influence on teaching and learning process. It can be seen from regression value 0.0471 and its correlation value 0.051, (b) working ability has significant impact toward teaching and learning process in Business Administration Department. It can be seen from regression value 0.511 and correlation value 0.455. The achievement indicator is due to teaching experience and education background of most lecturers (master degree) (c) behavior and attitude changing has insignificant toward teaching and learning process. It can be seen from regression value 0.266 and correlation value 0.277. Therefore, conducive teaching and learning process between the students and the lecturers including transparent atmosphere, objectivity, and discipline.

Keywords: training, teaching and learning process

Dalam persaingan yang ketat dewasa ini, perusahaan atau organisasi menempuh berbagai macam cara agar tetap survive. Untuk itu, dilakukan berbagai macam langkah strategis sesuai dengan tuntutan zaman, salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan kepada pegawai atau dosen. Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan oleh Tall dan Hall (1998) misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan atau organisasi

dapat mencapai "a greater competitive advantage" di dalam pasar yang sangat ketat.

Dengan pelatihan yang telah dilakukan oleh dosen, baik yang dilakukan oleh lembaga maupun jurusan diharapkan dapat meningkat mutu dalam proses belajar mengajar mahasiswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan mahasiswa baik secara teori maupun praktik. Untuk mengetahui keberhasilan suatu pelatihan tidak hanya diperoleh dari informasi dosen yang bersangkutan tapi juga dapat diketahui dari mahasiswa yang menjadi objek dalam proses belajar mengajar. Apabila dosen dalam proses belajar mengajar dapat diterima dan dimengerti dengan baik oleh mahasiswanya, maka pelatihan yang telah diikuti oleh dosen yang bersangkutan mempunyai dampak yang positif terhadap kegiatan proses belajar mengajar yang pada akhirnya akan meningkatkan IPK mahasiswa.

Alamat Korespondensi:

Abdullah, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak Kalimantan Barat, Jl. Jendral Ahmad Yani Pontianak

Apabila dilihat dari literatur manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah team kerja (Achmad S. Ruky, 2003:230). Selanjutnya, Bernadin dan Russell (1998:172) adalah:

"Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve, a learning experience, be a planed organizational activity, and be designed in response to identified needs"

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu usaha memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Seringkali perubahan ini dalam ilmu pengetahuan yang spesifik, keterampilan, sikap atau perilaku. Secara efektif, pelatihan dapat meliputi, pembelajaran pengalaman, merencanakan aktivitas organisasi, dan merancang respon yang perlu diperkenalkan.

Menurut pendapat Milkovich dan Boudreau (1997:408); *"Training is a systematic process to foster the acquisition of skills, rules, concepts, or attitudes that result in an improved match between employment requirement"*. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk membantu perkembangan kemahiran keterampilan, aturan, konsep, atau sikap yang dihasilkan dalam memperbaiki persyaratan karyawan.

Menurut Cascio (2003:290), definisi Pelatihan adalah: *"Training consists of planned programs designed to improved performance at individual, group, and or organizational level. Improved performance, in turn ,implies that there have been measurable changes in knowledge, skills, attitudes, and or social behavior."*

Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan program terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan atau tingkatan organisasi. Kinerja yang ditingkatkan pada dasarnya dapat diukur melalui

perubahan pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial.

Menurut Noe, *et al.* (2003:251) *"Training is a planned effort to facilitate the learning of job related knowledge, skills, and behavior by employees"* Dapat diartikan pelatihan merupakan suatu rencana usaha untuk memudahkan pembelajaran pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku pekerja.

Haris, *et al.* (1994:10) menyatakan pelatihan *"Training focus on the improvement of the knowledge, skill, and abilities of individual. Training involves a process of providing knowledge, skills and abilities specific to a particular task or job"*. Dapat diartikan bahwa, pelatihan difokuskan pada pengembangan pengetahuan, keahlian dan kemampuan individu. Pelatihan meliputi proses peningkatan pengetahuan, keahlian dan kemampuan khususnya yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan tertentu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran karyawan melalui keahlian dan pengetahuan yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan juga merupakan program yang terencana dan didesain untuk meningkatkan kinerja ini secara tidak langsung dapat diukur dari perubahan pengetahuan, keterampilan. Kemampuan, sikap, dan perilaku sosial mereka.

