

HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DENGAN HASIL BELAJAR PESERTA PADA PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Ardian Hidayat¹, Muktiono Waspodo², Zainal Abidin Arief³

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Jl. KH. Sholeh Iskandar KM. 2, Kedung Badak, Kota Bogor, Jawa Barat

¹ardianhidayat.ah9@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk menguji hubungan antara penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Perhubungan. Masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Perhubungan? Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 118 orang yang dipilih dengan teknik *stratified random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak komputer SPSS. Data dalam penelitian ini diambil melalui penyebaran angket/kuesioner kepada sampel. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Perhubungan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,310 > 1,662$) dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, dan juga didukung dengan R square sebesar 0,256 atau 25,6%. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara penyesuaian diri dengan hasil belajar pada Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Perhubungan.

Kata Kunci: *Penyesuaian Diri, Hasil Belajar, Pelatihan Dasar CPNS.*

A. PENDAHULUAN

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Tahun Anggaran 2019 dilaksanakan dengan jumlah peserta sebanyak 897 (delapan ratus Sembilan puluh tujuh) orang. Dari hasil kelulusan seluruh pelatihan tersebut, penulis menemukan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan dari hasil belajar peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan tahun 2019.

Kelulusan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan tahun 2019 masih penulis pandang belum optimal, karena dari 897

(delapan ratus Sembilan puluh tujuh) orang, hanya 13 (tiga belas) orang yang lulus dengan kualifikasi sangat memuaskan (nilai akumulasi akhir di atas 90,01). Artinya, hanya 1,45 % dari jumlah keseluruhan peserta yang mendapatkan kualifikasi memuaskan. Selebihnya adalah peserta yang lulus dengan kualifikasi memuaskan (nilai akumulasi akhir 80,01 – 90,00). Dari prosentase tersebut, penulis menyimpulkan bahwa hasil belajar peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan tahun 2019 masih kurang baik.

Dari hasil Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan tahun 2019 tersebut yang kurang baik, dikhawatirkan bahwa tujuan pelatihan ini tidak tercapai, dimana tujuan

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil profesional yang berkarakter yaitu Pegawai Negeri Sipil yang memiliki sikap dan perilaku disiplin Pegawai Negeri Sipil, nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi, dan pengetahuan tentang kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta menguasai bidang tugasnya sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

Mengingat betapa pentingnya pelatihan ini, maka seharusnya hasil belajar peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil bisa menghasilkan prosentase kualifikasi kelulusan sangat memuaskan yang lebih besar dari pada yang sudah terjadi pada tahun 2019 ini. Artinya kemampuan penguasaan terhadap materi nilai-nilai dasar PNS yang terdiri dari Akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi masih kurang baik. Dikhawatirkan kedepan nantinya akan berpengaruh terhadap hasil pelatihan berupa tidak tercapainya PNS profesional yang berkarakter dalam melaksanakan tugas dan jabatannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Padahal melalui nilai-nilai ini diharapkan dapat diterapkan sejak peserta menjadi calon pegawai negeri sipil sampai dengan purna tugas di kemudian hari. Jadi fokus terhadap hasil belajar Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil ini sangat penting.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap peserta selama mengikuti Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan wawancara penulis terhadap beberapa widyaiswara (tenaga pengajar), dapat disimpulkan sementara oleh penulis bahwa penyebab kurang baiknya hasil belajar peserta Pelatihan Dasar Calon

Pegawai Negeri Sipil ini adalah kemampuan penyesuaian diri peserta yang berbeda. Mayoritas kurang cepat dalam penyesuaian diri dengan lingkungan baru. Hal tersebut dikarenakan peserta tersebut berbeda latar belakang keilmuan, budaya, agama, suku, kebiasaan, dan wilayah. Apalagi peserta pelatihan ini baru masuk di dunia birokrasi sehingga memang sangat perlu penyesuaian. Selain itu mayoritas peserta ini baru pertama mengikuti pelatihan sehingga masih sangat perlu penyesuaian diri.

Penyesuaian diri sangat dibutuhkan dalam pelatihan ini karena mayoritas dalam kegiatan pembelajaran ini menggunakan metode diskusi dan kerjasama diantara para peserta. Sehingga peserta sangat dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian diri dari segala aspek. Penyesuaian diri tidak hanya diperlukan dalam aktivitas pembelajaran di kelas saja, akan tetapi juga diperlukan dalam aktivitas peserta pada saat di asrama, misalnya bagaimana peserta ini melakukan penyesuaian diri dengan peserta lain yang berbeda wilayah dan tentunya kebiasaan, bagaimana peserta ini melakukan penyesuaian terhadap makanan yang kemungkinan besar tidak sesuai dengan kebiasaannya, dan seterusnya. Jadi penyesuaian diri ini sangat perlu diperhatikan.

Oleh karena itu menurut penulis, penyesuaian diri sangat erat hubungannya dengan hasil belajar peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang telah ditemukan oleh penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Penyesuaian Diri dengan Hasil Belajar Peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan”

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola pemerintahan. Sejumlah keputusan strategis mulai dari merumuskan kebijakan sampai pada implementasi kebijakan dalam berbagai sektor pembangunan dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok Pegawai Negeri Sipil yang profesional, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil profesional seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pelatihan, salah satunya melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu jenis Pelatihan yang strategis pasca Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka pembentukan karakter Pegawai Negeri Sipil dan membentuk kemampuan bersikap dan bertindak profesional mengelola tantangan dan masalah keragaman sosial kultural dengan menggunakan perspektif *whole of government* atau *one government* yang didasari nilai-nilai dasar PNS berdasarkan kedudukan dan peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia pada setiap pelaksanaan tugas jabatannya sebagai pelayan masyarakat.

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil profesional yang berkarakter yaitu Pegawai Negeri Sipil yang karakternya dibentuk oleh sikap dan perilaku bela negara, nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil, dan pengetahuan tentang kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta menguasai bidang tugasnya sehingga mampu

melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

Sasaran penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil profesional yang berkarakter sebagai pelayan masyarakat.

Kompetensi yang dibangun dalam Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan:

- (1) Menunjukkan sikap perilaku bela negara;
- (2) Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
- (3) Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI;
- (4) Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas.

Aspek-Aspek Pelatihan Dasar CPNS

Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil berjumlah 511 jam pelatihan terdiri dari pembelajaran klasikal (*on campus*) selama 191 jam pelatihan atau 21 hari, dan pembelajaran non-klasikal (*off campus*) selama 320 jam pelatihan atau 30 hari.

Aspek-aspek/Bidang kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil terbagi dalam dua bagian yaitu:

- (1) Aspek-aspek Pembentukan Karakter Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:
 - (a) Agenda Sikap Perilaku Bela Negara;
Agenda pembelajaran ini membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai bela negara, sehingga peserta memiliki kemampuan untuk menunjukkan sikap perilaku bela negara dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental menghadapi isu kontemporer

dalam menjalankan tugas jabatan sebagai PNS profesional pelayan masyarakat. Kemampuan tersebut diperoleh melalui pembelajaran mata pelatihan wawasan kebangsaan dan nilai-nilai bela negara, analisis isu kontemporer, dan kesiapsiagaan bela negara secara terintegrasi. Setelah mempelajari mata pelatihan tersebut, peserta menerapkannya sebagai proses pembentukan sikap perilaku sebagai PNS profesional selama penyelenggaraan pelatihan.

