

TUGAS AKHIR

PENGARUH DIKLAT DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP

KUALITAS INTELEKTUAL MAHASISWA MENGHADAPI DUNIA

KERJA



DISUSUN OLEH:

ANITA OKTAVIANI

17001217

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Anita Oktaviani
NIM : 17001217
Program Studi : Manajemen Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Diklat dan Prosedur Kerja Terhadap
Kualitas Intelektual Mahasiswa Menghadapi
Dunia Kerja.

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Administrasi Akademi Manajemen Administrasi YPK
Yogyakarta pada:

Hari : Senin
Tanggal : 25 Mei 2020

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M.
NIK. 106 00102

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DIKLAT DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP
KUALITAS INTELEKTUAL MAHASISWA MENGHADAPI DUNIA
KERJA**

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Juni 2020

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Endang Hariningsih, S.E., M.Sc
NIK. 10600105

Dr. Wahyu Eko Prasetyanto, S.H, MM
NIP. 11400117

Mengetahui,
Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anita Oktaviani

NIM : 17001217

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Diklat dan Prosedur Kerja Terhadap
Kualitas Intelektual Mahasiswa Dalam
Menghadapi Dunia Kerja

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian manapun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta,
Yang membuat pernyataan,
Peneliti,

Anita Oktaviani
NIM. 17001217

MOTTO

➤ DREAM BELIEVE MAKE IT
HAPPEN

➤ NOT ALL THINGS THAT YOU
WORRY COULD HAPPEN IN
YOU'RE LIFE, SO STOP WORRYING
SOMETHING CAUSE WORRIES
MAKE YOU MORE AFRAID TO DO
EVERYTHING.

PERSEMBAHAN

- Untuk kedua orang tua saya mama dan bapak yang selalu mendukung setiap langkah saya dalam menempuh pendidikan sehingga saya bisa di tahap ini, sekali lagi saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya untuk mereka berdua yang senantiasa ikut berjuang baik secara materi maupun doa untuk saya.
- Ucapan terimakasih juga tak lupa saya ucapkan kepada semua teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, kalian yang selalu menghibur dikala penat dan selalu setia menjadi tempat keluh kesah saya.
- Tak lupa saya ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing saya bapak Dwi Wahyu Prilranto, SE,MM yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan sehingga tugas akhir ini bisa terselesaikan dengan baik.
- Serta ucapan terimakasih kepada bapak direktur AMA YPK Yogyakarta bapak Anung Pramudyo SE,MM dan seluruh civitas AMA YPK yang selalu membantu dan mengarah setiap langkah kami selama berkuliah di kampus.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbilalamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang ini.

Dengan tersusunnya tugas akhir ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah Azza Wa Jalla, Robb pemilik semesta alam atas hidayah inayah, nikmat iman, islam dan kehidupan ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta yang Insya Allah sepanjang hayatnya tiada pernah berhenti mendoakan dan menyayangi sejak saya dilahirkan hingga saat ini dan untuk selamanya.
3. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur AMA YPK Yogyakarta.
4. Bapak Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Dr.H. Muhammad Komarudin,Sp.A selaku Direktur Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
6. Ibu Siti Istiyati selaku Pembimbing Lapangan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
7. Semua teman-teman saya yang telah memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa ada banyak keterbatasan dalam penyusunan Tugas Akhir ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis agar terciptanya perbaikan di masa mendatang.

Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat memberikan hal yang positif.

Yogyakarta, Mei 2020

Penulis
Anita Oktaviani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Diklat	6
B. Prosedur Kerja	9
C. Kualitas Intelektual	16
D. Penelitian Terdahulu	20
E. Hipotesisi	21
F. Model Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Deskripsi Responden	23
B. Sampel dan Populasi	23
C. Teknik Pengambilan Sampel	24
D. Jenis Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional	25
G. Skala Pengukuran	28
H. Uji Kualitas Instrumen Data	29
I. Analisis Data dan Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Responden	33
B. Hasil Uji Kualitas Instrumen	34
C. Hasil Penelitian	36

D. Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	21
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert.	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umu	33
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas.....	36
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuesioner
Lampiran II. Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran III. Output Uji Validitas
Lampiran IV. Output Uji Realibilitas
Lampiran V. Output Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dimana hal itu dimulai saat seseorang menjadi seorang pelajar atau mahasiswa, dengan memiliki kualitas intelektual yang baik maka akan mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. Sehingga perlu menerapkan metode diklat berupa praktek kerja lapangan serta dengan mengikuti prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan atau instansi terkait guna melatih disiplin kerja sekaligus sebagai alat untuk melatih kesiapan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, jumlah reponden 50 orang dan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu mahasiswa yang telah mengikuti praktek kerja lapangan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi (R^2), uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh diklat dan prosedur kerja secara simultan terhadap kualitas intelektual mahasiswa memiliki nilai pengaruh sebesar 39,9%.

Kata kunci: Diklat, prosedur kerja dan kualitas intelektual mahasiswa.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu aspek sangat penting dalam mengembangkan suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang handal maka semua kinerja akan tidak optimal. Sementara kita tahu bahwa perkembangan zaman dan pesatnya globalisasi tidak hanya memunculkan berbagai fenomena sosial, ekonomi, budaya dan teknologi, tetapi juga kian ketatnya tingkat kompetensi baik antar negara maupun antar individu. Ketatnya kompetensi ini perlu dijawab dengan kompetensi yang tepat, terutama pada para lulusan perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai lembaga yang mengembangkan *knowledge*, juga mencetak mahasiswa agar memiliki intelektual yang baik. Dengan demikian, para lulusannya pun dapat menjadi individu yang yang berkompeten. Lulusan yang kompeten tidak sekedar mampu menguasai pengetahuan dan teknologi yang diberikan oleh pihak perguruan tinggi. Namun jauh dari itu untuk menjadi sumber daya manusia yang memiliki integritas maka para mahasiswa harus memiliki intelektual, nilai intelektual bukan hanya sekedar tentang mendapat nilai yang baik, namun disamping itu kecerdasan intelektual adalah dimana disaat itu seseorang memiliki kecerdasan pikiran, namun mampu menganalisa masalah yang ada, mengendalikan emosi, dan memiliki rasa empati terhadap sesama,

sehingga ilmu yang didapat tidak hanya dapat diterapkan untuk diri sendiri namun juga dapat berguna bagi khalayak umum.