Pelaksanaan pelatihan harus berdasarkan tujuannya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan keterampilan dan pengetahuan pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dalam hal ini menghasilkan kinerja yang baik seperti peningkatan kualitas dalam bekerja.

Sehubungan dengan tujuan pelatihan, French (1998:338) mengemukakan tujuan pelatihan sebagai berikut: (1) *Counseling and coaching employee in order to improve their performance ang develop future potential.*(2) *Developing commitment to the organization through discussion of career opportunities and career planning* (3) *Motivation employees through recognition and support* (4)*Strengthening superior subordinate relation* (5) *Diagnosing individuals and organizational problem.*

Pengertian di atas dapat diartikan bahwa pelatihan bertujuan: (1) membimbing dan melatih karyawan dalam memperbaiki kinerja dan mengembangkan masa depan yang potensial. (2) membangun komitmen pada organisasi lewat diskusi pada kesempatan karir dan perencanaan karier. (3) memotivasi karyawan melalui penghargaan dan dukungan. (4) menjalin kekuatan hubungan atasan dan bawahan. (5) mendiagnosa masalah individu dan organisasi.

Menurut Anwar Prabu (2001:45) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan: (1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi (2) Meningkatkan produktivitas kerja (3) Meningkatkan kualitas kerja (4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia (5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja (6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal. (7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (8) Menghindarkan keusangan (9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Secara umum pelatihan juga bertujuan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja, menambah pengetahuan, memperbaiki sikap, dan perilaku agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal. Selain itu tujuan pelatihan adalah memberikan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta meningkatkan keahlian, dan pengetahuan mereka.

Dari beberapa tujuan pelatihan di atas menjelaskan bahwa pada intinya tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta sikap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu.

Adapun dalam penelitian ini penulis ingin melihat dampak pelatihan dosen terhadap kegiatan proses belajar-mengajar pada Politeknik Negeri Pontianak, dengan mengacu pada beberapa teori yang ada untuk dijadikan variabel penelitian yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja perubahan sikap dan perilaku.

Tujuan evaluasi tahap ini adalah mengukur perubahan perilaku kerja yang terjadi setelah mereka mengikuti pelatihan. Apakah perilaku kerja telah berubah seperti yang diharapkan dan berapa besar derajat perubahan tersebut? Evaluasi seperti ini harus dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan dengan mencatat perubahan-

perubahan tersebut. Evaluasi bisa juga dilaksanakan dengan memintanya dari pelanggan yang dilayani oleh karyawan tersebut atau "pelanggan internal", yaitu karyawan atau pejabat lain dalam perusahaan yang juga dilayani oleh karyawan tersebut. Misalnya, petugas rekrutmen dari bagian sumber daya manusia dievaluasi oleh pejabat-pejabat yang dilayani. (Achmad S Rucky, 2000:249).

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan pengajar sebagai pemegang peranan utama. Peristiwa belajar mengajar banyak berakar pada berbagai pandangan dan konsep. Oleh karena itu, perwujudan proses belajar mengajar dapat terjadi dalam berbagai model. Bruce Joyce dan Marshal Weil mengemukakan 22 model mengajar yang dikelompokkan kedalam 4 hal, yaitu (1) proses informasi, (2) perkembangan pribadi, (3) interaksi sosial, (4) modifikasi tingkah laku, (dikutip dari buku Uzer Usman, 2004:4).

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pengajar dan yang diajar atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara pengajar dan yang diajar merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Interaksi dalam peristiwa belajar mengajar mempunyai arti yang lebih luas, tidak sekadar hubungan antara pengajar dan yang diajar, tetapi berupa interaksi edukatif. Dalam hal ini bukan hanya penyampaian pesan berupa materi pelajaran, melainkan penanaman sikap dan nilai pada diri siswa yang sedang belajar.