(b) Agenda Nilai–Nilai Dasar Pegawai Negeri Sipil;

Agenda pembelajaran ini membekali peserta dengan nilai-nilai dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas jabatan Pegawai Negeri Sipil secara profesional sebagai pelayan masyarakat yang meliputi kemampuan: berakuntabilitas, mengedepankan kepentingan nasional, menjunjung tinggi standar etika publik, berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya, dan tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya. Kemampuan tersebut diperoleh melalui pembelajaran mata Pelatihan Akuntabilitas Pegawai Negeri Sipil, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Setelah mempelajari mata Pelatihan tersebut, peserta melakukan studi lapangan dengan tujuan untuk memperkuat pemahaman terhadap pembelajaran internalisasi Nilai–Nilai Dasar Pegawai Negeri Sipil.

(c) Agenda Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;

Agenda pembelajaran ini membekali peserta dengan pengetahuan tentang kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan fungsi Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan

publik, dan perekat dan permersatu bangsa sehingga mampu mengelola tantangan dan masalah keragaman sosial-kultural dengan menggunakan perspektif *Whole of Government* dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatannya. Kemampuan tersebut diperoleh melalui pembelajaran mata Pelatihan Manajemen Aparatur Sipil Negara, Pelayanan Publik, dan *Whole of Government*. Setelah peserta mempelajari mata pelatihan tersebut, peserta melakukan studi lapangan dengan tujuan untuk memperkuat pemahaman terhadap pembelajaran pengetahuan tentang Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(d) Agenda Habituaasi

Agenda pembelajaran ini memfasilitasi agar peserta melakukan proses aktualisasi melalui pembiasaan diri terhadap kompetensi yang telah diperolehnya melalui berbagai mata pelatihan yang telah dipelajari. Hasil belajar pada agenda ini diperoleh melalui serangkaian pengalaman belajar, yaitu mendapatkan pemahaman tentang konsepsi aktualisasi dan pembelajaran aktualisasi sehingga peserta memiliki kemampuan mensintesis substansi mata pelatihan ke dalam rancangan aktualisasi, mendapatkan bimbingan penulisan rancangan aktualisasi, melaksanakan seminar rancangan aktualisasi, melaksanakan rancangan aktualisasi di tempat kerja dan menyusun laporan aktualisasi, menyiapkan rencana presentasi laporan pelaksanaan aktualisasi, dan melaksanakan seminar aktualisasi.

Selain mempelajari kurikulum pembentukan karakter Pegawai Negeri Sipil di atas, peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan pemahaman tentang orientasi yang membekali peserta dengan materi

Overview Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, Dinamika Kelompok, dan *Review* Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan. Untuk mendapatkan penguatan materi institusional, peserta pelatihan mendapatkan pembelajaran kebijakan pengembangan sumber daya aparatur, dan muatan teknis substansi lembaga untuk memahami visi, misi, fungsi, dan tugas organisasi atau instansi, serta nilai-nilai organisasi instansinya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, unit, dan organisasinya.

(2) Aspek-aspek Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas, terdiri dari:

(a) Kompetensi Teknis Umum/Administrasi;

Kurikulum penguatan kompetensi teknis umum/ administratif, memfasilitasi peserta mempelajari mata pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.

(b) Kompetensi Teknis Substantif
Kurikulum penguatan kompetensi teknis substantif, memfasilitasi peserta mempelajari mata pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik (substantif dan/atau bidang) yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas; atau memfasilitasi peserta untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan pada pembentukan jabatan fungsional tertentu sesuai dengan formasi jabatannya.

21 hari, dan pembelajaran non-klasikal (*off campus*) selama 320 jam pelatihan atau 30 hari. Pembelajaran klasikal dilaksanakan di kampus dan peserta diasramakan. Sedangkan pembelajaran non-klasikal dilaksanakan di unit kerja dan peserta melaksanakan aktualisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 1
Materi Program Pelatihan

No	Mata Pelatihan	Waktu
1.	Pembukaan	-
2.	Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	2 JP
3.	Overview Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan	4 JP
4.	Dinamika Kelompok	6 JP
5.	Muatan Teknis Substantif Lembaga	4 JP
6.	Konsepsi Aktualisasi	3 JP
Agenda 1: Sikap Perilaku Bela Negara		
7.	Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara	6 JP
8.	Analisis Isu Kontemporer	9 JP
9.	Kesiapsiagaan Bela Negara	30 JP
Agenda 2: Nilai-Nilai Dasar PNS		
10.	Akuntabilitas PNS	12 JP
11.	Nasionalisme	12 JP
12.	Etika Publik	12 JP
13.	Komitmen Mutu	12 JP
14.	Anti Korupsi	12 JP
Agenda 3: Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI		
15.	Manajemen ASN	6 JP
16.	<i>Whole of Government</i>	6 JP
17.	Pelayanan Publik	6 JP
18.	Evaluasi Akademik	5 JP
Agenda 4: Habitiasi		
19.	Penjelasan Aktualisasi	6 JP
20.	Pembimbingan Rancangan Aktualisasi	9 JP
21.	Evaluasi Rancangan Aktualisasi	10 JP
22.	Pembekalan Habitiasi	3 JP
23.	Pembimbingan Pra Evaluasi Aktualisasi	2 JP
24.	Evaluasi Aktualisasi	10 JP
25.	<i>Review</i> Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan	2 JP
28.	Penutupan	-
Jumlah		191 JP

Pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas dilakukan sebelum peserta mengikuti Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dengan penekanan pada kurikulum pembentukan karakter Calon Pegawai Negeri Sipil dan/atau pada saat peserta Pelatihan melaksanakan aktualisasi (*off campus*) di tempat kerja sampai dengan peserta pelatihan kembali ke tempat pelatihan.

Evaluasi Peserta Pelatihan Dasar CPNS

Penilaian terhadap Peserta meliputi: evaluasi sikap perilaku, evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi yang terdiri dari evaluasi rancangan aktualisasi dan evaluasi pelaksanaan aktualisasi serta penilaian

Struktur dan Materi Program Pelatihan

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dalam 511 jam pelatihan terdiri dari pembelajaran klasikal (*on campus*) selama 191 jam pelatihan atau

kualitatif dari pembimbing (coach dan mentor), dan evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas serta evaluasi akhir.

1) Evaluasi Sikap dan Perilaku

Evaluasi sikap perilaku diperoleh melalui pemantauan sikap perilaku yang terdiri dari kedisiplinan, kepemimpinan, kerjasama, dan prakarsa dengan bobot total 10 %, yaitu:

- a) Dilakukan setelah peserta menyelesaikan pembelajaran agenda sikap perilaku bela negara oleh Penyelenggara Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi dengan melakukan pemantauan sikap dan perilaku peserta selama Pelatihan dengan bobot 5%;
- b) Dilakukan oleh instansi pemerintah asal peserta setelah melaksanakan aktualisasi pada saat tahap habituasi dengan bobot 5 %.

2) Evaluasi Akademik

Penilaian akademik diberikan kepada peserta dengan bobot 20% untuk menilai pemahaman peserta pada mata Pelatihan agenda nilai-nilai dasar PNS dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang diberikan oleh pengajar. Penilaian akademik diberikan secara terintegrasi setelah seluruh mata Pelatihan agenda nilai-nilai dasar PNS dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI dipelajari melalui ujian tulis sebanyak 5 JP pada sesi pembelajaran Evaluasi Akademik. Jenis soal pada ujian tulis Tipe A dapat berbentuk pilihan ganda, benar-salah, menjodohkan, jawaban singkat, esai, atau kombinasi diantaranya dengan bobot 10% dan ditambah soal tipe B berbentuk kasus bobot 10%.