Dan tidak dipungkiri dunia kerja membutuhkan orang-orang yang bukan hanya yang tidak hanya lulus dengan nilai yang tinggi, tetapi mereka butuh orang yang memiliki kemampuan komunikasi, integritas, dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain. Kualitas-kualitas yang tidak ditemukan wujudnya (*intangible*) namun sangat diperlukan dalam dunia kerja. Kemampuan intelektual seseorang dapat dinilai baik apabila dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis termasuk diantaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, bekerja dalam tim, ketahanan mental, disiplin dan bertanggung jawab.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Harvard University Amerika Serikat yang mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *Hard skills* dan sisanya 80% oleh *Soft Skills* (Furhan,2011). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jelas bahwa peningkatan sumber daya manusia (SDM) sebaiknya diperoleh melalui peningkatan soft skill termasuk yang diterapkan di jalur pendidikan di Indonesia.

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan SDM dan Peningkatan daya saing bangsa. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka SDM perguruan tinggi haruslah memiliki kualitas yang unggul. Berbagai macam usaha dilakukan oleh perguruan tinggi untuk menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan professional, pengetahuan, keterampilan serta wawasan yang luas serta untuk mengembangkan dan menguatkan nilai

intelektual mereka baik berupa *soft skills* maupun *hard skills*. Hal tersebut dapat terealisasi dengan cara optimalisasi proses pembelajaran serta dengan adanya pelaksanaan praktek kerja lapangan (magang) yang dimana ini merupakan suatu bentuk pendidikan dan sekaligus latihan bagi para mahasiswa untuk mengasah kemampuan mereka di dunia kerja. Proses pendidikan merupakan perubahan pengetahuan (*kognitif*), keterampilan (*psikomotor*), dan sikap (*afektif*), seseorang, maka pendidikan seharusnya menghasilkan output dengan kemampuan yang proporsional antara *hard skills* dan *soft skills*, selain karna kurikulum yang memiliki muatan *soft skills*. Adapun pada mahasiswa telah diberikan teori-teori dan praktek yang mendukung pelajaran yang ada di perguruan tinggi, sehingga mahasiswa memiliki bekal pengalaman yang dapat dijadikan tumpuan saat memasuki dunia kerja nanti. Pengalaman tersebut dapat diperoleh dari program praktek kerja lapangan. Program kerja praktek merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan oleh mahasiswa untuk terjun dilapangan sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya. Kerja praktek merupakan salah satu bentuk pendidikan dan latihan pada mahasiswa yang memberikan manfaat yang sangat besar bagi mahasiswa karena program yang dilaksanakan pada bidang usaha atau dunia industri dapat memberikan bekal pengalaman yang dapat membentuk pribadi mahasiswa yang mempunyai keahlian yang professional. Karna melalui praktek kerja para mahasiswa dapat berhadapan langsung dengan masalah-masalah yang ada dan dapat secara langsung menganalisa tindakan apa yang harus dilakukan, hal ini juga berkaitan dengan prosedur

kerja yang ada disetiap instansi, dengan melaksanakan pendidikan dan latihan berupa kerja praktek maka para mahasiswa secara tidak langsung telah mengikuti prosedur kerja yang ada disuatu instansi. Dengan begitu maka mereka akan paham bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai di bidang dan disiplin ilmu yang dipelajari. Sehingga saat mereka telah masuk ke dunia kerja yang nyata maka mereka akan menjadi sosok yang sigap dan dapat diandalkan.

Oleh karna hal itu penulis sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Diklat dan Prosedur Kerja Terhadap Kualitas Intelektual Mahasiswa dalam Menghadapi Dunia Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah diklat berpengaruh terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja?
2. Apakah prosedur kerja berpengaruh terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja ?
3. Apakah diklat dan prosedur kerja secara serentak berpengaruh terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh diklat terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.
2. Untuk menguji pengaruh prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.
3. Untuk menguji pengaruh secara serentak diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dengan terlaksananya penelitian ini diharapkan mempunyai nilai guna praktis, yaitu kejelasan informatif tentang pengaruh diklat dan prosedur kerja terhadap para mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Sebagai sarana bagi penulis untuk melatih, dan meningkatkan kemampuan berfikir penulis dalam penulisan karya ilmiah.
3. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

1. Definisi Diklat

Menurut Notoadmodjo (2009), “mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat”.

Menurut Ambar (2009), “mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai atau pada umumnya SDM. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai public dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya”.

Menurut Umar (1999), “mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang”.

Sedangkan menurut Atmodiwario (1993) “pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien

guna memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu”. Berdasarkan beberapa definisi mengenai pendidikan dan pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa diklat adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja seorang pegawai atau calon pegawai dalam kaitannya dengan perusahaan yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan. Kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan di dalam suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Berikut jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang ada menurut Sastrohadiwiryo (2001).

1. Pendidikan Umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan dalam dan luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan dan pelatihan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

4. Pelatihan Kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian. Menurut Terry dalam Sastrohadiwiryono (2001), pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi 4 (empat) jenis yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan Sebelum Penempatan

Pendidikan dan pelatihan sebelum penempatan berhubungan dengan jenis dan jumlah instruksi yang diperlukan pegawai yang tidak berpengalaman sebelum mereka bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

2. Pendidikan dan Pelatihan induksi

Pendidikan dan pelatihan induksi adalah melengkapi pegawai baru dengan keterangan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktek dan prosedur kerja dalam suatu perusahaan seperti menjelaskan ketentuan dan peraturan yang berlaku, memberikan keterangan dan informasi kepadanya tentang kebijakan dan kinerja dalam perusahaan serta memberikan kepadanya tentang apa yang diharapkan dari dia sebagai pegawai.

3. Pendidikan dan Pelatihan di Tempat Kerja

Pendidikan dan pelatihan di tempat kerja diselenggarakan dengan maksud membentuk kecakapan pegawai yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan ini berusaha mengisi celah antara kemampuan pekerja dengan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan.

4. Pendidikan dan Pelatihan Penyelia

Pendidikan dan pelatihan penyelia diselenggarakan dengan tujuan memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi mengenai teknis penyelia.

Dari uraian jenis-jenis pendidikan dan pelatihan dari beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis diklat disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai dan calon pegawai untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan kemampuan bidangnya. Dalam hal ini diklat erat kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aspek utama dalam menjalankan suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan. Dengan adanya diklat itu sendiri bukan hanya menjadikan pegawai dalam suatu perusahaan menjadi lebih berkompeten namun diklat memiliki fungsi mendidik dan memberikan latihan bekerja bagi para calon pegawai maupun mahasiswa yang masih menempuh ilmu di masing-masing perguruan tinggi. Bagi mahasiswa program pendidikan dan pelatihan ini biasanya mereka lakukan melalui kegiatan praktek kerja lapangan (PKL). Dalam kegiatan tersebut biasanya mereka diberikan kesempatan untuk terjun di dunia kerja yang sesuai disiplin ilmu yang mereka kuasai, tujuannya agar nantinya mereka memiliki intelektual yang baik saat benar-benar masuk ke dunia kerja.