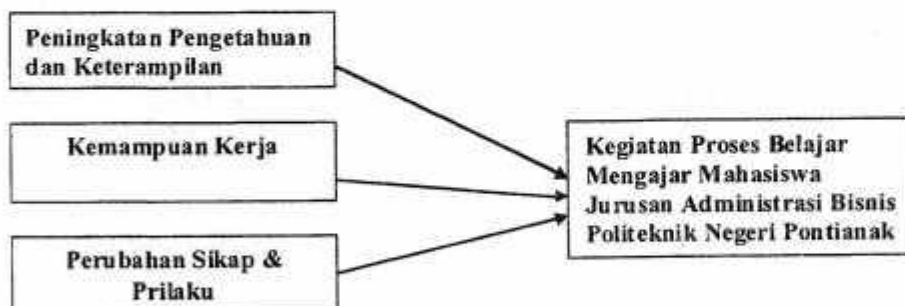
Proses dalam pengertiannya merupakan interaksi semua komponen atau unsur yang terdapat dalam belajar mengajar yang satu sama lainnya saling berhubungan dalam ikatan untuk mencapai tujuan. Yang termasuk komponen belajar mengajar antara lain tujuan instruksional yang hendak dicapai, materi pelajaran, metode mengajar, alat peraga/media pengajaran, dan evaluasi sebagai alat ukur tercapai atau tidaknya tujuan (Uzer Usman, 2004:5).

Belajar diartikan sebagai proses perubahan tingkah laku pada diri individu berkat adanya interaksi antara individu dan individu dengan lingkungannya, menurut WH Burton "*Learning is a change in the individual due to instruction of that individual and his environment, which fills a need and makes*

him more capable of dealing adequately with his environment" (dikutip dari buku Uzer Usaman, 2004: 5). Dalam pengertian ini terdapat kata *change* atau perubahan yang berarti bahwa seseorang setelah mengalami proses belajar, akan mengalami perubahan tingkah laku, baik aspek pengetahuannya, keterampilannya, maupun aspek sikapnya. Misalnya, dari tidak bisa menjadi bisa, dari tidak sopan menjadi sopan. Kriteria keberhasilan dalam belajar di antaranya ditandai dengan terjadinya perubahan tingkah laku pada diri individu yang belajar.

Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moril yang cukup berat. Berhasilnya pendidikan pada siswa sangat bergantung pada pertanggungjawaban pengajar dalam melaksanakan tugasnya. Mengajar merupakan suatu perbuatan atau pekerjaan yang bersifat unik, tetapi sederhana. Dikatakan unik karena hal itu berkenaan dengan manusia yang belajar, yakni siswa, dan yang mengajar adalah pengajar, dan berkaitan erat dengan manusia didalam masyarakat yang semuanya menunjukkan keunikan. Dikatakan sederhana karena mengajar dilaksanakan dalam keadaan praktis dalam kehidupan sehari-hari, mudah dihayati oleh siapa saja. Mengajar pada prinsipnya membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha untuk mengorganisasi lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan proses belajar. Pengertian ini mengandung makna bahwa pengajar dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa dan juga hendaknya mampu memanfaatkan lingkungan, baik yang ada dikelas maupun yang ada diluar kelas yang menunjang kegiatan belajar mengajar (Uzer Usman, 2004:6).

Hubungan dari ketiga sub variabel pelatihan gambar 1 mempunyai makna, yaitu apabila pelatihan



Gambar 1. Hubungan antar Variabel penelitian

dilaksanakan dengan benar, maka peningkatan pengetahuan dan keterampilan (X1), kemampuan kerja (X2), perubahan sikap dan prilaku (X3) berdampak terhadap kegiatan proses belajar mengajar.

Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Kegiatan Proses Belajar Mengajar Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak

Untuk menjawab permasalahan tersebut dan tujuan yang hendak dicapai, maka hipotesis dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- Terdapat dampak yang signifikan antara variabel peningkatan pengetahuan dan keterampilan terhadap kegiatan proses belajar-mengajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.
- Terdapat dampak yang signifikan antara variabel Kemampuan Kerja terhadap kegiatan proses belajar-mengajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.
- Terdapat dampak yang signifikan antara variabel Perubahan Sikap dan Perilaku terhadap kegiatan proses belajar-mengajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

METODE

Bentuk Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori Eksplanasi (penelitian penjelasan). Yang dimaksud dengan eksplanasi menurut (Sugiyono, 2002:6) "adalah bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul".

Analisis Data

Metode Analisis hasil penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah berdasarkan hasil pendapat responden dari kuesioner yang diberikan. Oleh karena itu, dengan metode ini akan diketahui apakah ada dampak positif atau negatif hasil pelatihan dosen terhadap kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa politeknik negeri pontianak.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel, yaitu pelatihan yang terdiri dari 3 indikator, yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, perubahan sikap dan perilaku.

Sedangkan variabel terikatnya adalah kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa Politeknik Negeri Pontianak.

Untuk menganalisis jawaban responden kuantitatif maka dipergunakan Skala *Likert*. sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (S T S):diberi skor 1
- Tidak Setuju (T S):diberi skor 2
- Kurang Setuju (K S):diberi skor 3
- Setuju (S):diberi skor 4
- Sangat Setuju (S S):diberi skor 5.

Dalam penelitian ini juga dianalisis secara statistik dengan data yang telah ditransformasikan menjadi data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan interval dari 1 sampai dengan 5. Adapun metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, dan merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara satu atau lebih variabel. Pola hubungan itu dapat berbentuk persamaan estimasi yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel dapat digunakan korelasi. Dengan analisis ini dapat diketahui suatu persamaan estimasi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. Adapun rumus dari analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan Rumus:

- Y : Kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa Polnep
- X₁ : Peningkatan pengetahuan dan keterampilan
- X₂ : Kemampuan Kerja

X₃ : Perubahan Sikap dan Perilaku

a₀ : Intercept

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

e : Faktor Pengganggu

Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel diperoleh berdasarkan metode kuadrat terkecil merupakan estimator terbaik atau *Best Linear Unbiased Estimator (Blue)* (Suprianto, 1993:88).

Persyaratan penggunaan model regresi linier berganda tersebut jika tidak terjadi multikolinier antara variabel bebasnya. Tidak terjadi otokorelasi artinya residu = 0.

Menurut Suprianto (1988:131), pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi klasik yang meliputi:

- Non-otokorelasi $E(e_i, e_j) = 0$ artinya gangguan ini disatu observasi tidak berkorelasi dengan gangguan diobservasi yang lain. Artinya, bahwa nilai variabel tidak bebas hanya diterangkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel gangguan.
- Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas, artinya non *multycolinierity*, $E(e_i, e_j) = 0$, asumsi ini mempunyai implikasi bahwa nilai variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel yang lainnya, karena memang variabel ini akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat.

HASIL

Analisis Hasil Penelitian Statistik

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 12.0.

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Proses pengujian asumsi klasik statistik bersama-sama dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik statistik menggunakan media kotak kerja yang sama dengan uji regresi SPSS

Analisis Regresi Linier Multiple (Berganda)

Analisis regresi linier multiple merupakan suatu perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas/independent variabel (X) terhadap variabel terikat/dependant variabel (Y). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, kemudian diolah untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) kemudian disajikan dalam bentuk Tabel.

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier multiple dengan bantuan program aplikasi komputer statistik SPSS 12.00, tahap pertama yang harus dilakukan adalah menentukan skor kuantitatif dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian nilai-nilai tersebut dimasukkan pada halaman data base atau data editor SPSS 12.00

Metode regresi multiple yang digunakan dalam pengolahan data dalam penelitian ini adalah metode enter, yaitu metode analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis secara biasa dimana semua variabel *independent* dianalisis baik prediktor yang berpengaruh maupun yang tidak berpengaruh maupun terhadap kriterium atau dependant variabel.

Berdasarkan perhitungan koefesien regresi dengan menggunakan SPSS 12,0 seperti yang tampak pada 25 maka persamaan garis regresi *linier multiple* yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0.635 + 0.0471X_1 + 0.511 X_2 + 0.266X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 0,635, bila diasumsi bahwa variabel X_1 , dan X_2 tidak mengalami perubahan (0).
- Nilai koefesien regresi parsial untuk variabel X_1 sebesar 0.0471, artinya apabila nilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhinya tetap, kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa akan meningkat sebesar 0.0471 satuan.
- Nilai koefesien regresi parsial untuk variabel X_2 sebesar 0.511 artinya apabila nilai kemampuan kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhinya tetap, maka nilai kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa akan meningkat sebesar 0.511 satuan.
- Nilai koefesien regresi parsial untuk variabel X_3 sebesar 0.266 artinya apabila nilai perubahan sikap dan perilaku meningkat sebesar 1 satuan

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Multiple

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|---------|
| | β | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .635 | .194 | | 3.275 | .001 | | |
| X_1 | 4.707E-02 | .051 | .047 | .930 | .353 | .547 | 1.827 |
| X_2 | .511 | .055 | .521 | 9.222 | .000 | .438 | 2.282 |
| X_3 | .266 | .051 | .252 | 5.210 | .000 | .598 | 1.673 |
| R | | | | | | | 0.738 |
| R Square | | | | | | | 0.545 |
| Adjusted R Square | | | | | | | 0.541 |
| Std. Error of the Estimate | | | | | | | 0.32693 |
| Df1 | | | | | | | 3 |
| Df2 | | | | | | | 326 |
| Durbin Watson | | | | | | | 1.946 |
| F hitung | | | | | | | 130.117 |
| Sig. | | | | | | | 0.000 |
| F Tabel | | | | | | | 2.63231 |

(Sumber: Data Olahan dengan Program SPSS. 12.00)

dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhinya tetap, maka nilai kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa akan meningkat sebesar 0.266 satuan.

Uji Pengaruh Secara Parsial

Untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel *independent* (variabel bebas) secara individu terhadap variabel *dependant* (variabel terikat), berdasarkan Tabel *Coefficient* dari perhitungan SPSS 12.00 yang mana dari Tabel tersebut diperoleh nilai t_{test} , yang digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan apabila nilai signifikansi dari variabel bebas kurang dari atau sama dengan 0.05, maka variabel tersebut berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kegiatan proses belajar mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis, yaitu X_1 terhadap Y . Dari Tabel 25 diketahui bahwa nilai t_{test} untuk X_1 sebesar 0.930 dengan signifikansi sebesar 0.353. Karena nilai signifikan dari variabel tersebut lebih dari 0,05 ini berarti bahwa antara variabel peningkatan pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang sangat kecil sekali secara individu terhadap kegiatan proses belajar mengajar jurusan administrasi bisnis Polnep.

Berdasarkan persamaan regresinya sebesar 0,0471, dapat diartikan bahwa dengan dilaksanakan pelatihan sebesar 1%, maka akan berpengaruh terhadap kegiatan proses belajar mengajar jurusan administrasi bisnis sebesar 0,0471%. Dilihat dari nilai korelasinya (r) bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan tidak mempunyai hubungan atau pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kegiatan proses belajar mengajar jurusan administrasi Polnep sebesar 0,051. Dari hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kegiatan proses belajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pembinaan sumber daya manusia dilembaga pendidikan. Secara teoritis pelatihan yang diberikan secara tepat sesuai dengan bidang keahlian dosen dalam mengajar, dapat meningkatkan kemampuan intelektual dan kemampuan teknis dosen tersebut. Namun, kenyataannya belum tentu sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini bisa disebabkan (1) pelatihan yang didapat oleh dosen belum tentu sesuai dengan yang diajarkan kepada mahasiswa, (2) pelatihan yang didapat belum tentu digunakan untuk mengajar mata kuliah yang bersangkutan, (3) kondisi atmosfer akademik belum memadai secara optimal dalam proses belajar mengajar. Tentu saja hal ini merupakan kendala yang dihadapi didalam meningkatkan kualitas pengajaran dalam proses belajar mengajar mahasiswa.

Jelas hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang telah diikuti oleh dosen belum mampu meningkatkan pengetahuan keterampilan mahasiswa dalam proses belajar mengajar secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua adalah kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kegiatan proses belajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Polnep, yaitu X_2 terhadap Y .

Dari Tabel 25 diketahui bahwa nilai t_{test} X_2 sebesar 9.222. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikan dari variabel tersebut lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan proses belajar mengajar jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Berdasarkan persamaan regresinya sebesar 0,511, dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan kemampuan kerja 1% akan dapat mempengaruhi kegiatan proses belajar jurusan Administrasi Bisnis sebesar 0,511 persen. Dilihat dari nilai korelasinya (r) bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan atau pengaruh positif terhadap kegiatan proses belajar mahasiswa jurusan administrasi bisnis polnep sebesar 0,455

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa atau hasil kerja yang lain. Indikator

keberhasilan tersebut disebabkan oleh sebagian besar dosen yang mengajar sudah cukup berpengalaman dan jenjang pendidikan dosen di jurusan administrasi bisnis rata-rata 85% sudah S2.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga adalah perubahan sikap dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis yaitu X_3 terhadap Y.

Dari Tabel 25 diketahui bahwa nilai t_{test} X_3 sebesar 5.210. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikan dari variabel tersebut lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa perubahan sikap dan perilaku mempunyai pengaruh yang positif terhadap kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Berdasarkan persamaan regesinya sebesar 0,266, dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya perubahan sikap dan perilaku 1% akan dapat mempengaruhi kegiatan proses belajar mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis sebesar 0,266%. Dilihat dari nilai korelasinya (r) bahwa perubahan sikap dan perilaku mempunyai hubungan atau pengaruh positif terhadap kegiatan proses belajar mahasiswa jurusan administrasi bisnis polnep sebesar 0,277.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa perubahan sikap dan perilaku merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kegiatan proses belajar mengajar atau hasil kerja yang lain. Oleh karena itu, lembaga Politeknik negeri Pontianak (Jurusan Administrasi Bisnis) perlu mempertahankan penciptaan kondisi-kondisi yang mendorong peningkatan perubahan sikap dan perilaku dosen kearah yang lebih baik. Menyangkut hal-hal keterbukaan kepada mahasiswa, objektivitas dan kedisiplinan.

Uji Pengaruh Secara Simultan

Uji pengaruh secara simultan adalah menguji peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, perubahan sikap dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap kegiatan proses belajar mahasiswa Jurusan administrasi bisnis yaitu X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y.

Pada Tabel model summary dari perhitungan SPSS 12.00 diperoleh nilai Korelasi Multiple (R)

antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y sebesar 0.738 artinya: peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, perubahan sikap dan perilaku secara simultan (bersama-sama) memiliki hubungan positif terhadap kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.545 artinya: kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa sebesar 0.545 atau 54,50% dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, dan perubahan sikap dan perilaku sedangkan sisanya sebesar 45,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.541 atau sebesar 54,10% peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, dan perubahan sikap dan perilaku yang telah diseimbangkan sebesar 54,10% dan sisanya sebesar 45,90% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada Tabel Anova dari analisis regresi linier multiple diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 130.117 dengan derajat kebebasan pembilang (df) sebesar 3 dan derajat kebebasan penyebut (df₂) sebesar 326, maka F_{tabel} nya adalah 2,63231, dan pada kolom signifikansi diperoleh nilai 0.000*.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat signifikan yang menunjukkan pengaruh variabel independen secara simultan, maka dapat dilihat F_{hitung} sebesar 130,117 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,63231, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, dan perubahan sikap dan perilaku secara simultan berpengaruh terhadap kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis politeknik Negeri Pontianak.

Dengan demikian, baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, perubahan sikap dan perilaku tersebut merupakan variabel-variabel pelatihan yang dapat mempengaruhi kegiatan proses belajar mahasiswa dan, oleh karena itu akan meningkatkan kualitas lulusan, dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja lembaga atau jurusan.

Oleh karena itu, X_1 , X_2 , dan X_3 merupakan variabel penentu yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan oleh lembaga untuk mempengaruhi kegiatan

proses belajar mahasiswa, sesuai dengan kondisi yang dihadapi sekarang ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut ini.

Peningkatan Pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kegiatan proses belajar mengajar mahasiswa. Hal ini dapat dilihat persamaan regresinya sebesar 0,0471 dan nilai korelasinya (r) 0,051. Adapun kemungkinan penyebab dari kecilnya pengaruh tersebut adalah (1) pelatihan yang didapat dosen belum tentu sesuai dengan yang diajarkan pada mahasiswa, (2) Pelatihan yang didapat belum tentu digunakan untuk mengajar mata kuliah yang bersangkutan, (3) kondisi atmosfer akademik belum memadai secara optimal dalam proses belajar mengajar.

Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kegiatan proses belajar mahasiswa jurusan administrasi bisnis. Hal ini dapat dilihat persamaan regresinya sebesar 0,511 dan nilai korelasinya (r) 0,455. Indikator keberhasilan tersebut disebabkan oleh sebagian besar dosen yang mengajar cukup berpengalaman dan jenjang pendidikan dosen di jurusan administrasi bisnis rata-rata 85% sudah S2.

Perubahan Sikap dan Perilaku mempunyai pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap kegiatan proses belajar mengajar. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresinya sebesar 0,266 dan nilai korelasinya (r) 0,277. Untuk itu, diperlukan kondisi yang kondusif dalam proses belajar antara dosen dan mahasiswa, menyangkut hal-hal keterbukaan kepada mahasiswa, objektivitas dan kedisiplinan.

Saran

Memperhatikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan diatas, penelitian ini memberikan rekomendasi sebagai berikut ini.

Pelatihan yang diberikan pada dosen dapat berpengaruh pada kinerja dosen, untuk itu perlu suatu perencanaan yang berkesinambungan dan tepat sasaran dalam pelaksanaannya nanti, agar dapat meningkatkan hasil kerja atau kualitas kerja dan secara

otomatis akan meningkatkan kualitas lulusan. Sehingga dengan demikian kinerja Lembaga sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak.

Mata Kuliah yang diberikan dosen kepada mahasiswa dalam Proses pembelajaran sebaiknya mata kuliah yang sesuai dengan pelatihan yang pernah diikuti oleh dosen yang bersangkutan, agar hasil pelatihan yang diikuti bermamfaat secara optimal dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Pelatihan merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan masalah pendidikan dimasa yang akan datang yang semakin kompetitif, maka lembaga perlu mengantisipasi terhadap pelatihan tersebut secara terencana dan terukur.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, S.R. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Alwi, D., et al. 1990. *Membangun Martabat Bangsa*. Yogyakarta: UGM.
- Anwar, P.M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Bernardin, J.H., and Joyce, E.A.R. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, New Jersey Sixth Edition, Mc Graw-Hill Irwin.
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit, Sixth Edition*, Mc Graw-Hill, New Jersey.
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- E Kuswara. 1995. *Motivasi Teori dan Prakteknya*. Bandung: Prelish Angkasa
- French, W.L. 1998. *Human Resources Management*, Houghton Mifflin Company Newyork.
- H. Buchari, Z. 1996. *Manajemen Sumber daya Manusia Indonesia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- H. Hadari, N. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- H. Melayu, S.P.H. 1996. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, S. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R., and John, H.J. 2002. *Human Resource Management*, Eigt Edition Thomson Learning.
- Milkovich, G.T., and Boudrean, J.W. 1997. *Human Resource Management*, Eighth Edition, Irwin.

- Robbins, P.S. 2001. *Organization Behavior*, 9 Edition, Prentice Hall.
- Porter, M.P. 1993. *Competitive Advantage*. New York: Mac Milan Inc.
- Scarpello, V.G., and Ledvbuinka, J., Bergmenn, T.J. 1995. *Human Resource Management Environment and Functions*, Sourt–Werstern College Publishing.
- Sculer, R.S., and Jackson, S.E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, dan Eri, W. 2001. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Adminsitrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, A. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprianto, J. 1998. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2, Edisi Kelima*. Surabaya: Erlangga.
- Stoner, J.A.F., and Freeman, R.E., Gilbert, Jr., Daniel, R. 1995. *Management*, Printice Hall, Innc.