3) Evaluasi Aktualisasi

a) Penilaian Rancangan Aktualisasi

Penilaian rancangan aktualisasi dilakukan melalui presentasi seminar rancangan aktualisasi pada sesi evaluasi rancangan aktualisasi dengan indikator penilaian dan bobot yaitu:

Tabel 2

Penilaian Rancangan Aktualisasi

No.	Indikator	Bobot
1.	Kualitas penetapan isu	5%
2.	Jumlah rencana kegiatan	3%
3.	Kualitas rencana kegiatan	5%
4.	Relevansi rencana kegiatan dengan Aktualisasi	5%
5.	Teknik Komunikasi	2%
Jumlah		20%

Adapun rincian indikator penilaian rancangan aktualisasi sebagai berikut:

(1) Kualitas Penetapan Isu

Level (L) kualitas penetapan isu adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Isu yang diangkat aktual dan berdampak pada unit kerja atau cakupan yang lebih luas.
3	Isu yang diangkat aktual namun hanya berdampak pada individu.
2	Isu yang diangkat tidak aktual.
1	Tidak dapat dikategorikan sebagai isu.

(2) Jumlah Kegiatan

Level (L) jumlah kegiatan adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Terdapat lebih dari 3 kegiatan
3	Terdapat 3 kegiatan
2	Terdapat 2 kegiatan
1	Terdapat 0-1 kegiatan

(3) Kualitas Kegiatan

Level (L) kualitas kegiatan adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Kegiatan yang dipilih relevan dengan penyelesaian isu, penyusunan tahapan tergambar jelas.
3	Kegiatan yang dipilih relevan dengan penyelesaian isu, penyusunan tahapan tidak tergambar jelas.
2	Kegiatan yang dipilih kurang relevan dengan penyelesaian isu, penyusunan tahapan tergambar jelas.
1	Kegiatan yang dipilih tidak relevan dengan penyelesaian isu, penyusunan tahapan tidak tergambar jelas.

(4) Relevansi kegiatan dengan aktualisasi

Level (L) relevansi kegiatan dengan aktualisasi adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS, dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan relevan dengan seluruh kegiatan yang telah ditetapkan.
3	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan peran dan kedudukan PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan relevan dengan sebagian besar kegiatan yang telah ditetapkan.
2	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan relevan dengan separuh kegiatan yang telah ditetapkan.
1	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan relevan dengan sebagian kecil kegiatan yang telah ditetapkan.

(5) Teknik Komunikasi

Level (L) teknik komunikasi adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Peserta mampu menjelaskan rancangan aktualisasi dengan baik, dan mampu merespons pertanyaan.
3	Peserta mampu menjelaskan rancangan aktualisasi dengan baik, tetapi kurang mampu merespons pertanyaan.
2	Peserta kurang mampu menjelaskan rancangan aktualisasi dan kurang mampu merespons pertanyaan.
1	Peserta tidak mampu mempresentasikan rancangan aktualisasi.

b) Penilaian Pelaksanaan Aktualisasi

Penilaian pelaksanaan aktualisasi dilakukan melalui presentasi seminar pelaksanaan Aktualisasi pada sesi evaluasi pelaksanaan Aktualisasi dengan indikator penilaian dan bobot sebagai berikut:

Tabel 3

Penilaian Pelaksanaan Aktualisasi

No.	Indikator	Bobot
1.	Kualitas pelaksanaan kegiatan	5%
2.	Kualitas aktualisasi	20%
3.	Teknik komunikasi	5%
	Jumlah	30%

Adapun rincian indikator penilaian pelaksanaan aktualisasi sebagai berikut:

(1) Kualitas pelaksanaan kegiatan

Level (L) kualitas pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

L	Uraian
4	Peserta mampu melaksanakan seluruh kegiatan dan melahirkan gagasan kreatif dengan persetujuan pembimbing.
3	Peserta mampu melaksanakan sebagian besar kegiatan dan melahirkan gagasan kreatif dengan persetujuan pembimbing.
2	Peserta mampu melaksanakan separuh kegiatan dan melahirkan gagasan kreatif dengan persetujuan pembimbing.
1	Peserta mampu melaksanakan sebagian kecil kegiatan dan melahirkan gagasan kreatif dengan persetujuan pembimbing.

(2) Kualitas Hasil Aktualisasi

Level (L) kualitas aktualisasi adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan bermanfaat bagi <i>stakeholder</i> dan/atau pimpinan, berkontribusi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, serta memperkuat nilai organisasi.
3	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan hanya bermanfaat bagi <i>stakeholder</i> atau pimpinan, tetapi kontribusinya terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, serta memperkuat nilai organisasi tidak tergambar dengan jelas.
2	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang mendasari kegiatan terjadi, tetapi tidak terurai dengan jelas.
1	Tidak terjadi Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI

(3) Teknik Komunikasi

Level (L) kualitas teknik komunikasi pada saat presentasi seminar hasil Aktualisasi adalah sebagai berikut:

L	Uraian
4	Peserta mampu menjelaskan hasil aktualisasi dengan baik dan mampu merespon pertanyaan.
3	Peserta mampu menjelaskan hasil aktualisasi dengan baik, tetapi kurang mampu merespon pertanyaan.
2	Peserta kurang mampu menjelaskan hasil aktualisasi dan kurang mampu merespon pertanyaan.
1	Peserta tidak mampu mempresentasikan hasil aktualisasi.

Disamping penilaian tersebut, Pembimbing (Coach dan Mentor) memberikan penilaian deskriptif mengenai kemampuan peserta Pelatihan Dasar CPNS

selama proses pembelajaran aktualisasi di tempat kerja.

Nilai indikator rancangan aktualisasi dan pelaksanaan aktualisasi yang diperoleh pada setiap level nilai ditetapkan melalui nilai konversi dari masing-masing level sebagai berikut:

Tabel 4

Nilai indikator rancangan aktualisasi dan pelaksanaan aktualisasi

Level	Nilai
4	80,01 – 100
3	70,01 – 80,00
2	60,01 – 70,00
1	0 – 60,00

4) Evaluasi Penguatan Kompetensi Bidang Tugas

Evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas dilakukan setelah peserta menyelesaikan pembelajaran pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas. Penyelenggaraan evaluasi dilakukan oleh Instansi peserta melalui unit yang mengelola pengembangan sumber daya manusia aparatur Instansi. Rekapitulasi perolehan nilai peserta pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas diberikan bobot 20%.

5) Evaluasi Akhir

Evaluasi akhir dilakukan untuk menentukan kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Tim yang ditetapkan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi yang menyelenggarakan Pelatihan. Susunan Tim adalah sebagai berikut:

- Pimpinan Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi yang menyelenggarakan Pelatihan;
- Penanggung jawab Evaluasi Program

- Tim Penjamin Mutu Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi yang menyelenggarakan Pelatihan dan/atau Pejabat dari Instansi Pembina Diklat
- Coach
- Penyelenggara sebagai anggota

Pada setiap kriteria penilaian harus memenuhi batas nilai kelulusan (*passing grade*) dengan nilai di atas 70 (tujuh puluh). Apabila dari kriteria penilaian ada yang belum memenuhi batas nilai kelulusan, peserta diberikan kesempatan untuk melakukan remedial. Selanjutnya dilakukan rekapitulasi hasil evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, evaluasi sikap perilaku, dan evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas sesuai pembobotan masing-masing, sehingga menghasilkan nilai akhir. Dalam menetapkan nilai akhir, tim mempertimbangkan penilaian deskriptif dari Pembimbing (*Coach* dan Mentor).

Kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan ditetapkan sebagai berikut:

- Sangat Memuaskan (skor 90,01 – 100)
- Memuaskan (skor 80,01 – 90,0)
- Cukup memuaskan (skor 70,01 – 80,0)
- Kurang memuaskan (skor 60,01 – 70,0)
- Tidak Memuaskan (skor ≤ 60).

Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dinyatakan lulus apabila memperoleh kualifikasi paling rendah cukup memuaskan untuk setiap aspek penilaian evaluasi peserta. Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dinyatakan ditunda kelulusannya apabila memperoleh kualifikasi kurang memuaskan untuk setiap aspek penilaian evaluasi peserta. Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dinyatakan tidak lulus apabila: memperoleh kualifikasi tidak memuaskan, jumlah ketidakhadiran peserta lebih dari 6 (enam) sesi atau 18 (delapan belas) JP atau 2 (dua) hari secara

kumulatif, atas pertimbangan kemanusiaan dan/atau alasan lain sesuai ketentuan yang berlaku, Lembaga Pelatihan Terakreditasi dapat memberikan jumlah ketidakhadiran melebihi ketentuan dan/atau memberikan penugasan lain berdasarkan atas persetujuan dari Lembaga Administrasi Negara.

Hasil Belajar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, belajar /bel-a-jar/ adalah 1) berusaha memperoleh kepandaian atau ilmu, 2) berlatih, 3) berubah tingkah laku atau tanggapan yang disebabkan oleh pengalaman.

Sejalan dengan pengertian tersebut, belajar menurut Zainal A. Arief (2017) merupakan suatu proses perubahan tingkah laku akibat pengalaman atau latihan yang dilakukan secara sadar, perubahan dalam belajar bersifat relatif menetap, perubahan tingkah laku yang bersifat positif dan memberikan manfaat bagi individu, dan perubahan yang terarah dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Skinner dalam Dimiyati dan Mujiono (2006:9), belajar merupakan suatu perilaku yang pada saat orang belajar maka responnya akan menjadi lebih baik. Sejalan dengan itu, menurut Gagne belajar adalah seperangkat proses kognitif yang mengubah sifat stimulasi lingkungan, melewati pengolahan informasi, menjadi kapabilitas baru. Sedangkan Piaget menjelaskan bahwa belajar sebagai perilaku berinteraksi antara individu dengan lingkungan sehingga terjadi perkembangan intelek individu. Menurut Rogers menjelaskan bahwa belajar yang terjadi pada individu merupakan perilaku kompleks, tindak interaksi antara pebelajar dan pembelajar yang bertujuan.

Menurut Suyono dan Hariyanto (2016:9) bahwa belajar adalah suatu aktivitas atau proses untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan,

memperbaiki perilaku, sikap dan mengokohkan kepribadian.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan pengertian belajar adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar untuk mendapatkan perubahan sikap, tingkah laku, pola pikir, maupun ilmu pengetahuan akibat pengalaman atau latihan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Pembelajaran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembelajaran /pem-bel-a-jar-an/ adalah proses, cara, perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar.

Pembelajaran menurut Yusufhadi Miarso (2009:528) disebut juga instruksional, adalah usaha mengelola lingkungan dengan sengaja agar seseorang membentuk diri secara positif tertentu dalam kondisi tertentu. Suatu program pembelajaran yang baik haruslah memenuhi kriteria daya tarik, daya guna (efektivitas), dan hasil guna (efisiensi).

Menurut Munandar dalam Suyono dan Hariyanto (2011:207) yang menyatakan bahwa pembelajaran dikondisikan agar mampu mendorong kreativitas anak secara keseluruhan, membuat peserta didik aktif mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan berlangsung dalam kondisi menyenangkan.

Adapun menurut Puskur dalam Abdul Majid (2008:24) bahwa pembelajaran merupakan kegiatan yang diarahkan untuk memberdayakan semua potensi peserta didik untuk menguasai kompetensi yang diharapkan. Kegiatan pembelajaran mengembangkan kemampuan untuk mengetahui, memahami, melakukan sesuatu, hidup dalam kebersamaan dan mengaktualisasikan diri. Dengan demikian kegiatan pembelajaran perlu: 1) berpusat pada peserta didik; 2) mengembangkan kreatifitas peserta didik; 3) menciptakan

kondisi yang menyenangkan dan menantang; 4) bermuatan, nilai, etika, estetika, logika, dan kinestetika, dan 5) menyediakan pengalaman belajar yang beragam.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis simpulkan bahwa pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik yang diarahkan untuk menguasai kompetensi yang diharapkan.

Pengertian Hasil Belajar

Hasil belajar menurut Zainal A. Arief (2015:81) adalah kemampuan dalam lingkup ranah kognitif yang mencakup penguasaan konsep dan materi yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Penguasaan konsep tersebut adalah perubahan kemampuan atau perilaku yang dicapai peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran. Sedangkan materi yang telah ditetapkan dalam kurikulum merupakan produk yang dikembangkan dalam bentuk materi pembelajaran kemudian dituangkan dalam bentuk pokok-pokok bahasan perkuliahan maupun pembelajaran lainnya.

Menurut Bloom (dalam Suprijono 2013:6) hasil belajar mencakup kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik. Kemampuan kognitif terdiri dari *knowledge* (pengetahuan, ingatan); *comprehension* (pemahaman, menjelaskan, meringkas, contoh); *application* (menerapkan); *analysis* (menganalisis, menentukan hubungan); *synthesis* (mengorganisasikan, merencanakan); dan *evaluating* (menilai). Kemampuan afektif terdiri dari *receiving* (sikap menerima); *responding* (memberikan respon), *valuing* (nilai); *organization* (organisasi); *characterization* (karakterisasi). Kemampuan psikomotorik meliputi *initiatory*, *pre-routine*, dan *routinized*.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006:3), hasil belajar merupakan hasil dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak

mengajar. Dari sisi guru, tindak mengajar diakhiri dengan proses evaluasi hasil belajar. Dari sisi siswa, hasil belajar merupakan berakhirnya penggal dan puncak proses belajar. Selanjutnya bahwa hasil belajar merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh oleh siswa setelah mengikuti suatu kegiatan pembelajaran yang ditandai dengan skala nilai berupa huruf atau kata atau simbol.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah perubahan perilaku yang dicapai peserta pelatihan setelah mengikuti proses pembelajaran dimana keberhasilannya dapat diukur melalui ranah kognitif melalui dimensi pengetahuan dan pemahaman.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar

Menurut Slameto (2013:54) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belajar banyak jenisnya, tetapi dapat digolongkan menjadi dua golongan saja, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang sedang belajar. Ada tiga faktor yang menjadi faktor intern yaitu:

- 1) Faktor jasmaniah
- 2) Faktor psikologis
- 3) Faktor kelelahan

Sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang ada di luar individu. Faktor ekstern yang berpengaruh terhadap belajar menurut Slameto (2010:60) dikelompokkan menjadi 3 faktor, yaitu:

- 1) Faktor keluarga
- 2) Faktor sekolah
- 3) Faktor masyarakat

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar peserta didik yaitu faktor internal dan faktor eksternal,

- 1) Faktor internal merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri peserta didik tanpa dipengaruhi oleh orang

lain maupun lingkungan, yaitu faktor psikologis, minat, bakat, kecerdasan, kemampuan penyesuaian diri, kemampuan kognitif peserta didik, dan sebagainya.