B. Prosedur Kerja

1. Definisi Prosedur Kerja

Menurut Nuraida (2008), “prosedur adalah urutan langkah-langkah atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dilakukan berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah prosedur pastinya tercantum cara bagaimana setiap tugas dilakukan, berhubungan dengan apa, bilamana tugas tersebut dilakukan dan oleh siapa saja tugas harus diselesaikan. Hal ini tentu sangat wajar dilakukan karena prosedur yang dibuat memiliki tujuan untuk mempermudah kita dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Pengertian prosedur menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai berikut:

1. Tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas.
2. Metode langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah.

Dalam hal ini prosedur merupakan suatu tahapan dalam menyelesaikan suatu aktivitas yang dapat memecahkan suatu masalah. Misalnya, dalam suatu perusahaan terdapat banyak dokumen yang berbeda jenis dan manfaatnya, untuk menata dokumen itu agar terlihat rapi dan mudah ditemukan maka kita harus bisa memilah dokumen sesuai jenis dan manfaatnya yang kemudian difilekan ke box yang sudah tersedia. Dengan demikian sangat diperlukan sebuah prosedur yang baik dan benar untuk diterapkan pada perusahaan. Menurut Mulyadi (2005) “yang dimaksud dengan prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal , biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu department atau lebih yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang”. Selain itu Baridwan (2002), menjelaskan bahwa prosedur adalah “suatu urutan pekerjaan kerani (clerical). Biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi”. Dari kedua

pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prosedur adalah suatu urutan yang tersusun dan biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian department atau lebih, serta disusun untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi secara berulang-ulang.

Menurut Wursanto (1987) “yang dimaksud dengan prosedur merupakan rencana, karena bersangkutan paut dengan pemilihan suatu cara bertindak dan berlaku untuk kegiatan-kegiatan di waktu yang akan datang. Prosedur bukan hanya sebagai pedoman berfikir, tetapi juga untuk bertindak dan melaksanakan cara yang tepat guna menjalankan suatu kegiatan tertentu”. Seperti halnya dengan kebijaksanaan, prosedur juga memiliki urutan kepentingan. Adapun pengertian prosedur menurut Nuraida (2008) merupakan:

1. Metode-metode yang dibutuhkan untuk menangani aktivitas-aktivitas yang akan datang.
2. Urutan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu
3. Pedoman untuk bertindak.

Pendapat Ida Nuraida yang dikemukakan diatas jika dipahami, bahwa prosedur adalah suatu cara dimana pembuatan cara tersebut dipersiapkan untuk jangka waktu mendatang dan bisa jadi akan digunakan secara terus menerus jika cara tersebut dapat digunakan secara efektif dan efisien. Suatu cara diatas berisikan aturan atau pedoman untuk melakukan aktivitas-aktivitas pekerjaan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Moenir (1982) prosedur adalah “suatu rangkaian tindakan, langkah dan perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang untuk dapat mencapai suatu tahap tertentu dalam hubungan pencapaian tujuan akhir yang kita inginkan kita harus memiliki pandangan tentang apa yang seharusnya kita lakukan, tahapan

yang bagaimana yang nantinya dapat membantu kita dalam mencapai tujuan akhir”. Pengertian prosedur menurut Maryati (2008) “adalah serangkaian dari tahapan-tahapan atau urutan-urutan dari langkah-langkah yang saling terkait dalam menyelesaikan suatu pekerjaan . untuk mengendalikan pelaksanaan kerja agar efisiensi perusahaan tercapai dengan baik dibutuhkan sebuah petunjuk tentang prosedur kerja. Dalam sebuah prosedur terdapat langkah-langkah yang saling berkaitan satu sama lain, langkah-langkah ini akan menjadi petunjuk dalam menyelesaikan permasalahan pada suatu pekerjaan. Didalam perusahaan tentunya akan membutuhkan sebuah petunjuk tentang prosedur kerja yang terdiri dari tahapan-tahapan suatu pekerjaan, karena hal ini dapat menunjang tercapainya efisiensi perusahaan dengan baik”.

Prosedur adalah faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan, kerjaan perkantoran. Prosedur kerja dibuat untuk memperlancar setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh instansi atau perusahaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan sasarnya. Prosedur-prosedur berkaitan dengan suatu langkah yang bertahap dan berkaitan satu sama lain yang digunakan oleh suatu organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa prosedur adalah suatu urutan langkah-langkah, dari serangkaian tahapan yang saling berhubungan satu sama lain sebagai suatu cara atau metode dalam melaksanakan ataupun menjalankan suatu aktivitas sesuai aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan akhir. Prosedur yang ada biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang dan prosedur juga bisa berlaku untuk kegiatan-kegiatan di

waktu yang akan datang. Adapun sifat-sifat dan ciri-ciri prosedur menurut Moekijat (1989) sebagai berikut:

a) Sifat Prosedur

1. Prosedur terdapat dalam tiap bagian perusahaan; prosedur merupakan salah satu macam rencana yang penting.
2. Prosedur biasanya dipandang sebagai penerapan pekerjaan yang sifatnya berulang.
3. Diberikan batas-batas waktu pada setiap langkah prosedur guna menjamin agar hasil akhir dicapai seperti yang diinginkan.

b) Ciri Prosedur

1. Prosedur harus berdasarkan atas fakta-fakta yang cukup mengenai situasi tertentu, tidak didasarkan atas dugaan-dugaan atau keinginan-keinginan.
2. Suatu prosedur harus memiliki stabilitas, akan tetapi masih memiliki fleksibilitas.
3. Prosedur harus mengikuti zaman (up-to-date).

Pentingnya suatu prosedur dikemukakan oleh Maryati (2008) bahwa “Prosedur kerja membuat pekerjaan kantor dapat dilaksanakan lebih lancar. Sehingga waktu penyelesaian lebih cepat. Prosedur kerja juga memberikan pengawasan lebih baik tentang apa dan bagaimana suatu pekerjaan telah dilakukan. Prosedur kerja menjadikan setiap bagian berkoordinasi dengan bagian lain. Dengan adanya prosedur kerja maka pekerjaan dapat dikendalikan dengan baik, dan tentu saja hal tersebut akan membuat penghematan yang besar bagi perusahaan. Dengan demikian, prosedur kerja dibuat dan disusun agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah, lancar dan baik, dengan demikian tahapan-tahapan yang teratur, urut pada akhirnya suatu pekerjaan dapat

diselesaikan menurut target atau urutan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga akan lebih menghemat pembiayaan dalam proses kerja”. Untuk itu dalam penyusunan prosedur hendaknya disesuaikan dengan prinsip-prinsip penyusunan prosedur yang ada. Prinsip-prinsip prosedur menurut Maryati (2008) sebagai berikut:

1. Sebuah prosedur kerja yang baik prinsipnya adalah sederhana, tidak terlalu rumit dan berbelit-belit.
2. Prosedur kerja yang baik, akan mengurangi beban pengawasan karena penyelesaian pekerjaan telah mengikuti langkah-langkah yang ditetapkan.
3. Prosedur kerja yang diterapkan telah teruji bahwa prosedur tersebut mencegah penulisan, gerakan, dan usaha tidak perlu (menghemat gerakan atau tenaga).
4. Pembuatan prosedur kerja harus memperhatikan pada arus pekerjaan.
5. Prosedur kerja dibuat fleksibel, artinya suatu prosedur bisa dilakukan perubahan jika terjadi hal-hal yang sifatnya mendesak.
6. Memperhatikan penggunaan alat-alat untuk menunjang terlaksananya suatu prosedur dan sebaiknya digunakan sesuai kebutuhan.
7. Sebuah prosedur kerja harus menunjang pencapaian tujuan.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu prosedur terdapat semua aktivitas yang harus dilakukan. Prosedur yang dibuat hendaknya baik, tidak berbelit-belit dan tidak rumit agar yang berkepentingan dapat menggunakan fungsinya secara efektif dan efisien. Prosedur tersebut hendaknya telah teruji dan tidak menguras banyak tenaga, karena apabila terlalu menguras tenaga orang yang berkepentingan cenderung akan melanggar aturan dan merasa bosan dengan prosedur yang diterapkan.

Prosedur yang dibuat hendaknya memiliki fleksibilitas agar pada situasi-situasi tertentu yang mendesak prosedur semula tidak dapat dijalankan karena suatu hal, prosedur tersebut dapat dilakukan perubahan tanpa harus menggantikan fungsi awalnya. Serta dalam pembuatan prosedur yang baik dan tujuan yang hendak dicapai harus memiliki target serta tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan. Prosedur menurut Moenir (1989) dibagi menjadi dua yaitu:

1. Prosedur umum, yaitu prosedur-prosedur yang menyangkut bidang pekerjaan yang bersifat umum (general) dan berlaku secara nasional yang menjadi tanggung jawab manajer atas. Prosedur umum ini kadang-kadang demikian luas berlakunya sehingga melampaui batas-batas nasional.
2. Prosedur khusus (lokal), yaitu prosedur yang dibuat dan hanya berlaku secara lokal artinya untuk lingkungan tertentu, yang menjadi tanggung jawab manajer di tempat itu (atas, menengah atau bawah, tergantung luas lingkup prosedur itu).

Berkaitan dengan macam prosedur diatas, pada suatu perusahaan pasti akan menggunakan prosedur khusus (lokal), karena terlihat jelas bahwa prosedur ini dibuat dan hanya berlaku secara lokal, sehingga untuk semua aktivitas di perusahaan yang meliputi prosedur akan menjadi tanggung jawab manajer sesuai lingkup prosedur yang ada di perusahaan tersebut. Prosedur kerja selain disajikan tertulis bisa juga ditampilkan dalam bentuk bagan atau diagram, menurut MC Maryati (2008) ada 3 bagan dalam prosedur, yaitu:

- a. Bagan aliran kerja atau bagan proses (*work flow chart*)
 1. Bagan proses adalah bagan yang menunjukkan secara rinci langkah-langkah dalam suatu proses pekerjaan.

2. Langkah-langkah ditunjukkan dalam bentuk symbol dan disusun secara vertical.

b. Bagan gerak atau bagan layout kerja (*work layout chat*)

Bagan layout menggambarkan gerakan pekerjaan dalam suatu ruangan. Bagan digambarkan pada sebuah layout kantor sehingga gerakan diukur dalam hubungannya dengan faktor fisik (energy). Alur kegiatan atau pekerjaan digambarkan dengan garis yang menghubungkan dengan beberapa unit kerja yang harus dilalui.

c. Bagan arus

Bagan ini menggambarkan aliran atau arus kegiatan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, perjalanan dari dokumen-dokumen serta tembusannya dari satu bagian ke bagian lainnya sangat jelas digambarkan di bagan ini.

Pada akhirnya sebuah prosedur kerja dibuat adalah untuk memudahkan pekerjaan yang akan dilakukan, dengan begitu setiap pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya. Sehingga adanya prosedur kerja sangat penting untuk dipahami oleh setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan. Karna hal ini akan memberikan efek kepada produktivitas perusahaan maka dengan diterapkannya prosedur kerja diharapkan tingkat efisiensi dan efektifitas dalam suatu perusahaan dapat meningkat dan memberikan imbas yang baik dan mampu memberikan benefit sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

C. Kualitas Intelektual

1. Definisi Intelektual

Otak manusia memiliki lapisan terluar yang disebut *neo-cortex*. Otak *neo-cortex* manusia mampu berhitung, belajar aljabar, mengoperasikan computer, belajar bahasa inggris, dan lainnya. Melalui penggunaan otak *neo-cortex* maka lahirlah konsep IQ (kecerdasan intelektual). Secara garis besar kecerdasan intelektual adalah kemampuan potensial seseorang untuk mempelajari sesuatu dengan menggunakan alat-alat berfikir. Kecerdasan ini bisa diukur dari sisi kekuatan verbal dan logika seseorang. Secara teknis kecerdasan intelektual pertama kali di temukan oleh Alfred Binet.

Menurut pendapat lain bahwa kecerdasan intelektual/*Intelligence Quoetient* (IQ) merupakan kecerdasan dasar yang berhubungan dengan proses kognitif, pembelajaran cenderung menggunakan kemampuan matematis dan logis dan bahasa, pada umumnya hanya mengembangkan kemampuan kognitif (menulis, membaca, menghafal, menghitung dan menjawab). Kecerdasan tersebut dikenal dengan kecerdasan rasional karena menggunakan potensi rasio dalam memecahkan masalah. Penilaian kecerdasan dapat dilakukan melalui tes atau ujian daya ingat, daya nalar, penguasaan kosa kata, ketepatan menghitung dan mudah tidaknya dalam menganalisis data. Dengan ujian maka dapat di lihat tingkat kecerdasan intelektual seseorang.