- 2) Faktor eksternal merupakan dorongan yang berasal dari luar diri peserta didik atau keinginan yang dipengaruhi oleh lingkungan seperti keluarga, sekolah, tempat kerja, masyarakat, dan sebagainya.

Penyesuaian Diri

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, penyesuaian adalah cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sejalan dengan hal tersebut, penyesuaian diri menurut Enung Fatimah (2010:194) merupakan suatu proses alamiah dan dinamis yang bertujuan mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungannya.

Sedangkan penyesuaian diri menurut Kartini Kartono (2002:56) adalah usaha manusia untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungannya. Sehingga rasa permusuhan, dengki, iri hati, prasangka, depresi, kemarahan, dan lain-lain emosi negatif sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa dikikis habis.

Sedangkan menurut Piaget dalam Desmita (2015:48) penyesuaian diri digunakan untuk menunjukkan pentingnya pola hubungan individu dengan lingkungannya dalam proses perkembangan kognitif. Penyesuaian diri ini terdiri dari dua proses yang saling melengkapi, yaitu 1) asimilasi adalah integrasi antara elemen-elemen eksternal (dari luar) terhadap struktur yang sudah lengkap pada organisme; dan 2) akomodasi adalah menciptakan langkah baru atau memperbarui atau menggabungkan istilah lama untuk menghadapi tantangan baru.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis simpulkan bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu yang bertujuan mengubah perilaku agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungannya baik secara positif maupun negatif.

Karakteristik Penyesuaian Diri

Menurut Enung Fatimah (2010:195), tidak selamanya individu akan berhasil dalam melakukan penyesuaian diri. Hal itu disebabkan adanya rintangan atau hambatan tertentu yang menyebabkan ia tidak mampu melakukan penyesuaian diri secara optimal. Rintangan-rintangan itu dapat bersumber dari dalam dirinya (keterbatasan) atau mungkin dari luar dirinya. Dalam hubungannya dengan rintangan-rintangan tersebut, ada individu-individu yang mampu melakukan penyesuaian diri secara positif, tetapi ada pula yang melakukan penyesuaian diri secara tidak tepat (salah).

1) Penyesuaian Diri yang Positif

Individu yang tergolong mampu melakukan penyesuaian diri secara positif ditandai hal-hal sebagai berikut:

- a) Tidak menunjukkan adanya ketegangan emosional yang berlebihan.
- b) Tidak menunjukkan mekanisme pertahanan yang salah.
- c) Tidak menunjukkan adanya frustrasi pribadi.
- d) Memiliki pertimbangan yang rasional dalam pengarahannya.

Dalam penyesuaian diri secara positif, individu akan melakukan berbagai bentuk berikut ini:

- a) Penyesuaian diri dalam menghadapi masalah secara langsung
Dalam situasi ini, individu secara langsung menghadapi masalah dengan segala akibatnya.

- b) Penyesuaian diri dengan melakukan eksplorasi (penjelajahan)
Dalam situasi ini individu mencari berbagai pengalaman untuk menghadapi dan memecahkan masalah-masalahnya.
 - c) Penyesuaian diri dengan trial dan error
Dalam cara ini, individu melakukan tindakan coba-coba, dalam arti kalau menguntungkan diteruskan dan kalau gagal tidak diteruskan.
 - d) Penyesuaian diri dengan substitusi (mencari pengganti)
Apabila individu merasa gagal dalam menghadapi masalah, ia dapat memperoleh penyesuaian dengan jalan mencari pengganti.
 - e) Penyesuaian diri dengan belajar
Dengan belajar, individu dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk membantu penyesuaian dirinya.
- 2) Penyesuaian Diri yang Salah
Kegagalan dalam melakukan penyesuaian diri secara positif dapat mengakibatkan individu melakukan penyesuaian diri yang salah. Penyesuaian diri yang salah ditandai oleh sikap dan tingkah laku yang serba salah, tidak terarah, emosional, sikap yang tidak realistis, membabi buta, dan sebagainya. Ada tiga bentuk reaksi dalam penyesuaian diri yang salah, yaitu:
- a) Reaksi bertahan (*defence reaction*)
Individu berusaha untuk mempertahankan dirinya dengan seolah-olah ia tidak sedang menghadapi kegagalan. Ia akan berusaha menunjukkan bahwa dirinya tidak mengalami kesulitan.
 - b) Reaksi menyerang (*aggressive reaction*)
Individu yang salah suai akan menunjukkan sikap dan perilaku yang bersifat menyerang atau konfrontasi untuk menutupi kekurangan atau kegagalannya. Ia tidak mau menyadari kegagalannya atau tidak mau menerima kenyataan.
 - c) Reaksi Melarikan Diri (*escape reaction*)
Dalam reaksi ini, individu akan melarikan diri dari situasi yang menimbulkan konflik atau kegagalannya.
- Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa ada individu-individu yang mampu melakukan penyesuaian diri secara positif, tetapi ada pula yang melakukan penyesuaian diri secara negatif).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri

Menurut Enung Fatimah (2010:199), proses penyesuaian diri sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menentukan kepribadian itu sendiri, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Faktor Fisologis
Kondisi tubuh yang baik merupakan syarat tercapainya proses penyesuaian diri yang baik pula. Kualitas penyesuaian diri yang baik dapat dicapai dalam kondisi kesehatan jasmaniah yang baik pula. Ini berarti bahwa gangguan jasmaniah yang diderita oleh seseorang akan mengganggu proses penyesuaian dirinya.
- 2) Faktor Psikologis
Faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kemampuan penyesuaian diri antara lain:

- a) Faktor Pengalaman
 - b) Faktor Belajar
 - c) Determinasi Diri
 - d) Faktor Konflik
- 3) Faktor Perkembangan dan Kematangan Sesuai hukum perkembangan, tingkat kematangan yang dicapai individu berbeda-beda, sehingga pola-pola penyesuaian dirinya juga akan bervariasi sesuai dengan tingkat perkembangan dan kematangan yang dicapainya. Kondisi-kondisi perkembangan dan kematangan mempengaruhi setiap aspek kepribadian individu seperti emosional, sosial, moral, keagamaan, dan intelektual.
- 4) Faktor Lingkungan
Berbagai lingkungan berpengaruh kuat terhadap penyesuaian diri seseorang, diantaranya:
- a) Pengaruh lingkungan keluarga
 - b) Pengaruh hubungan dengan orang tua
 - c) Hubungan saudara
 - d) Lingkungan masyarakat
 - e) Lingkungan sekolah
- 5) Faktor Budaya dan Agama
Lingkungan kultural tempat individu berada dan berinteraksi akan menentukan pola-pola penyesuaian dirinya. Agama memberikan suasana psikologis tertentu dalam mengurangi konflik, frustrasi, dan ketegangan lainnya. Agama memberikan suasana damai dan tenang. Ajaran agama merupakan sumber nilai, norma, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan arti, tujuan, dan kestabilan hidup.

Menurut Hurlock (2017:282), kondisi yang mempengaruhi proses penyesuaian bidang pekerjaan pria dan wanita berbeda dalam berbagai aspek. Secara umum masalah itu nampak bahwa proses penyesuaian bagi pria lebih mudah dibandingkan pandangan wanita, tetapi

bukan berarti selalu demikian karena hal itu juga bergantung pada jenis kasusnya.

Aspek-Aspek Penyesuaian diri

Menurut Enung Fatimah (2010:207), pada dasarnya penyesuaian diri memiliki dua aspek, yaitu:

- 1) Penyesuaian pribadi
Penyesuaian pribadi adalah kemampuan seseorang untuk menerima diri demi tercapainya hubungan yang harmonis antara dirinya dan lingkungan sekitarnya. Pribadi tersebut menyatakan sepenuhnya siapa dirinya sebenarnya, apa kelebihan dan kekurangannya dan mampu bertindak obyektif sesuai dengan kondisi dan potensi dirinya.
- 2) Penyesuaian sosial
Penyesuaian sosial terjadi dalam lingkup hubungan sosial di tempat individu itu hidup dan berinteraksi dengan orang lain. Hubungan sosial tersebut mencakup hubungan dengan anggota keluarga, masyarakat, sekolah, teman sebaya, atau anggota masyarakat luas secara umum. Selanjutnya individu harus memiliki kemauan untuk mematuhi nilai dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat dimana nilai dan norma tersebut berbeda-beda lalu individu berusaha mematuhinya sehingga menjadi bagian dan membentuk kepribadiannya.

Berdasarkan uraian teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, penulis merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu: Terdapat hubungan antara penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei. Pada penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Menurut Morissan

(2012:165) pada penelitian survei, peneliti memilih sejumlah responden sebagai sampel, dan memberikan kuesioner yang sudah baku (standar). Metode penelitian survei digunakan untuk mengumpulkan data guna menjelaskan suatu populasi yang terlalu besar untuk diamati secara langsung. Hasil survei memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel dan menarik kesimpulan dari hubungan tersebut.

Metode survei ini digunakan untuk memperoleh data mengenai penyesuaian diri dan Hasil Belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan Tahun 2019. Kemudian dari data-data tersebut, dicari koefisien korelasi antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah keseluruhan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan Tahun 2019 yang berjumlah 348 (tiga ratus empat puluh delapan) orang. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Kementerian Perhubungan Tahun 2019 angkatan I sampai dengan angkatan IX. Adapun rincian populasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Populasi Penelitian

No	Kelas	Jumlah
1	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan I	39
2	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan II	40
3	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan III	39
4	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan IV	40
5	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan V	40
6	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan VI	40
7	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan VII	39
8	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan VIII	36
9	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan IX	35
	Total	348

Setelah diketahui jumlah populasi sesuai tabel di atas, selanjutnya peneliti menentukan pengambilan sampel penelitian. Menurut Zainal A. Arief (2017:87) bahwa sampel penelitian adalah

sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi yang ciri-ciri atau karakteristiknya benar-benar diselidiki. Dalam suatu penelitian survei tidaklah selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena disamping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama.

Menurut Sofyan Siregar (2013:31) bahwa strata sampel (*stratified sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang memiliki strata atau tingkatan dan setiap tingkatan memiliki karakteristik sendiri. Berdasarkan teori tersebut, terdapat strata atau tingkatan yang berbeda pada pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan dalam 3 (tiga) gelombang, yaitu:

- Gelombang I: Golongan III Angkatan I, II, dan III
- Gelombang II: Golongan III Angkatan, IV, V, dan VI
- Gelombang III: Golongan III Angkatan, VII, VIII, dan IX.

Menurut Morissan (2012:122) bahwa peneliti sering kali menggunakan suatu tabel nilai acak (*random*) untuk menghasilkan suatu sampel random sederhana. Selanjutnya setelah ditemukan strata atau tingkatannya, peneliti memilih secara random diantara masing-masing gelombang ditemukan sampel yaitu:

- Golongan III Angkatan I untuk gelombang I;
- Golongan III Angkatan VI untuk gelombang II; dan
- Golongan III Angkatan VII untuk gelombang III.

Selanjutnya Menurut Zainal A. Arief (2014:70) bahwa beberapa peneliti menyatakan besarnya sampel tidak kurang dari 10 % dan ada pula peneliti lain menyatakan bahwa besarnya sampel minimum 5 % dari jumlah satuan-satuan elementer dari populasi. Berdasarkan hal tersebut, 10 % dari jumlah keseluruhan

populasi yang bisa dijadikan sampel adalah tidak kurang dari 35 orang. Setelah mempertimbangkan jumlah minimal sampel berjumlah 35 orang, maka 3 kelas yang dipilih untuk menjadi sampel sudah memenuhi syarat karena masing-masing kelas berjumlah lebih dari 35 orang. Setelah dilakukan pemilihan secara random maka ditemukan 3 kelas untuk menjadi sampel yaitu: Golongan III Angkatan I, Golongan III Angkatan VI, dan Golongan III Angkatan VII dengan jumlah total 118 orang.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III Angkatan I, VI, dan VII Kementerian Perhubungan Tahun 2019 dengan jumlah 118 (seratus delapan belas) orang.

C. HASIL PENELITIAN

Instrumen penelitian baik kuesioner secara keseluruhan maupun butir tiap pertanyaan dinyatakan valid dan *reliable* (handal) sebagaimana hasil dan uji coba instrumen yang telah dikemukakan pada lampiran. Dengan demikian instrumen tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dari responden sebagai subjek penelitian dan akan dilakukan pengolahan data sebagai dasar dalam mengungkapkan ataupun memperoleh gambaran informasi yang akan digunakan sebagai dasar analisa hasil dan kesimpulan.

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dari pengumpulan data mengenai dekripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

1. Deskripsi Data

Gambaran deskripsi data mengenai ketiga variabel yaitu satu variabel terikat (Y) yaitu hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan serta variabel bebas yaitu penyesuaian diri (X_1)

disajikan masing-masing variabel berturut-turut dengan perincian sebagai berikut:

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Penyesuaian Diri_X1	118	72,00	76,00	148,00	14321,00	121,3644	16,44086
Hasil Belajar_Y	118	31,00	19,00	50,00	5132,00	43,4915	6,64451
Valid N (listwise)	118						

Skor Hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y)

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut di atas diproses melalui bantuan komputer dengan program *SPSS 20.0 for windows* maka rangkuman data variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) dapat dilihat sebagaimana pada lampiran.

Hasil pengolahan data untuk variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Perhubungan, memiliki:

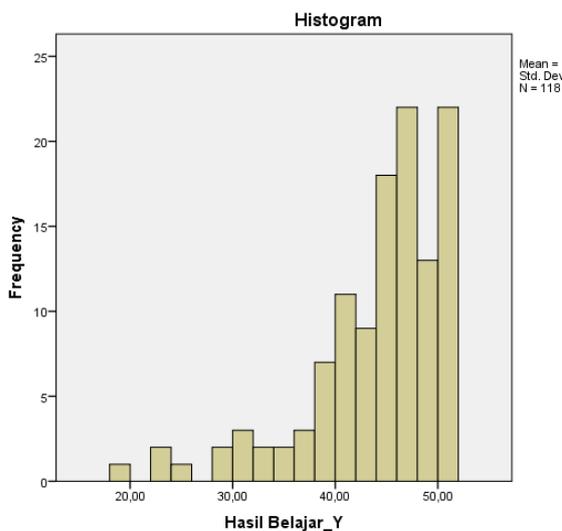
- Mean : 43,4915
- Standar Deviasi : 6,64451
- Skor terendah : 19
- Skor tertinggi : 50
- Range : 31

Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan adalah:

Hasil Belajar_Y				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19,00	1	,8	,8	,8
22,00	2	1,7	1,7	2,5
24,00	1	,8	,8	3,4
28,00	1	,8	,8	4,2
29,00	1	,8	,8	5,1
30,00	2	1,7	1,7	6,8
31,00	1	,8	,8	7,6
33,00	2	1,7	1,7	9,3
34,00	1	,8	,8	10,2
35,00	1	,8	,8	11,0
37,00	3	2,5	2,5	13,6
38,00	5	4,2	4,2	17,8
Valid 39,00	2	1,7	1,7	19,5
40,00	7	5,9	5,9	25,4
41,00	4	3,4	3,4	28,8
42,00	3	2,5	2,5	31,4
43,00	6	5,1	5,1	36,4
44,00	8	6,8	6,8	43,2
45,00	10	8,5	8,5	51,7
46,00	8	6,8	6,8	58,5
47,00	14	11,9	11,9	70,3
48,00	10	8,5	8,5	78,8
49,00	3	2,5	2,5	81,4
50,00	22	18,6	18,6	100,0
Total	118	100,0	100,0	

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y), dapat disajikan dalam bentuk Grafik Histogram, sebagai berikut:

Gambar 1. Histogram Frekuensi Variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan



2. Skor Penyesuaian diri (X)

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut di atas diproses melalui bantuan komputer dengan program *SPSS 20.0 for windows* maka rangkuman data variabel penyesuaian diri (X) dapat dilihat sebagaimana pada lampiran. Hasil pengolahan data untuk variabel penyesuaian diri, memiliki:

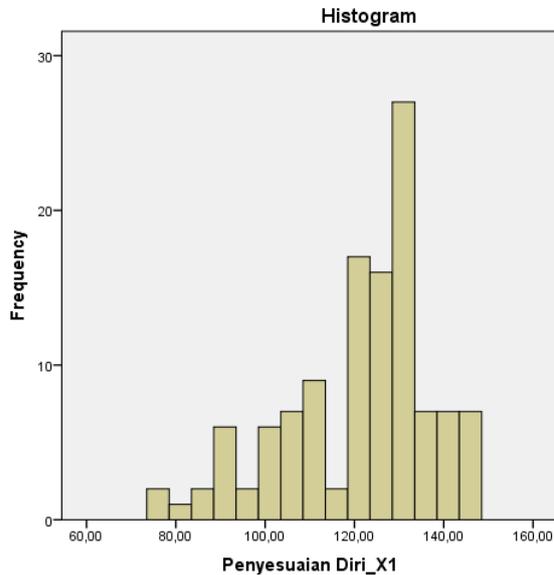
- Mean : 121,3644
- Standar Deviasi : 16,44086
- Skor terendah : 76
- Skor tertinggi : 148
- Range : 72

Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari penyesuaian diri adalah:

Penyesuaian diri_X1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76,00	1	,8	,8	,8
78,00	1	,8	,8	1,7
80,00	1	,8	,8	2,5
84,00	1	,8	,8	3,4
88,00	1	,8	,8	4,2
89,00	2	1,7	1,7	5,9
90,00	1	,8	,8	6,8
91,00	1	,8	,8	7,6
92,00	1	,8	,8	8,5
93,00	1	,8	,8	9,3
94,00	1	,8	,8	10,2
97,00	1	,8	,8	11,0
99,00	1	,8	,8	11,9
100,00	1	,8	,8	12,7
102,00	2	1,7	1,7	14,4
103,00	2	1,7	1,7	16,1
105,00	2	1,7	1,7	17,8
106,00	1	,8	,8	18,6
107,00	2	1,7	1,7	20,3
Valid 108,00	2	1,7	1,7	22,0
109,00	3	2,5	2,5	24,6
111,00	3	2,5	2,5	27,1
112,00	2	1,7	1,7	28,8
113,00	1	,8	,8	29,7
115,00	1	,8	,8	30,5
118,00	1	,8	,8	31,4
120,00	7	5,9	5,9	37,3
121,00	1	,8	,8	38,1
122,00	1	,8	,8	39,0
123,00	8	6,8	6,8	45,8
124,00	1	,8	,8	46,6
126,00	1	,8	,8	47,5
127,00	7	5,9	5,9	53,4
128,00	7	5,9	5,9	59,3
129,00	4	3,4	3,4	62,7
130,00	5	4,2	4,2	66,9
131,00	10	8,5	8,5	75,4
132,00	5	4,2	4,2	79,7
133,00	3	2,5	2,5	82,2

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel penyesuaian diri (X₁), dapat disajikan dalam bentuk Grafik Histogram, sebagai berikut:

Gambar 2. Histogram Frekuensi Variabel penyesuaian diri



3. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk persyaratan analisis yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan uji “Kolmogorov-Smirnov Test” (Liliefors).

Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas untuk masing-masing variabel :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,72424362
	Absolute	,141
Most Extreme Differences	Positive	,076
	Negative	-,141
Kolmogorov-Smirnov Z		1,528
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari output SPSS 20,0 for windows diperoleh untuk semua variabel Sig. 0,204 > 0,05. Oleh karena Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dalam penelitian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : varians data homogen

H_1 : varians data tidak homogen

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS Ver. 20.00 for windows. Menurut ketentuan yang ada pada program tersebut maka kriteria dari homogenitas data adalah:

Jika p-value (sig) > 0,05 maka H_0 diterima, yang berarti bahwa sampel-sampel tersebut berasal dari populasi yang homogen.

Jika p-value (sig) < 0,05 maka H_1 diterima, yang berarti bahwa sampel-sampel tersebut tidak berasal dari populasi yang homogen.

Nilai p-value (sig) adalah bilangan yang tertera pada kolom sig dalam tabel hasil/output perhitungan pengujian homogenitas oleh program aplikasi SPSS Ver. 20.00 for windows. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Test of Homogeneity of Variances

Hasil belajar_Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,866	23	70	,200

Keterangan :

X_1 : penyesuaian diri

df1: jumlah kelompok data -1

df2: jumlah data – jumlah kelompok data

Sig: taraf signifikan

Levene statistik: semakin kecil nilai semakin homogen

Hasil perhitungan pengujian homogenitas X_1 tersebut di atas diperoleh taraf signifikansi lebih besar dari alpha = 0,05 yaitu $X_1 = 0,200$ sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa data variabel penelitian memiliki variansi yang homogen.

c. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dalam penelitian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : garis regresi pengaruh variabel X dan variabel Y linier

H_1 : garis regresi pengaruh variabel X dan variabel Y tidak linier

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS Ver. 20.0 for windows. Menurut ketentuan yang ada pada program tersebut maka kriteria dari linieritas data adalah:

Jika p-value (sig) > 0,05 maka H_0 diterima, yang berarti garis regresi pengaruh variabel X dan variabel Y linier. Nilai p-value (sig) adalah bilangan yang tertera pada kolom sig baris *Deviation from linierity* dalam tabel ANOVA hasil perhitungan pengujian garis regresi oleh program SPSS Ver. 20.0 for windows.