Kecerdasan intelektual muncul sejak dalam kehidupan keluarga dan masyarakat, sejak anak dalam kandungan (masa pranata) sampai tumbuh menjadi dewasa. Setiap anak yang dilahirkan ke dunia ini sudah dibekali dengan satu triliun sel neuron yang terdiri dari seratus miliar sel aktif dan Sembilan ratus miliar sel pendukung yang kesemuanya berkumpul di otak. Kecerdasan intelektual merupakan aspek psikologi yang dapat

mempengaruhi kuantitas dan kualitas seseorang dalam memperoleh pembelajaran.

Untuk mengukur tingkat inteligensi dapat digunakan tes IQ misalnya dari Binet Simon. Kusien intelegensi di peroleh dengan membagi usia kronologis, lalu dikalikan dengan angka 100:

$$IQ = 100 \times \frac{\text{mental age (usia mental)}}{\text{chronological age (usia sesungguhnya)}}$$

Dari hasil tes Binet Simon, dibuatlah penggolongan intelegensi sebagai berikut.

- a. Genius > 140
- b. Gifted > 130
- c. Superior > 120
- d. Normal 90-110
- e. Debil 60-79
- f. Imbesil 40-55
- g. Idiot > 30.

Sesuai dengan rumus diatas, maka jika *Ahmad Sagalabisa* seorang anak berusia 6 tahun memperoleh skor tes IQ sebesar 8 maka IQ anak tersebut adalah:

$$IQ = 100 \times \frac{8}{6} = 133,$$

Maka dia termasuk memiliki kecerdasan diatas rata-rata. Menurut Louis Thurstone menyatakan bahwa intelegensi terdiri dari tujuh kemampuan meliputi:

- a. Kemampuan spasial
- b. Kecepatan perseptual
- c. Penalaran numeric
- d. Makna verbal

- e. Kelancaran kata
- f. Ingatan
- g. Penalaran induktif

Pada dasarnya setiap manusia merupakan makhluk yang diberi akal lebih tinggi di banding makhluk lain. Akal tersebut dapat membentuk sebuah kecerdasan yang biasa disebut dengan kecerdasan intelektual, beberapa fungsi kecerdasan intelektual:

- a. Menyimpan pengetahuan
- b. Mendapatkan pengetahuan yang baru
- c. Dapat memahami sesuatu dengan pemaknaan yang lebih dalam
- d. Dapat meningkatkan pengetahuan

Intelegensi orang satu dengan yang lain cenderung berbeda-beda.

Hal ini karena adanya faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

- a. Faktor pembawaan, dimana faktor ini di tentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir.
- b. Faktor minat dan pembentukan yang khas, dimana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- c. Faktor pembentukan, dimana pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi.
- d. Faktor kematangan, dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis, dapat dikatakan telah matang jika ia telah tumbuh atau berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.

- e. Faktor kebebasan, berarti manusia dapat memilih sendiri metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Disamping kebebasan memilih metode juga memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

Kelima faktor itu saling terkait satu dengan yang lain. Jadi untuk menentukan kecerdasan seseorang, tidak dapat hanya berpedoman kepada salah satu faktor tersebut.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar, Musadieg dan Arik (2015) “mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan. Penelitian membuktikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan yang ada pada PT PLN (persero), serta penelitian juga membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan yang ada pada PT PLN (persero)”.

Penelitian yang dilakukan oleh Pelipa dan Marganingsih (2018) “tentang pengaruh praktik kerja lapangan terhadap kemampuan *life skill* mahasiswa. Penelitian membuktikan bahwa praktik kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kemampuan *life skill* mahasiswa atau dapat dikatakan pengaplikasian teori dalam bentuk praktik kerja sangat perlu dilakukan oleh para mahasiswa untuk kesiapan menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya”.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010), “hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah yang diteliti”.

Adapun hipotesis yang dapat disusun adalah:

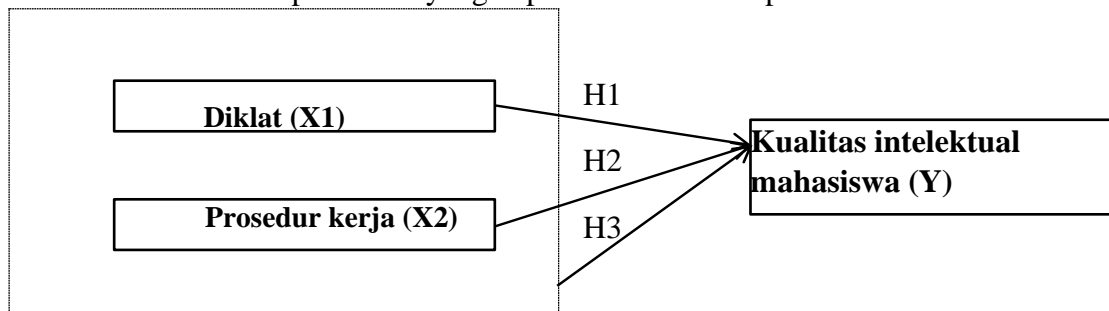
H1 : Diklat berpengaruh positif terhadap kualitas intelektual mahasiswa

H2 : Prosedur Kerja berpengaruh positif terhadap kualitas intelektual mahasiswa

H3 : Diklat dan prosedur kerja berpengaruh positif terhadap kualitas intelektual mahasiswa

F. Model Penelitian

Model penelitian yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1. Model Penelitian

Gambar tersebut diatas memiliki dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel terkait (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian adalah tingkat pendidikan dan kompetensi. Model penelitian diatas menunjukkan bahwa tingkat

pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X1) mempengaruhi kualitas intelektual mahasiswa, prosedur kerja (X2) mempengaruhi kualitas intelektual mahasiswa sedangkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X1) dan prosedur kerja (X2) mempengaruhi kualitas intelektual mahasiswa secara serentak.

BAB III METODE

PENELITIAN

A. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa semester 6 (enam) atau mahasiswa semester 8 (delapan) yang telah melakukan praktek kerja lapangan atau magang.

B. Sampel dan Populasi

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semester 6 dan 8 yang telah mengikuti kegiatan praktek kerja lapangan, yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) “sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi”. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah mahasiswa yang telah mengikuti kegiatan praktik kerja lapangan yang berjumlah 50 orang.

C. Teknik Pengambilan Sampel

“Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif” (Margono, 2004).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester 6 dan 8 yang telah mengikuti kegiatan praktek kerja lapangan di sejumlah instansi baik pemerintahan maupun swasta.

D. Jenis Data

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan survei langsung ke Kampus AMA YPK Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada peneliti sebagai tangan kedua. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti, adapun data pendukung yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sejarah dan profil Kampus AMA YPK Yogyakarta
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada mahasiswa semester 6 maupun semester 8 yang telah melakukan kerja praktek. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah mahasiswa semester 6 dan semester 8 yang ada di wilayah Yogyakarta.

2. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh Diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran obyek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Kualitas Intelektual Mahasiswa`

1) Definisi

Menurut William Stren, kemampuan intelektual adalah kesanggupan seseorang untuk menyesuaikan diri pada hal-hak baru dengan menggunakan alat-alat berfikir menurut tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan intelektual juga merujuk pada kapabilitas seseorang untuk dapat bertindak secara terarah, berfikir secara bermakna dan dapat berintraksi secara efisien dengan lingkungannya..

2) Indikator

Indikator yang menjadi kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah:

- a) pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Perilaku

2. Variabel Bebas (*independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1) Definisi

Menurut Siahaan (2010) “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan

potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan, dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi”. Sedangkan pelatihan menurut Kaswan, (2012) “merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan”. Selanjutnya menurut Herman, (2013). “Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien, program pelatihan adalah serangkaian program yang di rancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran”.

2) Indikator

Indikator yang menjadi kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah:

- a) Peningkatan pengetahuan
- b) Peningkatan keterampilan

- c) Kemampuan analisis dan pemahaman mengenai suatu pekerjaan

b. Prosedur Kerja

1) Definisi

Menurut Baridwan (2002) “prosedur kerja adalah suatu urutan pekerjaan kerani (*clerical*). Biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi”.

2) Indikator

Indikator yang menjadi kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah:

- a) Kesesuaian menjalankan suatu pekerjaan
- b) Tingkat efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan suatu pekerjaan

G. Skala Pengukuran

Ramli (2011) “menyatakan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu”.

Format Skala *Likert* merupakan perpaduan antara kesetujuan dan ketidaksetujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert sehingga dikenal dengan Skala *Likert*. Pengukuran Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) angka penilaian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skor dalam Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

H. Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010) “analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur alat itu. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner di hitung dengan menggunakan metode *pearson's product moment correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total. Item pertanyaan (indikator) dinyatakan valid jika nilai sig < 0,05”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha*

Cronbach's diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan

1. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai *AlphaCronbach* 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliable
- b. Nilai *AlphaCronbach* 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliable
- c. Nilai *AlphaCronbach* 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliable
- d. Nilai *AlphaCronbach* 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
- e. Nilai *AlphaCronbach* 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60 menurut Priyatno (2010), “kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut”.

I. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian

ini adalah regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier

berganda adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kualitas Intelektual Mahasiswa

X1 = Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) X2 = Prosedur Kerja

a = Harga Konstanta b1, b2 = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependent* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

2. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji t

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel tingkat Diklat (X1) dan Prosedur kerja (X2) terhadap Kualitas Intelektual Mahasiswa (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- a) Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

b) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa terhadap menghadapi dunia kerja.

b. Uji F (F -test)

F-tes digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara Tingkat Pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja.

a) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka secara serentak terdapat pengaruh variabel diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

b) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka secara serentak tidak terdapat pengaruh variabel diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (diklat dan prosedur kerja) terhadap variabel dependen (kualitas intelektual mahasiswa).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\% \quad R^2 = \text{Koefisien}$$

Determinasi $r = \text{Koefisien}$

Korelasi

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian disini peneliti terlebih dahulu akan memberikan gambaran karakteristik-karakteristik biografi responden, disini tujuannya untuk mengumpulkan informasi-informasi yang bersifat relevan yang terkadang dalam data tersebut. Deskriptif responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presensi umur dan jenis kelamin yaitu pada penelitian pengaruh Diklat dan Prosedur Kerja Terhadap Kualitas Intelektual Mahasiswa Menghadapi Dunia Kerja. Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 50 buah.

1. Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	24	49%
21-30 Tahun	26	51%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa yang berusia <20 tahun yaitu sebanyak 24 orang (49%), sedangkan yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 26 orang (51%). Dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini berusia 21-30 tahun terbanyak adalah 26 orang (51%).

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	13 orang	26%
Perempuan	37 orang	74%
Jumlah	50 orang	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (26%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (74%).

B. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas data berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *moment product correlation* atau lebih dikenal dengan nama

person correlation. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n)=50, maka besarnya $df = 50 - 2 = 48$, dengan $\alpha = 0,05$. Berikut ukuran validitas tiap-tiap butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil Pernyataan	Validitas		Ket
		Korelasi	r tabel	
Diklat (X1)	X1.1	0,804	1,6888	Valid
	X1.2	0,810		
	X1.3	0,925		
	X1.4	0,919		
	X1.5	0,889		
	X1.6	0,866		
	X1.7	0,814		
Prosedur Kerja (X2)	X2.1	0,904	1,6888	Valid
	X2.2	0,863		
	X2.3	0,768		
	X2.4	0,860		
	X2.5	0,899		
	X2.6	0,862		
	X2.7	0,835		
Kualitas Intelektual (Y)	Y.1	0,829	1,6888	Valid
	Y.2	0,860		
	Y.3	0,722		
	Y.4	0,626		
	Y.5	0,820		
	Y.6	0,714		
	Y.7	0,790		

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Diklat, Prosedur Kerja, dan Kualitas Intelektual adalah valid dengan tingkat signifikansi untuk semua pernyataan yang ada lebih kecil dari 0,05 (5%).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang ada dalam hal ini kuesionern dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* $>0,6$ menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Kesimpulan	Keterangan
Diklat (X1)	0,941	$>0,6$	Reliabel
Prosedur Kerja (X2)	0,939	$>0,6$	Reliable
Kualitas Intelektual (Y)	0,868	$>0,6$	Reliable

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Diklat (X1), Prosedur Kerja (X2), Kualitas Intelektual (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar

variabel independen (terikat). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Standart Coefficients (Beta)	t	Sig.
Diklat (X1)	0,074	0.308	0.759
Prosedur Kerja (X2)	0,585	2.444	0.018
F hitung		17.267	0.000
R	0.651		
R square	0.424		

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Diklat (X1) sebesar 0,074 dengan signifikansi 0,759 atau $> 5\%$, dan nilai koefisien regresi variabel Prosedur Kerja (X2) sebesar 0,585 dengan signifikansi 0,018 atau 5% . Dengan demikian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,074 X1 + 0,585 X2$$

Keterangan :

Y = Kualitas Intelektual

X1 = Diklat

X2 = Prosedur Kerja

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t-hitung)

Berdasarkan Uji Parsial pada tabel 4.5 diatas, maka hasil dari perhitungan koefisien regresi menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pengaruh diklat (X1) terhadap kualitas intelektual mahasiswa (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada tabel 4.5 diatas diketahui nilai signifikansi variabel diklat (X1) lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,759 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikansi pada melibihi taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan diklat (X1) berpengaruh terhadap kualitas intelektual mahasiswa (Y) tidak dapat diterima.

2. Hasil pengujian pengaruh prosedur kerja (X2) terhadap kualitas intelektual mahasiswa (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada tabel 4.5 diatas diketahui nilai signifikansi variabel prosedur kerja (X2) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,018 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikansi pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan prosedur kerja (X2) berpengaruh terhadap kualitas intelektual mahasiswa dapat diterima.

b. Uji Simultan (F-hitung)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (diklat dan prosedur kerja) yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kualitas intelektual mahasiswa. Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa F-hitung (*F statistic*) sebesar 17.267 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan H3 yang menyatakan diklat dan prosedur kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kualitas intelektual mahasiswa dapat diterima.

c. Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi (R) ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Hasil uji R dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.651 ^a	.424	.399	3.926

Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,651 yang berarti

hubungan variabel diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa adalah sedang/cukup.

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variabel-variabel dependennya. Dari analisis tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square pada analisis regresi tersebut sebesar 0,399 yang berarti bahwa variabel independen yaitu diklat dan prosedur kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kualitas intelektual sebesar 39,9% sedangkan sisanya 71,1% oleh-oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel diklat (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,759 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu variabel diklat (X1), secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas intelektual mahasiswa (Y). Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekaningsih (2013) yang menyatakan “ pendidikan dan latihan memiliki efek yang signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia”.

Berdasarkan uji t untuk variabel prosedur kerja (X2), menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018 dimana nilai tersebut $<0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel prosedur

kerja (X2), secara positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas intelektual mahasiswa (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Maulana (2019) yang menyatakan “ suatu prosedur kerja akan berpengaruh terhadap suatu hasil atau output baik berupa kinerja maupun kualitas sumber daya manusia itu sendiri”.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel independen dapat berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap variabel dependen apabila memiliki hasil signifikansi $<0,05$. Dalam penelitian ini diketahui hasil dari uji F variabel diklat (X1) dan prosedur kerja (X2), yaitu sebesar 0,000 atau $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu diklat (X1) dan prosedur kerja (X2) apabila diterapkan bersama-sama dapat mempengaruhi kualitas intelektual mahasiswa.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,651. Nilai tersebut berarti bahwa diklat (X1) dan prosedur kerja (X2) memiliki pengaruh yang sedang/cukup terhadap kualitas intelektual mahasiswa.

Berdasarkan hasil uji determinan (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,399. Nilai tersebut berarti bahwa nilai sebesar 39,9% kualitas intelektual mahasiswa dipengaruhi oleh variabel diklat (X1) dan prosedur kerja (X2), sedangkan 71,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, tentang pengaruh diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara diklat terhadap kualitas intelektual mahasiswa. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 0,308 dimana signifikansi 0,759 dimana signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,759 > 0,05$).
2. Terdapat pengaruh antara prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 2,444 dengan nilai signifikansi 0,018 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh antar diklat dan prosedur kerja secara bersama-sama terhadap kualitas intelektual mahasiswa. Hal ini dibuktikan dari F hitung sebesar 17,267 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,651. Dari ketiga variabel dalam penelitian ini sebesar 39,9% sedangkan 71,1% dipengaruhi fakto lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Dari penelitian diatas bahwa pengaruh diklat dan prosedur kerja terhadap kualitas intelektual mahasiswa yang ada ternyata memberikan imbas hanya 39,9% yang artinya kemampuan intelektual seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Sehingga disini mahasiswa diharapkan lebih aktif dalam mengasah kualitas intelektual berupa kompetensi atau skill masing-masing diluar mengikuti diklat berupa praktek kerja lapangan dan mengikuti arahan prosedur kerja yang ada. Karna hal ini akan berpengaruh pada saat mahasiswa terjun langsung didunia kerja, sehingga diharapkan setelah saudara/saudari membaca penelitian ini maka akan muncul semangat dalam belajar dan memperkaya wawasan guna menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin berat tantangannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini, seperti diklat, prosedur kerja dan kualitas intelektual mahasiswa.

2. Bagi peneliti yang hendak mengetahui lebih dalam mengenai diklat, prosedur kerja dan kualitas intelektual mahasiswa. Hendaknya meneliti lebih lanjut tentang keterkaitan masing-masing variabel dengan lebih banyak lagi.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengambil sampel dalam skala lebih besar sehingga benar-benar dapat mewakili mahasiswa secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Ambar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Atmodiwirjo. 1993. *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka
- A.S, Moenir. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi
- Baridwan, Zaki. *Sistem Akuntansi: Penyusunan dan metode*, edisi 5. Yogyakarta: FBFE
- Husein, Umar. 1999. *Riset Strategi perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran* Yogyakarta: Kanisius
- Maryati. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar
- Mulyadi. 2005. *Akutansi Biaya*. Yogyakarta: UPPAMP YKPN Universitas Gajah Mada
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wursanto. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Alfred Binet, Theodore Simon. 1916. *The Development of Intellegence in C hildren*. France: William & Wilkins.
- Fajar, Musadieg dan Arik. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan*.
- Pelipa dan Marganingsih. 2018. *Pengaruh Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kemampuan Life Skill Mahasiswa*.

LAMPIRAN I

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Diklat Dan Prosedur Kerja Terhadap Kualitas Intelektual Mahasiswa

Dalam Menghadapi Dunia Kerja

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Diklat dan Prosedur Kerja Terhadap Kualitas Intelektual Mahasiswa Menghadapi Dunia Kerja. Oleh karena itu disela-sela kesibukan anda kami dengan memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang anda pilih

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

- Variabel Diklat

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat ilmu pengetahuan yang saya miliki berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan di tekuni nantinya.					
2	Saya membutuhkan keterampilan tambahan lain di luar yang di berikan kampus.					
3	Dengan keterampilan tambahan yang saya miliki, akan menjadi suatu nilai tambah saat memasuki dunia kerja.					
4	Dengan praktek kerja lapangan saya menjadi paham arti pentingnya bekerja.					
5	Dengan praktek kerja lapangan membuat saya mengerti arti pentingnya nilai dan sikap kerja yang baik.					
6	Kecakapan dan kebiasaan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja saya.					
7	Praktek kerja lapangan dapat menjadi sarana menyalurkan ilmu yang telah di pelajari di kampus.					

- Variabel Prosedur Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Prosedur kerja yang telah ditetapkan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Suatu pekerjaan akan lebih cepat selesai dengan mengikuti prosedur kerja yang ada.					
3	Saya jarang melakukan kesalahan selama bekerja mengikuti prosedur kerja.					
4	Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan mengikuti prosedur kerja.					
5	Prosedur kerja membuat beban kerja saya terasa ringan.					
6	Saya dapat memahami proses kerja dengan jelas dengan adanya prosedur kerja.					
7	Saya mampu bekerja dengan hasil yang memuaskan.					

- Variabel Intelektual

NO	PERNYATAAN	ST	ST	N	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas intelektual yang baik.					
2	Saya mampu memahami suatu hal yang baru dengan cepat.					
3	Saya mudah mengingat sesuatu hal.					
4	Saya menyukai ilmu matematika.					
5	Saya mempunyai kemampuan komunikasi yang baik					
6	Saya memiliki kepribadian yang mudah bergaul dengan lingkungan yang baru.					
7	Saya karakter orang yang kritis pada suatu hal.					

LAMPIRAN II
DATA TABULASI JAWABAN RESPONDEN

5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	4	4	31
4	5	4	5	5	4	4	31
3	4	4	4	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	5	5	34
1	1	1	1	1	2	2	9
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35

Variabel Prosedur Kerja							Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
5	5	5	5	5	4	5	34
3	4	3	3	3	4	4	24
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	3	4	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	3	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	3	27
5	4	4	4	5	5	4	31
3	4	3	2	3	3	4	22
3	4	3	3	3	3	3	22
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	3	4	5	27
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	3	3	4	5	4	27
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	3	3	3	4	3	24
3	3	3	3	4	4	3	23
5	5	4	4	3	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	3	4	4	5	4	28
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	3	4	5	5	4	31
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	3	3	3	3	3	23
3	4	3	4	4	4	3	25
1	2	1	2	2	2	2	12
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	4	5	4	4	5	30
4	5	4	3	5	4	5	30
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	5	30
4	4	4	5	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	3	5	5	5	4	32

5	5	5	5	4	4	3	31
5	5	3	3	4	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	3	5	5	5	5	33
4	4	3	3	4	4	3	25
4	4	2	4	4	4	4	26
5	5	3	5	4	5	4	31
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	3	5	5	5	5	33
1	1	1	1	1	1	1	7
4	5	3	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	5	4	32

4	4	4	2	3	3	3	23
4	4	5	5	4	5	3	30
4	4	4	3	4	4	4	27
5	4	5	5	5	4	3	31
5	5	5	5	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	3	4	4	3	25
4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	3	5	3	3	29
1	2	2	2	2	2	2	13
3	3	3	3	4	4	3	23
4	4	4	5	4	4	4	29

LAMPIRAN III
UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.608**	.770**	.660**	.615**	.688**	.518**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.608**	1	.812**	.680**	.612**	.656**	.519**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.770**	.812**	1	.810**	.764**	.796**	.627**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.660**	.680**	.810**	1	.826**	.762**	.791**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.615**	.612**	.764**	.826**	1	.716**	.806**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.688**	.656**	.796**	.762**	.716**	1	.620**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.518**	.519**	.627**	.791**	.806**	.620**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TotalX1	Pearson Correlation	.804**	.810**	.925**	.919**	.889**	.866**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.813**	.672**	.711**	.759**	.792**	.669**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.813**	1	.639**	.703**	.719**	.662**	.648**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.672**	.639**	1	.644**	.617**	.466**	.552**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.711**	.703**	.644**	1	.734**	.676**	.669**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.759**	.719**	.617**	.734**	1	.840**	.724**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.792**	.662**	.466**	.676**	.840**	1	.741**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.669**	.648**	.552**	.669**	.724**	.741**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TotalX2	Pearson Correlation	.904**	.863**	.768**	.860**	.899**	.862**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.764**	.540**	.286*	.675**	.577**	.706**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.044	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.764**	1	.584**	.423**	.628**	.537**	.737**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.540**	.584**	1	.555**	.477**	.307*	.369**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.030	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.286*	.423**	.555**	1	.411**	.194	.216	.626**
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.000		.003	.176	.132	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.675**	.628**	.477**	.411**	1	.629**	.631**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.577**	.537**	.307*	.194	.629**	1	.687**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.176	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.706**	.737**	.369**	.216	.631**	.687**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.132	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TotalY	Pearson Correlation	.829**	.860**	.722**	.626**	.820**	.714**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

LAMPIRAN IV
UJI REABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.92	22.524	.733	.939
X1.2	26.90	22.296	.739	.938
X1.3	26.84	21.362	.894	.925
X1.4	26.86	21.225	.885	.925
X1.5	26.92	21.177	.842	.929
X1.6	26.86	22.286	.818	.932
X1.7	26.98	22.142	.742	.938

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.04	20.692	.863	.923
X2.2	24.02	21.938	.814	.928
X2.3	24.78	22.298	.683	.940
X2.4	24.38	21.138	.802	.929
X2.5	24.24	21.166	.859	.924
X2.6	24.10	21.765	.811	.928
X2.7	24.24	21.615	.771	.932

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	22.82	18.885	.758	.835
Y.2	22.86	18.939	.805	.831
Y.3	23.04	19.876	.619	.853
Y.4	23.46	19.029	.425	.896
Y.5	22.84	19.198	.750	.837
Y.6	22.68	19.896	.607	.854
Y.7	22.98	18.959	.701	.842

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	7

LAMPIRAN IV
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX2, TotalX1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TotalY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.399	3.926

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.226	2	266.113	17.267	.000 ^b
	Residual	724.354	47	15.412		
	Total	1256.580	49			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.062	3.293		2.752	.008
	TotalX1	.069	.223	.074	.308	.759
	TotalX2	.550	.225	.585	2.444	.018

a. Dependent Variable: TotalY