Hasil perhitungan pengujian linieritas garis regresi pengaruh variabel X_1 dengan variabel Y dapat dilihat pada table dibawah ini:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	3829,008	47	81,468	4,267	,000
Between Groups	1319,916	1	1319,916	69,132	,000
Deviation from Linearity	2509,093	46	54,545	2,857	,100
Within Groups	1336,483	70	19,093		
Total	5165,492	117			

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom Sig pada baris *Deviation from Linierity* adalah 0,100 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dengan kata bahwa garis regresi pengaruh variabel X dan variabel Y linier.

d. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penyesuaian diri_X1	,119	8,373

a. Dependent Variable: Hasil belajar_Y

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi di antara variabel bebas. Jika terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF > 10.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Koefisien Korelasi (R)

Dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 20.0 for windows dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,505 yang berarti hubungan variabel penyesuaian diri (X) dengan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) adalah cukup kuat dan positif. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square) Dari Variabel penyesuaian diri (X) dengan variabel Hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,505 ^a	,256	,249	5,75774

a. Predictors: (Constant), Penyesuaian Diri_X1

b. Dependent Variable: Hasil belajar

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,256 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 25,6% variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) ditentukan oleh faktor variabel penyesuaian diri (X) sedangkan sisanya 74,4% ditentukan faktor-faktor lain.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi regresi variabel penyesuaian diri (X) dengan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y). Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

1) $H_0 < 0$; atau koefisien korelasi variabel penyesuaian diri (X) tidak signifikan dengan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y)

2) $H_a > 0$; atau koefisien korelasi variabel penyesuaian diri (X) signifikan dengan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y)

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_o diterima

2) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, H_o ditolak

Dengan program *SPSS 20.0 for windows* diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansinya seperti yang terdapat pada Tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3

T_{hitung} dan Signifikansi Variabel penyesuaian diri (X) dengan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,698	3,965		4,716	,000
	Penyesuaian Diri_X1	,204	,032	,505	6,310	,000

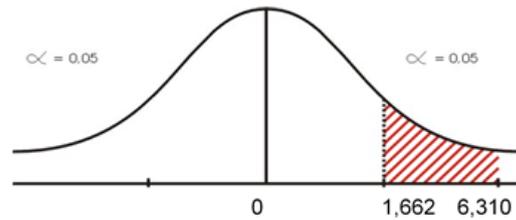
a. Dependent Variable: Hasil Belajar_Y

Dari perhitungan *SPSS 20.0 for windows*, t_{hitung} variabel penyesuaian diri yang diperoleh adalah sebesar 6,310 dengan $df = 116$ pada $\frac{1}{2} \alpha (0,05)$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,662.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha) (n-2) \\ &= t(0,05)(118-2) \\ &= t(0,05)(116) \\ &= 1,662 \end{aligned}$$

Dengan demikian $t_{hitung} 6,310 > t_{tabel} (1,662)$, sehingga jelas **H_o ditolak dan H_a diterima.**

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel penyesuaian diri signifikan dengan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan.



Gambar 4.4

Kurva Uji t Variabel Penyesuaian Diri (X)

d. Persamaan Regresi Linier

Dari analisis di atas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan *SPSS 20.0 for windows* diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 18,698 + 0,204 X_1$$

Konstanta sebesar 18,698 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Penyesuaian diri (X_1) maka Hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) nilainya 18,698, sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,204 X menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel penyesuaian diri (X) akan meningkatkan variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) sebesar 0,204 kali pada konstanta 18,698.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil analisis hubungan penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan pada lampiran, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan. Keeratan hubungan variabel penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar

Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan, tercermin pada besarnya nilai koefisien korelasi (r) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas Penyesuaian diri (X) dengan variabel terikat Hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) yaitu sebesar 0,505.

Koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,256 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 25,6% variabel hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y) ditentukan oleh faktor variabel penyesuaian diri (X) sedangkan sisanya 74,4% ditentukan faktor-faktor lain.

Dari perhitungan SPSS 20.0, t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 6,310 dengan $df = 116$ pada $\frac{1}{2} \square \square (0,05)$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,662. Dengan demikian $t_{hitung} 6,310 > t_{tabel} 1,662.$, sehingga jelas **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penyesuaian diri (X) mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan beberapa pengertian dari berbagai sumber pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu yang bertujuan mengubah perilaku agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungannya baik secara positif maupun negatif.

6. Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian dengan melalui suatu prosedur ilmiah, ditemukan suatu hubungan yang positif antara penyesuaian diri (X) dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan (Y).

Dari data yang dihimpun menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel bebas turut memberikan kontribusi bagi terbentuknya hasil belajar. Dengan kata lain, makin tinggi penyesuaian diri, makin tinggi hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan.

Penelitian dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan seperangkat kuesioner yang dirancang khusus untuk itu. Bertolak dari sejumlah instrumen yang telah digunakan, disadari tidak luput dari berbagai kelemahan yang tidak dapat dihindari, diantaranya; pertama, jawaban-jawaban yang telah diberikan mungkin belum semuanya mencerminkan tentang kenyataan yang sesungguhnya, sehingga masih patut dipertanyakan dan dicari tahu secara lebih lanjut. Kedua, di antara responden, memiliki *social setting* yang berbeda, sehingga dengan kenyataan itu sudah barang tentu responden juga memiliki intensitas pengetahuan yang berbeda, baik pada tataran pemahaman maupun dalam praksisnya yang juga otomatis berbeda. Ketiga, mengingat penelitian ini menyangkut tentang masalah sumber daya manusia, maka dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan kelihatannya responden sangat hati-hati, dan ada diantaranya yang tidak terungkap secara nyata, utamanya menyangkut hal-hal yang terkait dengan faktor budaya dan hal-hal yang bersifat sosial, sehingga dengan demikian masih diperlukan pengungkapan-pengungkapan faktor-faktor tersebut dalam suasana yang lebih spesifik dan transparan. Bertolak dari beberapa pemikiran itu, sangat diperlukan adanya upaya untuk mengungkap beberapa aspek tersebut melalui suatu observasi dan atau wawancara dengan instansi/unit kerja peserta pelatihan secara elaboratif untuk menemukan berbagai kenyataan budaya dan sosial yang sesungguhnya. Upaya untuk itu dapat dilakukan melalui sebuah

replikasi penelitian atau penelitian lanjutan dan atau penelitian yang lain, sehingga hal-hal yang belum terungkap tersebut dapat ditampilkan sebagai suatu temuan baru yang lebih baik.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,310 > 1,662$) dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, dan juga didukung dengan R square sebesar 0,256 atau 25,6%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh penyesuaian diri dengan hasil belajar peserta pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan sebesar 25,6% sedangkan sisanya 74,4% merupakan pengaruh faktor lain seperti pengawasan, lingkungan, dan lain sebagainya yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Zainal Abidin (2015). *Landasan Teknologi Pendidikan*. Bogor: UIKA Press
- (2017). *Kawasan Penelitian Teknologi Pendidikan*. Bogor: UIKA Press
- Arikunto, Suharsimi (2008). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara
- Desmita (2015). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Dimiyati dan mudjiono (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, Syaiful Bahri (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Elizabeth B. Hurlock (2017). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Rentang Kehidupan*, Jakarta: Erlangga
- Fatimah, Enung (2010). *Psikologi Perkembangan (Perkembangan Peserta Didik)*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Hamalik (2003). *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Irianto, Agus (2012). *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Prenada
- Kartono, Kartini (2002). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Majid, Abdul (2008). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Miarso, Yusufhadi (2009). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana bekerjasama dengan Pustekkom Depdiknas
- Morissan, M.A (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- Priyatno, Duwi (2012) *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: Andi Offset
- Siregar, Syofian (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Slameto (2013). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suyono dan Hariyanto (2016). *Belajar dan Pembelajaran Teori dan Konsep Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya