



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN KAPUAS HULU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

D. ISNIATI

NIM. 018415549

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu

D. Isnati
dayang_isniati@yahoo.com
Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Kapuas Hulu.

Bentuk penelitian yang digunakan adalah Penelitian Korelasional untuk mencari atau menguji hubungan antara variabel. Sampel penelitian diambil menggunakan metode sensus, besarnya sampel yang ditetapkan adalah 66 orang. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan statistik dengan bantuan program SPSS 16.0.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, uji signifikansi secara simultan atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan peserta secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu. Berdasarkan uji secara parsial bahwa variabel Materi yang diajarkan (X_1), Metode yang digunakan (X_2), dan Kemampuan Instruktur (X_4). Sedangkan variabel Sarana fasilitas pendukung (X_3) dan variabel kemampuan (X_5) pesera tidak berpengaruh. Sedangkan berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu adalah variabel metode yang digunakan (X_2).

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT***Influence of Education and Training on Performance
Civil Service Police Unit Kapuas Hulu*****D. Isnati****dayang_isniati@yahoo.com****Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka**

This study was conducted to determine the effect of education and training which covers material taught , the methods used , the means / support facilities , the ability of the instructor and the participants' ability partial to either simultaneously or municipal police officer performance in Kapuas Hulu .

The shape of the research is to find or Correlational studies examine the relationship between variables . Samples were taken using a census method , the size of the sample set is 66 people . Analysis was performed using statistical hypothesis with SPSS 16.0 .

The analysis showed that , simultaneous test of significance of the factors that influence employee performance employee municipal police employees Kapuas Hulu municipal police consisting of the material being taught , the methods used , a means of supporting facilities , the ability of the instructor , the ability of participants together or simultaneous positive and significant effect on the performance of employees in the municipal police employees Kapuas Hulu . Based on the partial test material taught that variable (X1) , method used (X2) , and the ability Instructor (X4) . Means of supporting facilities while the variable (X3) and variable capability (X5) buzzing no effect . While the results of tests of significance based partially dominant influence municipal police officer performance Kapuas Hulu is variable method used (X2).

Keywords : Education and Training , Performance

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu.

Penyusun TAPM : D.ISNIATI

NIM : 018415549

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Jum'at, 11 April 2014

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Benny A. Pribadi, MA
NIP. 19610509 198703 1 001

Pembimbing I,



Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si
NIP. 19740202 199803 1 001

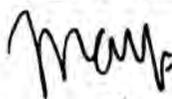
Penguji Ahli



Dr. Aryana Satrya

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE., MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : D.ISNIATI
 NIM : 018415549
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 11 April 2014
 Waktu : 15.00 – 17.00 Wiba

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji:

Suciati, M.Sc.,Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

Tandatangan



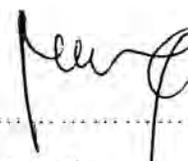
Penguji Ahli:

Dr. Aryana Satrya



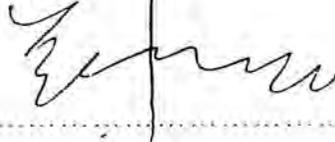
Pembimbing I:

Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si
 NIP. 19740202 199803 1 001



Pembimbing II :

Dr. Benny A.Pribadi, MA
 NIP. 19610509 198703 1 001



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas segala limpahan rahmat serta hidayah dari Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KAPUAS HULU”

Dalam Penulisan Tugas akhir Program (TAPM) ini penulis telah banyak mendapat arahan dan bimbingan, saran dan masukan dari berbagai pihak khususnya dari Dosen Pembimbing (TAPM), Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Rizky Fauzan, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan serta masukan sehingga TAPM ini selesai.
2. Bapak Dr.Benny A. Pribadi, M.A. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan serta masukan sehingga TAPM ini selesai.
3. Bapak Dr. Aryana Satrya selaku Penguji Ahli.
4. Ibu Suciati,MSc.,Ph.D Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Bapak Edward Zubir. MM selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT),Pontianak.
6. Ibu Maya Maria, SE.,MM Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Manajemen.
7. Bapak Kepala Satuan beserta teman-teman seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.
8. Suamiku yang tercinta Najarman dan anak-anakku tersayang Sagitarisman, Valery dan Ghina Aprilia, mereka semua telah menjadi inspirasi dan motivator serta telah berkorban banyak lahir dan batin dalam membangun kekuatan bagi penulis sehingga menyelesaikan perkuliahan ini.

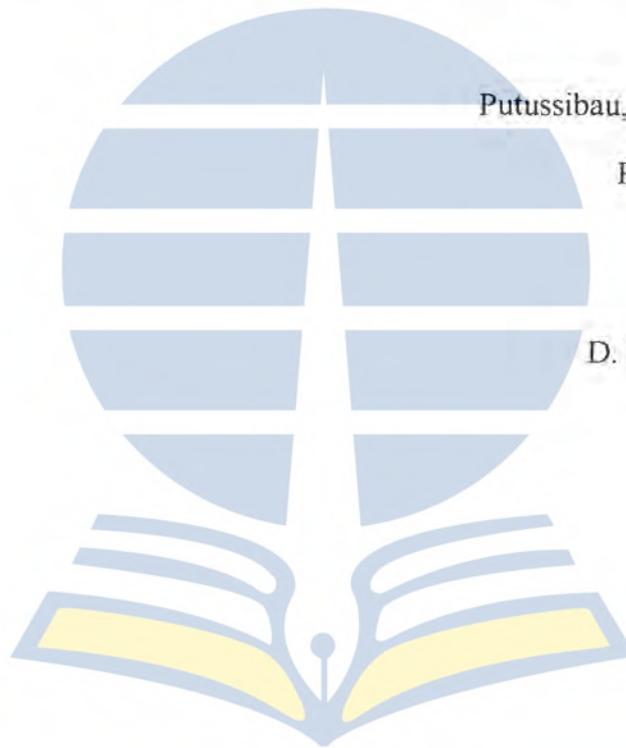
9. Khusus untuk kedua orangtuaku tercinta (almarhun) walaupun keduanya telah tiada namun penulis yakin do'a mereka senantiasa menyertai kehidupan penulis.

Penulis telah berusaha penulisan TAPM ini sebaik mungkin, namun penulis menyadari masih banyak kekurangan sehingga diperlukan penyempurnaan, saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga atas hidayah Allah SWT Tugas Akhir Program ini (TAPM) bisa memberikan manfaat untuk orang lain khususnya saya pribadi amiin.

Putussibau, Mei 2014

Penulis,

D. ISNIATI



RIWAYAT HIDUP

Nama : D.ISNIATI
 NIM : 018415549
 Program Studi : Magister Manajemen.
 Tempat / Tanggal Lahir : Selimbau, 14 September 1970

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Selimbau pada tahun 1982
 : Lulus SMP di Selimbau pada tahun 1985.
 : Lulus SMA di Nanga Silat pada tahun 1989.
 : Lulus S1 di Putussibau pada tahun 2009.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d tahun 2014 sebagai staf pada
 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas
 Hulu.

Putussibau

2014

D.ISNIATI
 NIM. 018415549

DAFTAR ISI

	<i>halaman</i>
Abstrak	i
Abstract	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	15
C. Hipotesis Penelitian	15
D. Tujuan Penelitian	16
E. Kegunaan Penelitian	16
1. Secara Teoris.....	16
2. Secara Praktis.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Kajian Teori	18
1. Pendidikan dan pelatihan	18
a. Pengertian Pendidikan dan pelatihan	18
b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	20
c. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	22
d. Sasaran Pendidikan dan Pelatihan	29
e. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan	30
f. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan	32
g. Dimensi-dimensi Pendidikan dan Pelatihan	35
2. Kinerja	37

a. Pengertian Kinerja	37
b. Standar Kinerja	38
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	40
d. Penilaian Kinerja	42
e. Evaluasi Penilaian Kinerja	43
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Desain Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel.....	52
C. Teknik pengumpulan Data.....	53
D. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional variabel.....	54
E. Skala Pengukuran Variabel.....	55
F. Teknik Pengujian Data.....	56
a. Uji Validitas.....	56
b. Uji Reliabilitas.....	57
c. Analisis Statistik.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
B. Identitas Umum Responden.....	70
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
D. Uji Asumsi Klasik.....	75
E. Analisis Regresi Linear Berganda	79
F. Pembahasan	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Simpulan.....	92
B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA 96



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Data Pegawai Negeri Sipil Pada SATPOL PP Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013.....	11
Tabel 1.2. Data Pendidikan Pada SATPOL PP Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013.....	12
Tabel 1.3. Data Golongan Pegawai Pada SATPOL PP Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013.....	13
Tabel 3.1. Variabel dan Operasional variabel penelitian.....	55
Tabel 4.1. Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin.....	70
Tabel 4.2. Identitas umum responden berdasarkan usia.....	71
Tabel 4.3. Identitas umum responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	72
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	73
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	74
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas.....	78
Tabel 4.10. Model Summary.....	79
Tabel 4.11. Hubungan antar variabel.....	80
Tabel 4.12. Anova.....	81
Tabel 4.13. Coefficients.....	83

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	51
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	99
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	104
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Realibilitas).....	105
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi klasik	112
Lampiran 5 Penelitian Terdahulu	121
Lampiran 6 SOTK Satpol PP.....	117



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keamanan dan ketertiban merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang perlu dipenuhi. Keamanan dan ketertiban adalah satu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktifitas sehari-hari. Masyarakat merupakan manusia baik sebagai perorangan atau kelompok-kelompok manusia yang telah berhimpun untuk berbagai keperluan atau tujuan. Untuk memenuhi berbagai keperluan atau tujuan manusia didalam hubungan masyarakat atau pergaulan perlu berinteraksi antar manusia dan kelompok yang saling membutuhkan dan tergantung satu sama lain. Arus perubahan yang tidak menentu menjadikan masyarakat kehilangan kendali, sehingga menimbulkan berbagai kecenderungan pelanggaran dalam berbagai tatanan hidup kemasyarakatan. Mengantisipasi hal tersebut peran tugas dan fungsi lembaga lembaga pemerintahan khususnya penatalaksana penegakan hukum dan ketertiban, diharapkan mampu mengantisipasi perubahan dimaksud.

Untuk mengantisipasi berbagai pelanggaran maka dibutuhkan aturan-aturan atau kaidah-kaidah untuk melindungi kepentingan masyarakat, menghormati kepentingannya dan hak orang lain serta memberikan rasa aman, tertib dan tentram dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Apabila ketertiban dan keamanan dapat terwujud dengan baik sesuai harapan,

masyarakat dapat beraktifitas dengan baik dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari demi meningkatkan kesejahteraan.

Kaidah-kaidah atau aturan-aturan yang menjadi rambu-rambu dalam kehidupan bermasyarakat perlu di kawal oleh alat negara atau aparat negara yang ditugaskan menurut undang-undang dan atau peraturan dibawahnya seperti Peraturan Daerah. Aparat berfungsi mengawal aturan-aturan pada umumnya dan pada khususnya dalam menjaga ketentraman dan ketertiban serta memberikan perlindungan dalam kehidupan masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) berperan untuk menegakkan Peraturan daerah, menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, Pembentukan Satpol PP berdasarkan Pasal 148 dan 149 UU No 32 Tahun 2004. Kewenangan Satpol PP mencakup :

- a. Menertibkan dan menindak warga masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
- c. Melakukan tindakan represif non yustisial terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas peraturan daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya Satpol PP wajib melaporkan kepada Kepolisian Negara atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana.

Serta di dukung juga dengan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 45 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu, yang berbunyi Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu sebagai Penyelenggara Kententraman dan Ketertiban Umum. Penegak Peraturan Daerah. Peraturan

Bupati serta Keputusan Bupati. Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Untuk bisa mewujudkan tugas dan tanggung jawab Satpol PP sebagaimana dikemukakan diatas, maka soliditas kelembagaan dan seluruh anggota Satpol PP merupakan *condition sine quanon*. Disamping itu, integritas para anggotanya sangat diperlukan, karena tugas yang diemban tidaklah ringan. Disinilah pentingnya pembinaan yang berkelanjutan bagi seluruh anggota Satpol PP,

Dalam pembinaan satpol PP tidak boleh dilupakan faktor kesejahteraan para anggota dan masa depan mereka. Untuk membangun kesejahteraan para anggota Satpol PP dan masa depan mereka, dapat ditempuh berbagai upaya dan langkah strategis. Pertama, mereka didorong dan dibantu untuk melanjutkan pendidikan S1, S2 dan seterusnya. Kedua, mereka didorong dan dibantu untuk mengikuti pendidikan dan latihan ketrampilan teknis (Diklat) dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan tugas – tugas mereka.

Dengan beratnya beban tugas yang menjadi amanah Undang-Undang terhadap peran serta Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan Peraturan Daerah, Menyelenggarakan Ketentraman dan Ketertiban Umum, namun kondisi yang ada Satuan Polisi Pamong mempunyai sumber daya manusia yang sangat terbatas dimana tingkat pendidikan pegawainya didominasi SMA, dan ada juga yang berpendidikan SMP ditambah juga dengan usia mereka yang rata- rata berada diatas 40 tahun, maka hal ini telah mendorong

Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu mengambil langkah-langkah untuk merekrut Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) khusus untuk Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dengan persyaratan tertentu yaitu, melalui Test Administrasi, Tes Kesamaptaan dan Psikotes. Dengan harapan pegawai yang berhasil direkrut nantinya bisa membuat perubahan pada Satuan Polisi Pamong Praja kedepan, dimana sebelumnya dengan pegawai yang ada Satuan Polisi Pamong Praja hanya bertugas mengamankan rumah-rumah dinas pejabat, asset-aset Pemerintah Daerah, serta merupakan tempat pembinaan bagi pegawai yang bermasalah.

Penerimaan CPNS tersebut dilaksanakan selama Empat Tahap Perekrutan dimulai pada Tahun 2003 dengan penerimaan pegawai berjumlah 11 orang terdiri dari 10 orang pegawai laki-laki dan 1 orang pegawai Perempuan, kemudian dilanjutkan pada tahun 2005 dengan 20 orang Pegawai terdiri dari 18 Orang Laki-laki dan 2 Orang Perempuan, tahun 2006 berjumlah 10 orang pegawai dengan tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) serta terakhir pada tahun 2008 sebanyak 1 orang dengan tingkat pendidikan Strata I.

Sebagai Satuan yang mempunyai Tugas Menegakkan Perda, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati serta Tugas-Tugas lain yang dibebankan kepadanya, maka diperlukan Aparat Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai kualitas dan berkemampuan untuk menjalankan kewenangan tersebut. Hal ini bisa didapat dengan cara mengikuti Diklat yaitu sebagai sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai yang

pada gilirannya diharapkan mempunyai kesamaan pola berfikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif, keahlian atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian pegawai.

Pelatihan merupakan alat utama untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian setiap pegawai. Pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi mengingat pada era globalisasi setiap lembaga pemerintahan dihadapkan pada perubahan-perubahan di bidang layanan publik yang begitu cepat.

Pendidikan dan pelatihan terhadap Satpol. PP adalah hal yang mutlak diperlukan demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi, fokus pemberdayaan yang tak kalah penting adalah kepada para pejabat struktural karena mereka sebagai pengambil keputusan dalam menjalankan tugas dan kewenangan, penentu kebijakan dan pemimpin formal yang mendelegasikan tugas terhadap bawahannya, serta orang yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan Tupoksi, para pejabat struktural ini diharapkan mampu berpikir dan berbuat yang lebih baik, serta lebih kreatif untuk kemajuan Satpol.PP kedepan, diharapkan Satpol PP sebagai unsur aparatur Negara, secara riil menyelenggarakan tugas khusus dan tugas umum ketentraman dan ketertiban dalam rangka mencapai tujuan keamanan khususnya di Kabupaten Kapuas Hulu.

Seiring dengan perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan prilaku masyarakat, reformasi dalam bidang ekonomi dan isu otonomi daerah, maka pelayanan publik di sektor pemerintahan memerlukan penataan

sumber daya manusia dengan menyesuaikan aktivitasnya atas kebijakan-kebijakan sesuai dengan tuntutan zaman. kebijakan strategis yang relevan adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai secara intensif, integral dan berkesinambungan, sehingga dampak dari pendidikan dan pelatihan tersebut bisa menghasilkan nilai tambah di tempat kerja, bahkan menciptakan *multiplier effect* berupa ketersediaan skill yang siap dengan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada media massa atau menonton berita di televisi, tentunya kiprah Satuan Satpol PP yang belakangan ini namanya sedang naik daun, karena nyaris setiap hari Satpol PP menjadi objek pemberitaan media massa. Di media Satpol PP kerap kali digambarkan sebagai sosok aparat yang kasar, arogan, penindas rakyat kecil dan tidak berprikenianusiaan. Apakah benar demikian? Harus diakui bahwa seringnya terjadi bentrokan fisik antara warga dengan SatpolPP, tidak bisa sepenuhnya disalahkan kepada Satpol PP. Masyarakat juga memiliki andil terpuruknya citra Satpol PP di mata publik. Hal tersebut banyak disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran dan ketaatan hukum masyarakat. Untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan hukum masyarakat maka harus dilakukan berbagai upaya. Pertama, pendidikan dini kepada anak-anak pentingnya disiplin dan taat hukum, ini harus dimulai dari keluarga sejak dini di rumah tangga, TK, SD, SMP dan SMA. Kedua, para pemimpin formal dan informal harus member contoh teladan dalam hidup disiplin dan taat hukum. Ketiga, pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah, penegak hukum dan para pejabat Negara harus taat

hukum dan mengamalkannya dalam seluruh aspek hidup berbangsa dan bernegara. Dengan demikian, diharapkan akan dicontoh, ditiru dan diikuti oleh masyarakat. Keempat, kampanye terus-menerus pentingnya disiplin, sadar dan taat hukum. Dengan semakin tumbuhnya kesadaran hukum dan taat hukum masyarakat, maka secara otomatis akan memberi dampak positif dan kemudahan bagi pelaksanaan tugas Satpol PP dalam upaya mewujudkan keamanan dan ketertiban umum.

Menyikapi berbagai image yang timbul dimasyarakat, maka Pimpinan Satpol PP harus maju ke depan guna membenahi efektivitas optimum dari para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreativitas, dan antusiasme. Sasaran-sasaran ini memerlukan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif dalam menjalankan tugas sebagai aparat keamanan. Oleh karena itu pimpinan yang berkedudukan sebagai pembina, sangat dituntut integrasi karakternya sebagai seorang pembina yang harus mampu memandang Satpol PP sebagai sumber daya yang penting untuk senantiasa berusaha semaksimal mungkin meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan dapat berperan aktif dalam pembangunan keamanan dan ketertiban umum di daerah

Diberikannya kewenangan pada SatPol PP untuk memelihara ketertiban dan ketertiban masyarakat bukanlah tanpa alasan. Namun, didukung oleh dasar pijakan yuridis yang jelas, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya Pasal 13 dan Pasal 14 pada huruf c, yang menyebutkan: urusan

wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah meliputi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Demikian pula dalam Pasal 148 dan Pasal 149 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamanatkan dibentuknya Satuan Polisi Pamong Praja untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat. Dengan melihat pada kewenangan yang diberikan kepada Satpol PP, tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan Satpol PP sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, termasuk di dalamnya penyelenggaraan perlindungan masyarakat (Linmas).

Kondisi yang demikian akan menuntut konsekuensi logis mengenai kinerja atau prestasi kerja aparat Satpol PP yang harus dapat menciptakan suasana yang kondusif yang mampu memberikan suasana organisasi yang dinamis. Prestasi kerja Satpol PP sebagai aparat yang melaksanakan tugas menjaga ketertiban dan kemandirian yaitu harus mampu mengayomi masyarakat dengan berperilaku santun, beretika dan peka terhadap keinginan masyarakat, selama melaksanakan berbagai tugas penertiban dan keamanan. Guna mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme aparat Satpol PP di Kabupaten Kapuas Hulu maka dianggap penting untuk diberikan pendidikan dan pelatihan teknis secara khusus, berkala serta berkesinambungan dalam rangka penegakan hukum yang berkaitan dengan keamanan dan ketertiban lingkungan.

Pelaksanaan segala tugas yang ada ini tentunya harus didukung kemampuan yang sepadan dari para anggota Satpol PP. hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggota Satpol PP. selain itu, diklat yang diberikan tentunya tidak dapat diberikan secara sembarangan agar hasilnya dapat meningkatkan kompetensi mereka. Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:119) menyatakan bahwa dimensi-dimensi program pendidikan dan pelatihan yang efektif terdiri dari materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana / fasilitas pendukung. Kemampuan instruktur dan kemampuan peserta.

Salah satu bentuk nyata dalam peningkatan kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu telah mengirim anggota Satpol PP untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat di Pusdik Mega Mendung Cipayung Bogor Jawa Barat, serta membekali setiap anggotanya dengan memberikan pendidikan dasar pada setiap penerimaan anggota Satpol.PP, adapun materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan antara lain strategi keamanan dan ketertiban, sosial budaya, berupa Diklat Teknik Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), Diklat teknik pengendalian dan komunikasi massa, Negosiasi dan Mediasi serta Diklat Teknik Pengawalan dan Pengamanan.

Setelah didakannya pendidikan dan pelatihan bagi anggota Satpol PP, tentunya harus dapat dilihat hasilnya terhadap peningkatan kinerjanya. Bernadin dan Russel (1997:408), mengemukakan 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur standar kinerja yaitu *Quality*

(kualitas), *Quantity* (kuantitas), *Timeliness* (ketepatan waktu), *Cost effectiveness* (efektifitas biaya), *Need for supervision* (tugas untuk supervisi), dan *Interpersonal impact* (dampak antar individu).

Dari hasil pengamatan di lapangan bahwa belum semua Satpol PP yang sudah mengikuti diklat mengaplikasikan hasil diklat dalam organisasi, hal ini disebabkan untuk menerapkan hasil diklat harus disinergikan dengan situasi di lingkungan kerja Satpol PP terutama indikator kinerja seperti lingkup tugas yang luas, kualitas penanganan Trantibum yang diinginkan pimpinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, Anggaran yang diperlukan, serta disiplin dan sebagainya. Padahal diklat memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kabupaten Kapuas Hulu yang merupakan salah satu wilayah di Provinsi Kalimantan Barat mempunyai Luas wilayah, 29.842 Ha dengan jumlah penduduk 67.156 jiwa (Data Pokok Kab. Kapuas Hulu Tahun 2011 dengan unsur pemerintahan 5647 orang (Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kab. Kapuas Hulu) terdiri dari 23 kecamatan dengan jarak wilayah antara satu kecamatan dengan kecamatan lainnya sangat jauh, membuat kesulitan dalam pelaksanaan tugas memelihara dan menyelenggarakan keamanan dan ketertiban umum serta dalam penegakan Peraturan Daerah (PERDA) dan Peraturan Bupati (PERBUP). Tabel 1.1 berikut peneliti sajikan data jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu.

**Tabel 1.1 Data Pegawai dan Tingkat Pendidikan
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013.**

NO	SATUAN KERJA	PENDIDIKAN					JUMLAH
		SLTP	SLTA	D3	S1	S2	
1	Kepala Satuan	-	-	-	1	-	1
2	Sub Bagian Tata Usaha	-	13	1	4	-	18
3	Seksi Pengembangan Personil	-	7	-	1	-	8
4	Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan	1	26	-	2	-	29
5	Seksi Perlindungan Masyarakat	-	10	-	-	-	10
	JUMLAH	1	56	1	8	-	66

Sumber : Satpol.PP Kab.Kapuas Hulu, 2013

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu didominasi oleh tingkat pendidikan SMA, sehingga pentingnya pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tugas dan fungsi utama Satuan Polisi Pamong Praja sangatlah penting untuk dilaksanakan secara berkala. Selanjutnya Tabel 1.3 berikut peneliti sajikan data golongan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu.

Keterbatasan kemampuan Sumber daya manusia untuk melaksanakan Tugas pokok dan fungsi Sat.Pol.PP sehingga penegakan dan penertiban PERDA dan PERBUP masih belum terlaksana. Beberapa PERDA seperti Pertambangan Tanpa Ijin (PETI), PERDA Sarang Burung Walet, PERDA tentang Kartu Tanda Penduduk, secara umum Satuan Pol.PP belum mampu melaksanakan fungsinya. Yang menjadi harapan.

hendaknya Kinerja Satuan Pol.PP dimasa yang akan datang bisa lebih optimal, yaitu a). Pelaksanaan pengusutan dan pemeriksaan terhadap pelanggaran ketentraman dan ketertiban umum, Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. b). Pelaksanaan Penyidikan dan Penindakan terhadap pelanggar ketentraman dan ketertiban Umum, Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. c). Secara Riil pelaksanaan fungsi-fungsi ini belum bisa di realisasikan, karena keterbatasan kemampuan SDM Sat.Pol.PP.

Tabel 1.2 berikut peneliti sajikan Jenis pendidikan yang diikuti pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu.

Tabel 1.2. Jenis Pendidikan dan Pelatihan pada Satuan Polisi Praja Kabupaten Kapuas Hulu

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH (ORANG)
1.	Diklat Pimpinnan Tingkat IV	4
2.	Diklat Pimpinan Tingkat III	1
3.	Diklat Dasar	54
4.	Diklat Teknis	15
	JUMLAH	74

Pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jenis pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti oleh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu, karena pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk dilakukan secara berkala dan berkesinambungan berkaitan dengan tugas dan fungsi utama Satuan Polisi Pamong Praja. Diklat tersebut yaitu :

1. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklat untuk jabatan struktural eselon IV (Kasi),

2. Diklatpim Tingkat III adalah Diklat untuk jabatan struktural eselon III (Kasat)
3. Diklat Dasar adalah Diklat pembekalan dasar berupa kesamaptaan, dan bela diri dalam pelaksanaan tugas pengamanan yang diikuti pegawai setelah diangkat menjadi Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja,
4. Diklat Teknis adalah Diklat Lanjutan dari Diklat Dasar berupa Diklat Teknik Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), Diklat teknik pengendalian dan komunikasi massa, Negosiasi dan Mediasi serta Diklat Teknik Pengawasan dan Pengamanan.

Selanjutnya Tabel 1.3 berikut peneliti sajikan data golongan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu.

Tabel 1.3 Data Golongan Pegawai SATPOL. PP Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013

No.	Golongan	Jumlah (Orang)
1	IV	1
2	III	12
3	II	53
	Jumlah	66

Sumber : Satpol.PP Kab.Kapuas Hulu, 2013

Tabel 1.3 diatas menunjukkan data golongan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu yag didominasi dengan golongan II, hal ini juga sejalan dengan tingkat golongan pendidikan SMA.

Secara Umum Anggota Satuan Pol.PP sudah mendapat Diklat Pendidikan Dasar pada saat diterima sebagai CPNS, karena keterbatasan anggaran setelah itu anggota SatPol.PP tidak semuanya bisa mendapatkan Diklat-Diklat Teknis lain yang sangat diperlukan dalam setiap pelaksanaan

tugas sehari-hari. Oleh karena itu, peneliti menganggap DIKLAT sangat penting dan sangat perlu di berikan kepada setiap Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam meningkatkan kinerja profesionalisme dalam menegakkan aturan-aturan baik itu PERDA maupun PERBUP sehingga dalam menjalankan TUPOKSI betul- betul memahami dan menguasai apa yang menjadi kewajibannya dan perlu diberikan secara berkesinambungan.

Kinerja pegawai merupakan suatu gambaran sistematis atas individu atau pegawai, suatu kelompok mengenai prestasinya dalam melakukan pekerjaan pada waktu tertentu dan potensinya untuk pengembangan karir. Kinerja adalah suatu akses tentang hasil-hasil yang capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja tidak hanya berhubungan dengan individu pegawai, melainkan lebih dari itu bahwa kinerja mencerminkan proses dari totalitas keinginan pegawai untuk maju, keinginan kelompok untuk bisa bekerja sama dan berprestasi untuk mencapai hasil kerja maksimal serta membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Keinginan setiap individu serta kelompok untuk maju dan berprestasi dapat diwujudkan dengan cara mengikutsertakan atau memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang pada nantinya diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu".

B. Perumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu?
2. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta secara simultan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta secara parsial terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu?

C. Hipotesis Penelitian

Melalui dasar pemikiran di atas dan didukung landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta secara simultan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta secara parsial terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.

E. Kegunaan Penelitian

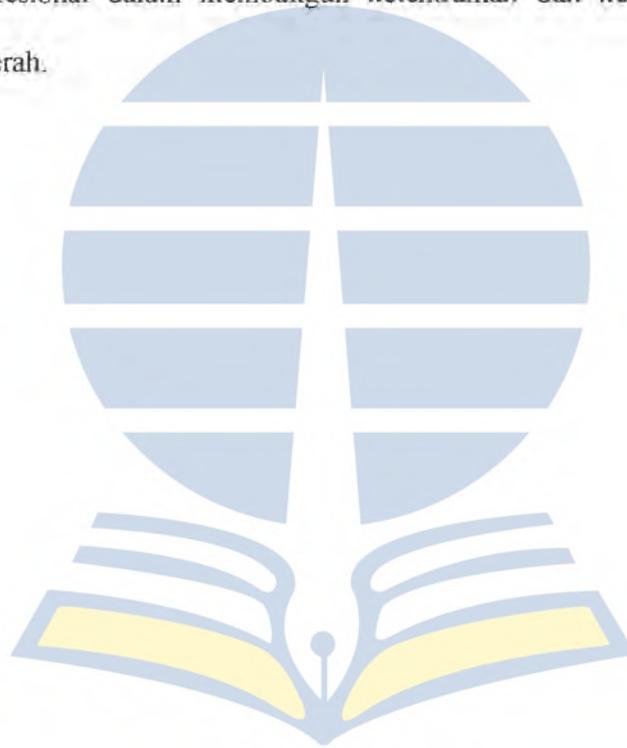
Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis.

Penelitian ini merupakan dasar untuk menggambarkan pentingnya suatu pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Satpol PP, baik secara teoritis, maupun dengan cara empiris sesuai dengan nilai-nilai akademik yang menjunjung sikap ilmiah. Sehingga hasil penelitian ini merupakan salah satu yang mampu merekomendir persoalan pendidikan dan pelatihan, serta kinerja bagi siapapun yang memerlukannya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan, dapat dipergunakan sebagai masukan positif dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak SKP Satpol PP di Kabupaten Kapuas Hulu, bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang esensi sebagai pengembangan sumberdaya manusia berkualitas sehingga pada gilirannya kinerja Satpol PP sebagai pegawai meningkat dan mampu mengembangkan wawasan secara profesional dalam membangun ketentraman dan ketertiban umum di Daerah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu perkembangan. Hasibuan (2002:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Menurut Sutrisno (2010:62), pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2008:117), pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan pegawai. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau

organisasi mencapai sarannya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja pegawai serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang.

Pelatihan menurut Mell Silberman, Ph. D. dan Carol Aurbech (2013 : 1) adalah metode untuk meningkatkan kinerja manusia. Bila kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan terbatas oleh kurangnya pengetahuan atau ketrampilan, hal yang masuk akal untuk menjembatani kesenjangan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan (*training*).

Jadi, pendidikan dan pelatihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme serta keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien. Selain itu, setiap adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai memberikan wawasan baru serta cara pandang baru bagi para pegawai dalam bekerja. Pada saat menjalankan pekerjaan rutinnnya, tidak jarang seorang pegawai merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang ada, sehingga memerlukan suatu inovasi baru yang akan didapatkan saat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (dalam Sofyandi, 2008:114):

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya. Kecepatan seorang pegawai dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya sangat berpengaruh terhadap efisiensi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi ataupun unit kerja tempat seseorang bernaung. Kecepatan dalam melaksanakan tugas biasanya sangat tergantung dari penguasaan teknik seorang pegawai mengenai tugas yang dimilikinya. Oleh Karena itu, dengan adanya pendidikan dan pelatihan, tentunya mengasah teknik bekerja seorang pegawai sehingga mampu membuatnya menguasai tugas yang diberikan kepadanya serta menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat dan efisien.
2. *Improve performance on present job*, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan - pekerjaan yang sedang dihadapi. Seperti yang dijelaskan pada poin 1 (pertama), penguasaan seorang pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap efisiensi kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu tentunya akan berdampak pula pada peningkatan prestasi kerjanya.

3. *Attitude formation*, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawai dan loyalitas terhadap perusahaan. Pendidikan dan pelatihan tentunya tidak hanya menekankan pada peningkatan ketrampilan teknis seorang pegawai dalam bekerja, namun juga bagaimana ia mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, dalam pendidikan dan pelatihan akan mengasah karakter dan sifat seseorang agar ia mampu bekerja sama dengan baik, baik yang bersifat horizontal sesama pegawai, maupun yang bersifat vertikal yaitu kepada bawahan dan atasan.
4. *Aid in solving operation problem*, pendidikan dan pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi absen dan mengurangi kecelakaan kerja. Pada saat pendidikan dan pelatihan tentunya diberikan juga gambaran mengenai segala permasalahan yang sering dihadapi dalam bekerja. Dengan adanya materi yang melatih seseorang dalam memecahkan masalah, tentunya saat masalah tersebut muncul di dunia kerjanya, ia mampu mengatasi permasalahan tersebut.
5. *Fill manpower needs*, pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan ini adalah sebagai bahan persiapan mengembangkan

pegawai untuk mendukung masa depan organisasi. Hal ini tentunya berhubungan dengan perlu adanya suatu regenerasi dalam suatu organisasi atau unit kerja. Oleh karena itu, saat ada pegawai yang sudah dilatih dengan baik, tentunya dapat dipersiapkan untuk menggantikan rekan kerjanya yang lebih senior dan kualitas kerjanya mulai menurun.

6. *Benefits to employee themselves*, dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan pula menambah nilai dari pegawai tersebut yang akan membuat pegawai yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas seorang pegawai baik secara karakter pribadi maupun secara pengetahuan dan ketrampilan kerja. Oleh karena itu, apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai tentunya akan dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi yang ditempatinya.

c. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:217):

1. Manfaat untuk pegawai

- a. Membantu pegawai dalam pemecahan masalah yang lebih efektif. Adanya pendidikan dan pelatihan tentunya akan meningkatkan keahlian kerja

- seorang pegawai sehingga akan sangat membantu dalam menyelesaikan segala permasalahan saat bekerja, dengan efektif.
- b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri. Adanya peningkatan kualitas ketrampilan dalam bekerja tentunya secara tidak langsung juga akan meningkatkan keyakinan dalam diri seorang pegawai sehingga lebih percaya diri dalam lingkungan kerjanya.
 - c. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik. Adanya pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu wadah untuk mengembalikan semangat atau motivasi seseorang pegawai dalam bekerja, karena rutinitas pekerjaan dengan segala beban kerjanya tentu akan menambah beban pikiran seorang pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai perlu wadah penyegaran kerja sambil meningkatkan kemampuan teknisnya.
 - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap. Pendidikan dan pelatihan selain memberikan manfaat secara teknis ketrampilan kerja, namun juga akan meningkatkan cara seseorang dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya, serta melatih pola sikap yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan. Adanya suatu peningkatan kualitas kerja tentunya akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi seorang pegawai, serta akan adanya suatu rasa pengakuan terhadap keberadaan dan kualitas seorang pegawai.

- f. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- h. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- i. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- j. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

Dari penjelasan di atas, banyak manfaat yang dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai yang bersangkutan, dimana memberikan tingkat kepercayaan diri bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Manfaat untuk perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit. Adanya diklat akan lebih mengarahkan para pegawai agar memiliki cara pandang yang lebih berorientasi terhadap profit, sehingga dapat menajukan perusahaan.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan. Pelaksanaan diklat yang dilakukan kepada seluruh bagian dalam suatu perusahaan secara terus menerus dan bergantian tentunya akan bermanfaat pada peningkatan secara keseluruhan pada perusahaan tersebut.
- c. Memperbaiki moral SDM. Diklat secara tidak langsung juga membentuk karakter serta sikap para pegawai ataupun karyawan yang ada pada perusahaan. Hal ini berdampak baik terhadap suasana hubungan dalam

- lingkungan kerja pada suatu perusahaan yang akan menjadi lebih baik baik sesama pegawai maupun antara bawahan dengan atasan.
- d. Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan. Adanya diklat memberikan penjelasan dan gambaran secara lebih rinci mengenai perusahaan dan tujuan adanya suatu perusahaan, sehingga para pegawai yang mengikuti diklat lebih paham makna pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- e. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik. Penciptaan suatu pencitraan yang baik bagi suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan. Pencitraan merupakan unsur pertama yang dilihat masyarakat sebelum menggunakan produk yang dikeluarkannya.
- f. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan. Adanya diklat tentunya akan membantu perusahaan dalam menyiapkan segala kebijakan yang dibutuhkan oleh perusahaan kedepannya.
- g. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan. Diklat bermanfaat bagi perusahaan sebagai wadah menyampaikan kepada para pegawainya mengenai segala hal yang berkaitan tentang Perusahaan tersebut, sehingga para pegawainya lebih bisa memahami kebutuhan perusahaan kedepannya.
- h. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif. Diklat merupakan wadah mengumpulkan para pegawai sambil meningkatkan ketrampilan pegawai-pegawainya, sehingga dapat

- juga dijadikan sebagai wadah untuk studi kasus dalam pemecahan suatu masalah. Setiap pegawai yang mengikuti diklat tentunya akan memberikan suatu usulan dalam pemecahan masalah.
- j. Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja. Diklat akan meningkatkan kualitas para pegawai, dimana akan berdampak pada efisiensi, efektifitas, produktivitas serta kualitas kerja seluruh pegawainya.
- k. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi. Adanya efisiensi dan efektifitas dalam cara kerja para pegawai tentunya akan menekan segala biaya yang harus dikeluarkan oleh Perusahaan.
- l. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan. Adanya pengetahuan yang didapatkan saat mengikuti pendidikan dan pelatihan tentunya akan membuat setiap pegawai merasa lebih bertanggung jawab terhadap perusahaannya.
- m. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan dan meningkatkan komunikasi organisasi. Diklat melatih setiap pegawai untuk dapat membangun komunikasi yang baik di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, tentunya dengan adanya kualitas berkomunikasi yang didapatkan oleh pegawai akan membuat hubungan komunikasi antar pegawai menjadi lebih baik.
- n. Membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Adanya diklat tentunya meningkatkan pengetahuan pegawainya, sehingga

diharapkan para pegawai dapat terus menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang ada dalam perusahaan/organisasi.

- o. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

Selain manfaat secara personal yang dirasakan oleh pegawai, tentunya dengan adanya peningkatan kualitas kerja pegawainya pada akhirnya juga akan berdampak baik terhadap kemajuan organisasi.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
 - a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual. Peningkatan dalam komunikasi merupakan suatu hal yang penting dan terbangun berkat adanya kemampuan yang baik dalam berkomunikasi. Hal ini juga akan berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang komunikatif.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi pegawai baru dan pegawai transfer atau promosi. Setiap pegawai baru tentunya memerlukan suatu informasi yang lebih jelas sebelum melakukan pekerjaannya. Adanya diklat tentunya akan membantu untuk memberikan pandangan mengenai tempatnya bekerja serta cara pandang baru sehingga lebih mudah untuk dapat menyesuaikan diri.
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan, kesempatan dan meningkatkan keterampilan interpersonal. Kemampuan yang ada tentunya perlu digali tidak hanya melalui pekerjaan, akan lebih maksimal jika pengalaman yang sudah ada ditambah dengan ketrampilan teknis baru sehingga kualitas kerja seseorang dalam bekerja akan meningkat.

- d. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi. Pada suatu diklat tentunya akan melatih seorang pegawai untuk mampu membuat segala kebijakan ataupun regulasi yang dapat membangun perusahaan. Segala regulasi dan kebijakan berdampak sangat besar bagi jalannya suatu perusahaan, sehingga harus dibuat dengan cara yang baik dan benar. Oleh karena itu, saat seorang pegawai telah mengikuti diklat, maka ia akan dapat mengetahui prosedur serta tata cara dalam pembuatan regulasi ataupun kebijakan yang bermanfaat kedepannya bagi perusahaannya.
- e. Meningkatkan kualitas moral. Peningkatan kualitas moral tentunya akan meningkatkan pencitraan yang tentunya menjadi modal utama dalam mendapatkan suatu kepercayaan.
- f. Membangun kohesivitas dalam kelompok. Adanya suatu komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja secara tidak langsung akan membangun kohesivitas dalam kelompok, dimana setiap orang dalam lingkungan kerja akan merasa dihargai keberadaannya. Selain itu, akan terciptanya suatu lingkungan kerja yang baik.
- g. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi. Diklat merupakan suatu wadah yang baik bagi setiap pegawai untuk belajar dan mengembangkan diri sebelum benar-benar melakukannya di pekerjaan yang nyata.
- h. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Seperti yang disampaikan di atas, dalam suatu pendidikan dan pelatihan juga akan diberikan pengembangan pribadi sehingga mampu menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja baik sesama pegawai maupun dengan atasan. Dengan begitu maka akan tercipta suatu kerjasama tim yang baik dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

d. Sasaran Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sutrisno (2010:69), sasaran pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Apabila tingkat performanya naik, maka berakhir peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.

Pendidikan dan pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan

menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan memantapkan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

e. Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sofyandi (2008:115) sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan lebih mudah.

Werther dan Davis (dalam Sofyandi, 2008:115) mengemukakan 5 prinsip pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

1. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan berulang-ulang peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
3. *Relavance*, artinya harus saling berhubungan, sebagai contoh para peserta pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4. *Transference*, artinya program-program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
5. *Feedback*, artinya setiap program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pendidikan dan pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

f. Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan

Organisasi perlu memotivasi peserta untuk mendorong keberhasilan mereka dalam program yang berfokus pada penyajian pengetahuan dan keterampilan selain isi pelatihan. Menurut Rachmawati (2008:114), program pelatihan tersebut disosialisasikan pada peserta dan dibuat representatif untuk revisi final pada hasil akhir untuk memastikan efektivitas program. Program ini bisa dilakukan dengan dua metode, yaitu *on job training* dan *off the job training*.

a. On the job training

Bentuk pelatihan ini mempunyai keuntungan karena cukup fleksibel, baik dalam hal lokasi dan organisasi. Bentuknya pun dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan berkaitan langsung dengan pekerjaan pegawai. On the Job Training (OJT) adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya. Dalam banyak rekrutmen, on the job training adalah satu-satunya jenis pelatihan yang tersedia dan biasanya meliputi pegawai baru sampai pegawai lama yang sudah berpengalaman.

Beberapa bentuk pelatihan *On the Job Training* antara lain :

1. *Couching / understudy*

Bentuk pelatihan ini dilakukan di tempat kerja oleh atasan atau pegawai yang berpengalaman. Metode ini dilakukan dengan pelatihan secara informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, partisipasi dengan tim, kekompakan, pembagian pekerjaan dan hubungan dengan atasan atau teman kerja.

2. Pelatihan magang *Apprenticeship training*

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di tempat kerja setelah beberapa teori diberikan pada pegawai. Pegawai akan dibimbing untuk mempraktekan dan mengaplikasikan semua prinsip belajar pada keadaan pekerjaan sesungguhnya.

b. *Off the job training*

1. *Lecture*

Teknik ini seperti kuliah dengan presentasi atau ceramah yang diberikan penyelia/ pengajar pada kelompok pegawai. Dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi. Hal ini digunakan untuk memberikan pengetahuan umum pada peserta.

2. Presentasi dengan video

Teknik ini menggunakan media video, film, atau televisi sebagai sarana presentasi tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Metode ini dipakai apabila peserta cukup banyak dan masalah yang dikemukakan cukup kompleks

3. *Vestibule training*

Pelatihan dilakukan di tempat yang dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya dan dilengkapi fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaan yang sesungguhnya.

4. Bermain peran (*Role Playing*)

Teknik pelatihan ini dilakukan seperti simulasi di mana peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu untuk bertindak dalam situasi

khusus. Dengan peran seperti ini, akan diketahui bagaimana menghadapi situasi kerja yang sesungguhnya. Peserta mungkin berperan sebagai pelanggan, manajer, rekan kerja sehingga dapat berinteraksi dengan pihak lain.

5. Studi Kasus

Teknik ini dilakukan dengan memberikan sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan dan didiskusikan kelompok atau tim masing-masing akan saling berinteraksi dengan anggota tim yang lain.

6. *Self Study*

Merupakan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta di mana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, kaset dan lain-lain. Hal ini biasanya dilakukan karena beberapa faktor, di antaranya keterbatasan biaya, keterbatasan frekuensi pertemuan, dan faktor jarak.

7. Program pembelajaran

Pembelajaran ini seperti *self study*, tapi kemudian peserta diharuskan membuat rangkaian pertanyaan dan jawaban dalam materi sehingga dalam pertemuan selanjutnya rangkaian pertanyaan tadi dapat disampaikan pada penyelia atau pengajar untuk diberikan umpan balik.

8. *Laboratory training*

Merupakan pembelajaran dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai pengalaman, perasaan, pandangan, dan perilaku di antara para peserta.

9. *Action Learning*

Teknik ini dilakukan dengan membentuk kelompok atau tim kecil dengan memecahkan permasalahan dan dibantu oleh seorang ahli bisnis dari dalam perusahaan atau luar perusahaan.

Organisasi dapat memilih salah satu atau lebih teknik di atas untuk diterapkan pada program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kondisi organisasi. Dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan, agar efektif perlu memerhatikan diterapkannya prinsip belajar, yaitu partisipasi, repetisi, relevan, transfer, dan umpan balik. Disamping itu perlu memerhatikan biaya, materi, pelatih dan peserta pelatihan.

g. Dimensi-Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2002 : 75-76) keefektifan pelatihan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Sarana pelatihan; yaitu sarana ataupun fasilitas dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan yang diberikan.
2. Pelatih; yaitu orang yang bertindak sebagai pemberi materi baik yang bersifat teori maupun secara praktek segala materi pelatihan.
3. Materi pelatihan; yaitu pengetahuan yang diberikan baik bersifat teori maupun praktek yang sesuai dengan tugas ataupun bidang ahli para peserta sehingga dapat digunakan saat menjalankan pekerjaannya.
4. Metode pelatihan; yaitu tata cara penyampaian segala materi kepada peserta sehingga dapat memberikan kemudahan bagi para peserta untuk dapat menerima dan memahami segala materi yang diberikan; dan

5. Peserta; yaitu orang yang dijadikan tujuan penerima materi. Sebaik apapun suatu materi diberikan, apabila tidak diikuti dengan baik oleh peserta pada akhirnya juga akan menjadi sia-sia.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:119) dimensi program pendidikan dan pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada pegawainya adalah sebagai berikut :

1. Materi yang diajarkan atau isi pendidikan dan pelatihan, apakah isi program pendidikan dan pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, dan apakah pendidikan dan pelatihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan pegawai
2. Metode yang digunakan, yaitu apakah metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.
3. Sarana/fasilitas pendukung, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis program pendidikan dan pelatihan.
4. Kemampuan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
5. Kemampuan peserta, yaitu pendidikan dan pelatihan tersebut dapat membuat peserta bekerja lebih kreatif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Oleh karena itu, kinerja SDM adalah kemampuan usaha pegawai untuk menghasilkan hasil kerja (*output*) yang secara baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai dituntut untuk aktif dalam memberikan hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

Prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2000:74) bahwa *many factors can affect the performance of individual employees-their abilities, motivations, the support they receive, the nature of the work they are doing, and their relationship with organization* (banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu para karyawan, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang mereka terima, kondisi pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi).

Sejalan dengan pemikiran tersebut, As'ad (2001:62) menjelaskan perbedaan di dalam kinerja dapat disebabkan oleh adanya perbedaan di dalam ciri-ciri personil individu. Luthans (2000:127) menjelaskan kinerja dapat

dipengaruhi kemampuan dan keterampilan individu yang diperoleh dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Ketiga teori yang disampaikan para ahli di atas menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap personal dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Sehingga dapat terjadi perbedaan antara pegawai yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan yang jarang, bahkan belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian terbaru dari *Price Waterhouse Copers*, oktober 2005 (Budihardjo 2006:26), menunjukkan bahwa kinerja tata pemerintahan yang berarti juga kinerja pegawai negeri sipil atau PNS di Indonesia merupakan yang terburuk, peringkatnya lebih rendah dibandingkan dengan China, India dan Thailand, sehingga hal ini menuntut pemerintah berupaya keras mengubah visi PNS sesuai dengan tuntutan reformasi, yaitu dari semula boros dan tidak efisien mengarah menjadi efisien dan produktif. Yang menjadi masalah adalah kinerja PNS di Pemerintah daerah provinsi /kabupaten/kota masih menunjukkan gejala-gejala yang kurang memberi penjaminan mutu (*quality assurance*).

b. Standar Kinerja

Gibson et al (2001:412) menyatakan bahwa standar kinerja merupakan aturan di dalam organisasi yang ditujukan untuk karyawan, atau sekelompok karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Chung dan Maginson (*dalam* Gomes, 2000:115) mengemukakan bahwa ada tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni:

1. pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil. Tipe kriteria prestasi kerja ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*).
2. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku. Tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari "*critical incidents*" yang terkait dengan berbagai dimensi prestasi kerja.
3. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan "*judgement*". Ini merupakan tipe kriteria prestasi kerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, "*quantity of work, quality of work, job knowledge, cooperation, personal qualities* dan sejenisnya.

Bernadin dan Russel (1997:408), mengemukakan 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur standar kinerja yaitu :

1. *Quality* (kualitas); Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas); Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari suatu siklus kegiatan.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu);Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost effectiveness* (efektifitas biaya); Efektifitas biaya adalah menggunakan atau mengelola sumber daya secara maksimal dengan biaya minimal.
5. *Need for supervision* (tugas untuk supervisi); Tugas untuk supervisi merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact* (dampak antar individu); Dampak antar individu, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dari pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja sangat berkaitan dengan suatu penilaian atas prestasi yang dicapai dari perilaku individu untuk suatu pekerjaan, mulai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, sampai dengan dampak yang ditimbulkan terhadap lingkungan kerjanya, dari proses yang dilakukan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, maka dari hal tersebut

dibutuhkanlah program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan pemahaman kerja yang jelas.

Dalam pencapaian kinerja pegawai, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi, misalnya bagaimana mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi, dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Ketiga faktor yang disampaikan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan pribadi dalam hal motivasi melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2006:13) faktor yang mempengaruhi Pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai (Mathis dan Jackson, 2006:382). Penilaian kinerja dapat menjawab pertanyaan mengenai apakah pemberi kerja telah bertindak adil atau bagaimana pemberi kerja mengetahui bahwa kinerja pegawai tersebut tidak memenuhi standar.

Menurut Sofyandi (2008:123), penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja membuat pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

Oleh karena itu, penilaian kinerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Karena penilaian kinerja merupakan sebagai suatu evaluasi dari hasil kerja pegawai apakah sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan tersebut. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan dapat mengukur kelemahan atau kekurangan pegawai dan meningkatkan kemampuan pegawai dengan program pengembangan pegawai.

e. Evaluasi Penilaian Kinerja

Menurut Rachmawati (2008:133), evaluasi penilaian kinerja adalah proses pemberian umpan balik kepada pegawai yang sedang dinilai dalam upaya memberi masukan tentang aspek-aspek yang harus diperbaiki.

Beberapa pendekatan yang dapat ditempuh adalah :

- a. *Evaluation interview*, adalah memberikan umpan balik tentang unjuk kerja masa lalu dan potensi masa depan. Ini dilakukan dengan menggambarkan hasil penilaian sebelumnya dan mengidentifikasi perilaku-perilaku tertentu yang harus diulangi dan dihilangkan.
- b. *Tell and sell approach*, menggambarkan keadaan unjuk kerja pegawai dan menyakinkan pegawai untuk berperilaku lebih baik.

- c. *Tell and listen method*, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang sudah dilakukan, dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing pegawai untuk berperilaku lebih baik.
- d. *Problem solving approach*, mengidentifikasi berbagai problem yang dihadapi dalam pekerjaannya melalui pelatihan, coaching, dan *counseling*.

Terlepas dari pendekatan apa yang digunakan, beberapa pedoman yang dapat digunakan dalam evaluasi adalah :

1. Menekankan aspek-aspek positif dari unjuk kerja pegawai.
2. Menyatakan kepada pegawai bahwa proses evaluasi adalah untuk memperbaiki unjuk kerja dan bukan sebagai hukuman.
3. Melakukan evaluasi secara pribadi.
4. Melakukan penilaian secara formal, paling tidak sekali setahun dan lebih sering bagi pegawai yang memiliki unjuk kerja yang buruk.
5. Memberikan masukan secara spesifik, tidak secara umum.
6. Menekankan masukan tentang unjuk kerja, bukan ciri-ciri pribadi.
7. Tetap tenang dan tidak memberikan pendapat tentang orang yang dievaluasi.
8. Mengidentifikasi tindakan yang dapat diambil oleh pegawai untuk memperbaiki kinerja.
9. Menunjukkan kemauan untuk membantu pegawai dalam usahanya memperbaiki kinerja.

10. Mengakhiri proses evaluasi dengan menekankan aspek positif dari kerja pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Raja Suzana Raja Kasim and Sharriffah Ali (2011) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Desain Pelatihan Kinerja transfer Pelatihan antara Support Staff Institusi Pendidikan Tinggi di Malaysia". Tulisan ini dianalisis dari perspektif kegiatan transfer pelatihan rendah di antara staf pendukung lembaga pembelajaran publik yang lebih tinggi di Malaysia. Pertanyaan yang mendasari keseluruhan transfer pelatihan yang sukses adalah penentu dari input pelatihan yang akan memotivasi pelatihan yang akan ditransfer. Dari hasil penelitian ini, desain pelatihan, validitas isi dan mentransfer desain menjelaskan 65 persen dari transfer pelatihan. Makalah ini menegaskan kekokohan tingkat evaluasi ketiga model Kirkpatrick .

Mubashar Farooq dan Dr. Muhamamd Aslam Khan (2011) melakukan penelitian yang berjudul " Dampak Pelatihan dan Tanggapan Terhadap Kinerja Karyawan " . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguraikan dampak dari Pelatihan dan Tanggapan pada peningkatan kinerja karyawan. Tinjauan literatur yang dilakukan menjelaskan dan menyoroti peran pelatihan yang efektif dan umpan balik dalam meningkatkan kualitas proses tugas yang akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan menyusun dan mengadopsi program dan teknik pelatihan yang lebih efektif untuk memberikan bentuk progresif dengan hasil yang dicapai melalui penelitian ini. Pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan tingkat

kinerja segala macam organisasi, dan dengan lebar menyebarkan implikasi dari ini dan faktor-faktor lain yang lebih maju dari pelatihan, kualitas proses tim dapat ditingkatkan yang akan menghasilkan dalam memberikan bentuk yang lebih baik untuk kinerja karyawan.

Siagian (2010) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas dan Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan pengaruhnya berada pada kategori sedang, dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%.

Adhinugroho (2005) melakukan penelitian berjudul "Pendidikan dan Pelatihan Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat". Hasil dari penelitian ini adalah peranan yang diberikan oleh adanya program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sudah cukup besar, dengan persentase koefisien determinasinya 44,89%. Hubungan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan tersebut sebesar 0,67. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dan terdapat korelasi positif antara pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja pegawai.

Sunarto (2012) melakukan penelitian berjudul " Pengaruh pendidikan pelatihan dan kesesuaian Penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum kota kediri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri)". Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa perubahan variabel kinerja pegawai disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama variabel Pendidikan, Pelatihan Kesesuaian Penempatan Tugas. Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri, akan tetapi variabel Kesesuaian penempatan tugas (X3) pengaruhnya tidak signifikan. Variabel kesesuaian penempatan tugas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena meskipun terjadi beberapa kali mutasi, yang dimutasi tingkat atasan sedangkan ditingkat staf hampir dapat dikatakan tidak ada mutasi, sehingga apa yang dikerjakan staf adalah tugas sehari hari yang sudah menjadi kebiasaan, sehingga dari latar belakang apapun pimpinannya, pekerjaan akan berjalan dengan sendirinya karena staf sudah terbiasa menangani pekerjaannya kesehariannya.

Kumartinah dan Sukoco (2010) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dan pembelajaran organisasi terhadap kompetensi dan kinerja. Selain itu menganalisis apakah pengaruh kompetensi dapat memediasi hubungan pendidikan dan pelatihan dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja. Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian dalam penelitian

menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid dan penelitian yang handal, regresi berganda menghasilkan beta *unstandardized* positif untuk semua variabel. Uji t menunjukkan ada pengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap variabel - variabel diteliti . Uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima . Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja, (2) pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, (3) pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan kinerja dampak yang signifikan, (4) Kompetensi dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, (5) Kompetensi tidak cukup efektif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja, (6) Kompetensi mampu menjelaskan secara efektif mempengaruhi pembelajaran organisasi terhadap kinerja.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Mathis dan Jackson (2006:303), pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi secara paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja dilaksanakan. Konsultasi kinerja adalah proses dimana seorang pelatih (internal atau eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan organisasional bekerja sama untuk meningkatkan kinerja yang dapat mendukung tujuan bisnis. Dalam hal ini, Mathis dan Jackson (2006:303) juga mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran secara formal yang bertujuan untuk memperkaya dan meningkatkan kapasitas berfikir individu yang terkait dengan pengetahuan serta wawasan intelektualnya.

Sehingga, masalah kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipecahkan dengan menciptakan dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia yang mencakup pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal (Sutrisno 2010:71). Program pendidikan dan pelatihan akan membantu perusahaan mempersiapkan kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan strategi sedang dijalankan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:175:175).

Menurut Rachmawati (2008:117), pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan pegawai. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarnya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja pegawai serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang.

Jadi, pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang berbeda. Namun, pendidikan dan pelatihan sangat berkaitan erat, sehingga jika dilakukan

pendidikan maka pelatihan juga harus dilaksanakan karena keduanya merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Dalam kegiatan pemerintah pendidikan dan pelatihan sering disebut dengan diklat.

Menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang berkualitas dapat dicapai dengan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara efektif. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, perusahaan tersebut dapat memiliki daya saing organisasional.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM dalam suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan pelatihan Menurut Hasibuan (2002 : 75-76) keefektifan pelatihan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu sarana pelatihan, pelatih atau instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan pesertanya sendiri. Hal ini juga disampaikan oleh Rae dalam Sofyandi (2008:119) yang menyebutkan bahwa dimensi-dimensi program pendidikan dan pelatihan yang efektif yaitu : materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung. Kemampuan instruktur dan kemampuan peserta.

Berdasarkan defenisi di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan teori pendukung tersebut, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Rachmawati (2008), Hasibuan (2002) Rae dalam Sofyandi (2008), Mangkunegara (2006), data diolah, 2013

D. Hipotesis Penelitian

Melalui dasar pemikiran di atas dan didukung landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah Penelitian Korelasional, yaitu untuk mencari atau menguji hubungan antara variable (Arikunto, 2005:247). Peneliti mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkenalkan, menguji berdasarkan teori yang ada. Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel, Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi variabel yang lain. Dengan demikian, dalam rancangan penelitian korelasional peneliti melibatkan minimal dua variabel.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:51), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. "Populasi dapat dibedakan pula antara populasi sampling dan populasi sasaran", Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 66 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu

sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili (Sugiyono 2006:56).

Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, maka dalam penelitian digunakan sampel dalam bentuk sensus yaitu jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang tanpa mengikutsertakan kepala Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

- a. Observasi, yang dilakukan dengan cara mengunjungi mengamati lokasi penelitian dan mengamati pegawai yang bekerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu.
- b. Kuesioner, pengambilan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.
- c. Wawancara, yaitu proses tanya jawab secara langsung guna memperoleh keterangan yang bisa membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang mendukung penelitian, khususnya keterangan tambahan yang belum diperoleh melalui kuesioner.
- d. Studi Dokumenter, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai latar belakang pegawai, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang mendukung penelitian ini.

D. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Independen variabel yang meliputi :

1. Materi yang diajarkan atau isi pendidikan dan pelatihan (X_1), apakah isi program pendidikan dan pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, dan apakah pendidikan dan pelatihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan karyawan.
2. Metode yang digunakan (X_2), yaitu apakah metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.
3. Sarana/fasilitas pendukung (X_3), yaitu apakah tempat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis program pendidikan dan pelatihan.
4. Kemampuan instruktur (X_4), yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
5. Kemampuan peserta (X_5), yaitu pendidikan dan pelatihan tersebut dapat membuat peserta bekerja lebih kreatif, efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

b. Dependend variabel adalah variabel yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan defenisi operasional dan skala pengukuran variabel, maka mekanisme operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Defenisi Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	Poin Kuesioner
Pendidikan dan Pelatihan (X) Usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, moral, teori dan keterampilan teknis karyawan Hasibuan (2005:69)	Materi yang diajarkan (X1)	a. Menunjang pekerjaan b. Menambah pengetahuan c. Sesuai dengan kebutuhan	a. Item 1 b. Item 2 c. Item 3
	Metode yang digunakan (X2)	a. Sesuai dengan subjek b. Mudah dimengerti c. Sesuai dengan gaya belajar peserta	a. Item 1 b. Item 2 dan 3 c. Item 4
	Sarana/fasilitas pendukung (X3)	a. Suasana ruang kelas b. Peralatan c. Dapat dikendalikan oleh instruktur	a. Item 2 b. Item 1, 3 dan 4 c. Item 5
	Kemampuan instruktur (X4)	a. Penguasaan materi b. Motivasi (cara) c. Mengetahui tujuan yang hendak dicapai	a. Item 1 dan 2 b. Item 3 dan 4 c. Item 5
	Kemampuan peserta (X5)	a. Partisipatif b. Menguasai berbagai materi c. Pelaksanaan tugas	a. Item 1 b. Item 2 c. Item 3, 4 dan 5
Kinerja (Y) Suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:9)		a. <i>Quality</i> b. <i>Quantity</i> c. <i>Timeliness</i> d. <i>Cost effectiveness</i> e. <i>Need for supervision</i> <i>Interpersonal impact</i>	a. Item 1 dan 2 b. Item 3 dan 4 c. Item 5 dan 6 d. Item 7 dan 8 e. Item 9

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini yaitu menggunakan skala likert yang menggunakan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai 5. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang akan diajukan. Menurut Kinnear dalam Umar (2003:88) skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik.

Berikut ini akan diberikan contoh alternatif jawaban yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini serta skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan:

- Sangat tidak setuju diberi skor : 1
- Tidak setuju diberi skor : 2
- Ragu-Ragu diberi skor : 3
- setuju diberi skor : 4
- Sangat setuju diberi skor : 5

F. Teknik Pengujian Data

Sugiyono (2006:135) mengemukakan bahwa “ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan antar variabel dalam penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang diperoleh dan digunakan dalam pengujian tersebut” Kualitas data yang diperoleh sangat ditentukan oleh kesungguhan responden dalam menjawab semua pertanyaan penelitian, dan alat pengukur (berupa kuesioner) yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut, apakah memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Bilamana data yang dipakai untuk menguji hipotesis tidak valid dan tidak reliabel, maka pengujian hipotesis tersebut tidak akan mengenai sasarannya. Sebelum melakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis, peneliti perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data tersebut apakah sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian ini merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu

mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang, 2010:66). Dalam penelitian ini sampel uji validitas diambil pada pegawai di Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu dengan menggunakan program *Software SPSS 16.00 for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid
- (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel (Situmorang, dkk. 2010 : 72). Uji reliabilitas ini dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16.00*. butir pernyataan yang sudah valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- (1) Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut reliabel
- (2) Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak reliabel

Menurut Ghozali dalam Situmorang (2010:80), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Adapun model yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y	= Variabel Dependen
A	= Konstanta
X ₁ - X ₅	= Variabel Independen
B	= Koefisien regresi
E	= Standar eror

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut :

(a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang, dkk., 2010:91). Uji ini dilakukan melalui pendekatan Kolmogorv-smirnov dan pendekatan grafik yang terdiri dari histogram dan *normal probability plot*.

(b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi antar

variabel independen, maka dapat dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan :

Bila $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius Bila $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

(c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, dkk, 2010:98). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas data dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 16.00 for windows.

(d) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang

linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0.05. (Situmorang dkk. 2008:59)

2. Pengujian Hipotesis

Model regresi yang telah memenuhi syarat asumsi klasik tersebut akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis sebagai berikut :

(a) Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *Adjusted R. Square* maka semakin baik model regresi yang digunakan karena itu berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat juga semakin besar, demikian pula apabila yang terjadi sebaliknya.

(b) Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk mengestimasi. Uji-F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan peserta) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5$ artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan peserta) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-F ini adalah:

H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau apabila nilai signifikansi (α) > 0.05 yang artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa model regresi tidak signifikan.

H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila nilai signifikansi (α) < 0.05 yang artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa model regresi tidak signifikan.

(c) Uji Signifikan Individual (Uji-t)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan

instruktur, kemampuan peserta) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan peserta) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Kriteria pengambilan keputusan H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 31 butir pernyataan. Kuesioner disebarikan kepada enam puluh lima (65) orang pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang telah ditentukan oleh peneliti.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja memiliki Visi yaitu “Terwujudnya masyarakat Kapuas Hulu yang harmonis, aman, tertib, dan tentram” dan Misinya terdiri dari 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Meningkatkan kesadaran disiplin dan peran serta masyarakat dalam menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat guna mewujudkan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai daerah yang aman dan tentram, sehingga terciptanya stabilitas kehidupan masyarakat yang harmonis, adil, aman, tertib dan tentram.
2. Menegakkan pelaksanaan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah untuk menjadikan Kabupaten Kapuas Hulu yang tentram, tertib, bersatu, damai dan sejahtera.
3. Meningkatkan mutu sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang menunjang kinerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Selain adanya visi dan misi, dalam melaksanakan tugasnya, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas Hulu melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- i. Perumusan kebijakan teknis dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, serta penegakan perundang-undangan daerah;
3. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, perundang-undangan daerah serta perlindungan masyarakat dengan aparat kepolisian Negara dan atau lembaga lainnya;
4. Pengelolaan barang milik / kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya;
5. Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
6. Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodic;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai susunan organisasi yang terdiri dari ;

1. Kepala Satuan;
2. Subbagian Tata Usaha;
3. Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan;
4. Seksi Pengembangan Personil;
5. Seksi Perlindungan Masyarakat;

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kepala Satuan Polisi Pamong adalah pimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas memimpin kegiatan pelayanan umum dan teknis Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan kewenangan di bidang ketentraman dan ketertban umum serta perlindungan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan fungsi :

1. Penetapan rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja;
2. Pengkoordinasian seluruh kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja dengan Instansi lainnya;
3. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta Perlindungan Masyarakat;
4. Pemberiaan petunjuk penyelenggaraan pelayanan umum dan teknis sesuai dengan rencana operasional dan kebijakan yang telah ditetpkan;
5. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
6. Pemantauan, pengawasan dan pelaporan perkembangan pelaksanaan kegiatan Satuan Polisi PAmong Praja secara periodic;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat adalah unsur pembantu pimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja yang dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian Tata Usaha dan berada dibawah serta bertanggungjawab kepada Kepala Satuan serta mempunyai tugas membantu

Kepala Satuan dalam penyusunan rencana strategis, penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran, laporan keuangan dan kinerja serta pelaksanaan ketatausahaan, kearsipan, kepegawaian dan perlengkapan Satuan Polisi Pamong Praja. Untuk melaksanakan tugasnya Subbagian Tata Usaha melaksanakan fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana kerja Subbagian Tata Usaha;
2. Penyiapan bahan penyusunan rencana strategis Strategis Satuan Polisi Pamong Praja;
3. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran Satuan Polisi Pamong Praja;
4. Penyusunan Laporan Keuangan dan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja;
5. Pelaksanaan ketatausahaan, kearsipan, Perpustakaan, kepegawaian dan perlengkapan Satuan Polisi Pamong Praja;
6. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan hasil perkembangan pelaksanaan tugas Subbagian Tata Usaha secara periodic;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Satuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam Pelaksanaan tugas nya selain dibantu oleh Subbagian Tata Usaha Kepala Satuan Polisi Pamong Praja juga dibantu oleh unsure pelaksana lainnya yang dipimpin masing-masing oleh seorang Kepala Seksi yaitu :

- a. Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan adalah unsur pelaksana pada Satuan Polisi Pamong Praja yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada dibawah serta bertanggungjawab kepada Kepala Satuan.

Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan mempunyai tugas membantu Kepala Satuan dalam melaksanakan penyuluhan, ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan perundang-undangan daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan;
 - b. Pelaksanaan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum;
 - c. Pengendalian Operasional pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum;
 - d. Penegakan perundang-undangan daerah;
 - e. Penyelidikan dan penyidikan terhadap pelanggar ketentraman dan ketertiban umum, dan perundang-undangan daerah;
 - f. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pengendalian Operasional, Pemeriksaan dan Penyidikan;
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Seksi Pengembangan Personil adalah unsur pelaksanaan pada Satuan Polisi Pamong Praja yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada dibawah serta bertanggungjawab kepada Kepala Satuan, Seksi Pengembangan Personil mempunyai tugas membantu Kepala Satuan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan anggota Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Pengembangan Personil melaksanakan fungsinya sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Pengembang Personil;
 - b. Penyusunan rencana kebutuhan anggota Polisi Pamong Praja dan anggota Perlindungan Masyarakat;
 - c. Pelaksanaan kesamaptan bagi anggota Polisi Pamong Praja;
 - d. Pelaksanaan peningkatan kemampuan dan keterampilan anggota Polisi Pamong Praja dan anggota Perlindungan Masyarakat;
 - e. Penyiapan bahan kerjasama dengan satuan organisasi lain dalam pembinaan anggota Polisi Pamong Praja dan anggota Perlindungan Masyarakat;
 - f. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas seksi perkembangan personil;
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Seksi Perlindungan Masyarakat adalah unsur pelaksana pada Satuan Polisi Pamong Praja yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada dibawah serta bertanggungjawab kepada Kepala Satuan. Seksi Perlindungan Masyarakat sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Satuan dalam pelaksanaan Perlindungan Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas Seksi Perlindungan Masyarakat melaksanakan fungsinya sebagai berikut :
1. Penyusunan rencana kerja Seksi Perlindungan Masyarakat;
 2. Penyiapan bahan penyusunan rencana srtategis Perlindungan Masyarakat;
 3. Pelaksanaan Perlindungan Masyarakat;

4. Pemberdayaan sumber daya manusia dalam Perlindungan Masyarakat;
5. Fasilitasi pencegahan dan penanganan darurat bencana;
6. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pengembangan Personil;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Satuan Kerja yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. di Kabupaten Kapuas Hulu, perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dengan membekali pegawainya berupa ketrampilan teknis yang sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan guna untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Pendidikan dan Pelatihan dipandang perlu untuk diberikan kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja baik Diklat kepemimpinan sebagai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural, dan Diklat teknis untuk para pejabat struktural dan Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang berupa Teknik Kepemimpinan, Diklat ini diberikan kepada para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dimana dalam pelaksanaan tugasnya diharapkan mampu memberi contoh, tauladan serta beretika, mampu mengayomi, memimpin dan melindungi masyarakat, Diklat Teknik Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) diperlukan sebagai kemampuan seorang pegawai Satuan Polisi pamong Praja dalam melakukan penegakan Perda. Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati berupa penyidikan dan pemeriksaan jika terjadi pelanggaran, Diklat teknik pengendalian dan komunikasi massa, Negosiasi dan Mediasi keterampilan ini diperlukan pegawai Satuan

Polisi Pamong Praja dalam mengamankan bila ada kejadian penyampaian aspirasi masyarakat berupa demonstrasi massa sehingga tidak terjadi hal-hal yang menjurus kepada anarkis yang nantinya akan mengganggu keamanan dan ketentraman masyarakat, serta Diklat Teknik Pengawasan dan Pengamanan, Diklat ini diperlukan dalam melakukan pengawasan dan pengamanan terhadap para pejabat daerah dalam kegiatan sehari-hari, maupun terhadap aset-aset daerah yang juga menjadi kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja untuk menjaganya.

B. Identitas Umum Responden

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data-data pada kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada 65 orang responden, diperoleh data mengenai gambaran umum responden penelitian. Jumlah dan persentase gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Identitas Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	59	90,77
Perempuan	6	9,23
Total	65	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 65 orang pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90,77%, sedangkan 9,23% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang bekerja didominasi oleh 6 laki-laki.

2. Identitas Umum Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data-data pada kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada 65 orang responden, diperoleh data mengenai gambaran umum responden penelitian. Jumlah dan persentase gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Identitas Umum Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 TAHUN	14	21,54
31-40 TAHUN	34	52,31
41-50 TAHUN	17	26,15
Total	65	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 65 orang pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang berumur 21-30 tahun 21,54 %, umur 31-40 tahun 52,31%, umur 41-50 tahun 26,15%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu, karyawan didominasi oleh umur 31-40 tahun.

3. Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Berdasarkan data-data pada kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada 65 orang responden, diperoleh data mengenai gambaran umum responden penelitian. Jumlah dan persentase gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	1	1,54
SMP	0	0,00
SMU	57	87,69
Diploma	1	1,54
Sarjana (S1)	6	9,23
Total	65	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 65 orang pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu adalah dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 87,69%, sedangkan Diploma dan SD masing-masing 1,54%, Sarjana (S1) 9,23%,. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang bekerja didominasi oleh SMA.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian ini merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang, 2010:66). Dalam penelitian ini sampel uji validitas diambil pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu dengan menggunakan program *Software SPSS 16.00 for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

(1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid

(2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen

Item Pertanyaan	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Signifikansi (0,05)	Validitas
X1.1	0,839	0,000	Valid
X1.2	0,850	0,000	Valid
X1.3	0,720	0,000	Valid
X2.1	0,735	0,000	Valid
X2.2	0,693	0,000	Valid
X2.3	0,768	0,000	Valid
X2.4	0,669	0,000	Valid
X3.1	0,712	0,000	Valid
X3.2	0,694	0,000	Valid
X3.3	0,769	0,000	Valid
X3.4	0,748	0,000	Valid
X3.5	0,606	0,000	Valid
X4.1	0,736	0,000	Valid
X4.2	0,851	0,000	Valid
X4.3	0,771	0,000	Valid
X4.4	0,825	0,000	Valid
X4.5	0,757	0,000	Valid
X5.1	0,739	0,000	Valid
X5.2	0,735	0,000	Valid
X5.3	0,647	0,000	Valid
X5.4	0,606	0,000	Valid
X5.5	0,663	0,000	Valid
Y1.1	0,529	0,000	Valid
Y1.2	0,652	0,000	Valid
Y1.3	0,622	0,000	Valid
Y1.4	0,718	0,000	Valid
Y1.5	0,734	0,000	Valid
Y1.6	0,647	0,000	Valid
Y1.7	0,613	0,000	Valid
Y1.8	0,497	0,000	Valid
Y1.9	0,403	0,001	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Dari hasil uji validitas pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel

terikat adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel pada derajat kepercayaan 95%. Nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,244 dengan 65 responden, seluruh nilai r hitung lebih besar dari 0,244 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel (Situmorang, dkk. 2010 : 72). Uji reliabilitas ini dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16.00*. butir pernyataan yang sudah valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- (1) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut reliabel
- (2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak reliabel

Menurut Ghazali dalam Situmorang (2010:80), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Tabel 4.5 berikut peneliti sajikan hasil uji reliabilitas instrument.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.722	Reliabel
X2	0.684	Reliabel
X3	0.745	Reliabel
X4	0.841	Reliabel
X5	0.701	Reliabel
Y	0.783	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Pada Tabel 4.5, seluruh nilai koefisien alpha pada setiap variabel > 0.6 , ini berarti dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian ini.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk menganalisa uji normalitas adalah dengan menggunakan pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hal ini untuk memastikan apakah data di sepanjang garis normal berdistribusi normal.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44398494
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.038
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.419
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,995 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah sebuah grup memiliki varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians tidak sama, dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan model pendekatan grafik dan model pendekatan statistik. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan Model Pendekatan Statistik Dengan Uji Glejser

Kriteria keputusan:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.250	.349		.717	.476
X1	-.063	.063	-.155	-1.000	.322
X2	.048	.052	.143	.921	.361
X3	-.042	.059	-.094	-.717	.476
X4	.012	.067	.027	.183	.855
X5	.083	.063	.176	1.315	.193

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa kolom Sig. pada tabel koefisien regresi untuk variabel independen adalah (0,332); (0,361); (0,476); (0,855) ; (0,193) atau probabilitas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan semua variabel independen yang terdiri dari bukti materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan peserta signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut Ut (absUt).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah : Tolerance < 0.1 sedangkan variance inflation factor (VIF) > 5.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.662	1.510
X2	.661	1.514
X3	.926	1.080
X4	.747	1.338
X5	.889	1.125

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Pada Tabel 4.8 variabel materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan

peserta memiliki nilai Tolerance (0,662); (0,661); (0,926); (0,747) ; (0,889) > 0,1 dan nilai VIF (1,510); (1,514); (1,080); (1,338) ; (1,125) < 5 maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. (Situmorang dkk, 2008:59) Tabel 4.9 berikut peneliti sajikan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Test for Linearity*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

Linearity	F	Signifikansi
Y * X1	5.387	.028
Y * X2	7.637	.006
Y * X3	7.428	.008
Y * X4	7.531	.008
Y * X5	5.574	.022

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Dari Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* seluruhnya kurang dari 0,05 (< 0,05). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji Koefisien Determinasi (R)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Derajat pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap variabel Y dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel. 4.10 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.233	.46242

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa :

1. $R = 0,541$ berarti hubungan (*relation*) antara kemampuan peserta, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, materi yang di ajarkan dan kemampuan instruktur sebesar 0,541 artinya hubungannya cukup erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 - 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang dan Lufti (2012: 155)

2. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas, digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* sebesar 0,233 berarti 23,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan peserta, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, materi yang diajarkan dan kemampuan instruktur. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
 3. *Standard Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standard Error of Estimated* juga dapat disebut standar deviasi. *Standard Error of Estimated* dalam penelitian ini adalah 0.46242. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.
- 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)**

Uji-F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) berupa variabel kemampuan peserta, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, materi yang diajarkan, kemampuan instruktur dan variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) berupa variabel kemampuan peserta, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, materi yang diajarkan, kemampuan instruktur dan variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) berupa variabel kemampuan peserta, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, materi yang diajarkan, kemampuan instruktur dan variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software *SPSS for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.12 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.225	5	1.045	4.887	.001 ^a
Residual	12.616	59	.214		
Total	17.840	64			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

1. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah 4,887 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $11,094 > 2,525$ dan tingkat signifikansinya (0,001). Nilai F_{tabel}

pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2.525. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $(0,001) < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kemampuan peserta, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, materi yang diajarkan, kemampuan instruktur secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP kabupaten Kapuas Hulu.

2. Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 5.225 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 12.616.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari variabel materi yang diajarkan (X_1), metode yang digunakan (X_2), sarana fasilitas pendukung (X_3), kemampuan instruktur (X_4), kemampuan peserta (X_5) dan variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, yang berarti variabel bebas yang terdiri dari materi yang diajarkan (X_1), metode yang digunakan (X_2), sarana fasilitas pendukung (X_3), kemampuan instruktur (X_4), kemampuan peserta (X_5) dan

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, yang berarti variabel bebas yang terdiri dari materi yang diajarkan (X_1), metode yang digunakan (X_2), sarana fasilitas pendukung (X_3), kemampuan instruktur (X_4), kemampuan peserta (X_5) dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa Kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.13 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.251	.618		5.263	.000
X1	.267	.112	.322	2.394	.020
X2	.302	.092	.440	3.265	.002
X3	.058	.104	.063	.558	.579
X4	.323	.118	.348	2.746	.008
X5	.181	.112	.188	1.618	.111

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa :

1. Variabel Materi yang Diajarkan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Jika variabel Materi yang diajarkan ditingkatkan maka Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu (Y) juga akan meningkat. Hal ini terjadi karena jika materi yang diberikan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja,

sehingga dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai sudah memiliki rasa percaya diri yang tinggi karena mereka sudah memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menunjang pelaksanaan tugas mereka, yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kinerja Organisasinya

2. Variabel Metode yang Digunakan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Jika variabel Metode yang Digunakan ditingkatkan maka Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu (Y) akan juga meningkat. Hal ini terjadi jika metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan mudah dipahami sesuai dengan keinginan peserta, metode yang digunakan lebih ditekankan kepada pelaksanaan dilapangan berupa simulasi dan praktek-praktek pelaksanaan tugas juga diselingi dengan teori-teori yang mendukung hal ini diharapkan dapat memberikan penyegaran kepada pegawai sehingga para pegawai tetap bersemangat dalam mengikuti pelatihan tersebut.
3. Variabel Sarana Fasilitas Pendukung (X_3) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,579 lebih besar dari 0,05. Artinya jika variabel Sarana Fasilitas Pendukung ditingkatkan maka Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu (Y) tidak akan meningkat secara signifikan. Hal ini terjadi karena dengan sarana dan prasarana yang sederhanapun para pegawai tetap merasa optimis dalam mengikuti latihan karena mereka berkeinginan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai

penunjang pelaksanaan tugas, tanpa harus menggunakan sarana dan prasarana yang berlebihan walaupun ada sebagian kecil yang berpendapat sarana dan prasarana yang terbatas digunakan masih cenderung membuat pegawai bosan dalam mengikuti pelatihan karena sarana fasilitas pendukung yang digunakan masih tidak menunjang dalam pelatihan dan pendidikan.

4. Variabel Kemampuan Instruktur (X_4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Artinya jika ditingkatkan variabel Kemampuan Instruktur maka Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu (Y) juga akan meningkat. Kemampuan instruktur disini sangat berpengaruh karena dengan kemampuan dan keahlian para instruktur menyampaikan suatu materi dengan cara yang mudah diterima dan dimengerti serta tidak membosankan, sehingga membuat peserta yang mengikuti mudah menerima dan memahamai dan tentu nantinya akan dengan mudah mengimplementasikan materi telah diterima dengan baik di lapangan.
5. Variabel Kemampuan Peserta (X_5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,111 lebih besar dari 0,05. Artinya jika variabel Kemampuan Peserta ditingkatkan maka Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu (Y) tidak akan meningkat. Hal ini terjadi karena tidak semua para pegawai bisa menerapkan dengan maksimal apa yang telah mereka peroleh dalam

Diklat karena keterbatasan pendidikan, semangat serta motivasi kerja juga sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

F. Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Kapuas Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai, yang terdiri dari materi yang diajarkan (X_1), metode yang digunakan (X_2), sarana fasilitas pendukung (X_3), kemampuan instruktur (X_4), kemampuan peserta (X_5) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu, dimana setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan mereka mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, karena dengan bekal ilmu yang mereka dapatkan dalam Diklat sebagai dasar dalam melaksanakan dan menangani segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tupoksi Satuan Kerja mereka secara baik dan benar, namun tidak bisa dipungkiri belum semua pegawai bisa menerapkan dan mengaplikasi dengan baik dan benar apa yang telah mereka dapat dalam Diklat terhadap pelaksanaan Tupoksi Satpol.PP, hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan dan kemampuan yang berbeda-beda dari para pegawai, juga kebijakan dari para pengambil keputusan.

Namun berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam Diklat seperti materi pelatihan yang mereka dapatkan telah sesuai dengan kebutuhan teknis dalam meningkatkan kualitas kerja. Selain itu juga materi yang diberikan didukung

dengan metode yang baik, kemampuan instruktur dalam menyampaikan turut memudahkan para anggota Satpol PP untuk dapat menerima materi pelatihan dengan maksimal.

Beberapa contoh kegiatan yang secara signifikan telah dilakukan Pegawai Satpol PP setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, Pegawai Satpol PP lebih paham bagaimana teknis pelaksanaan dalam menciptakan rasa aman dan tentram dimasyarakat, dengan melakukan patroli pengamanan dalam kota secara rutin pada waktu siang dan juga pada malam hari, penertiban Pedagang Kaki Lima semakin lebih baik dalam hal etika berkomunikasi, negosiasi, dan mediasi, guna menghindari terjadi bentrok dalam setiap kesempatan penertiban. Sistem Pengawasan dan pengamanan pejabat daerah lebih ditingkatkan dengan teknik yang benar dan sesuai dengan tata cara pengawasan pejabat.

Kegiatan Pengendalian masa lebih diarahkan kepada pendekatan kekeluargaan dengan berkomunikasi dan bernegosiasi dengan baik, memberikan respon terhadap emosi masyarakat dengan cara memadai dengan menunjukkan keberanian, keuletan dan lebih penting adalah kehati-hatian dan kesabaran, bukan dengan cara menekan dan mengintimidasi, seperti dalam beberapa penertiban Pertambangan Tanpa Ijin (PETI), penertiban sarang burung walet, Satuan Polisi Pamong Praja lebih mudah berkomunikasi dengan masyarakat karena masyarakat lebih percaya dan beranggapan juga menilai bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja lebih berpihak kepada masyarakat dibanding aparat Negara lainnya, tentunya hal ini tidak terlepas dari kemampuan pegawai Satpol.PP memberikan rasa percaya masyarakat bahwa Satpol.PP merupakan bagian dari mereka.

Contoh kegiatan lain yang tidak kalah pentingnya adalah setelah mengirim staf mengikuti Diklat Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Satuan Polisi Pamong Praja telah membentuk rancangan Peraturan Daerah dan Surat Keputusan Kepala Daerah untuk pembentukan Tim Penyidik Pegawai walapun sebenarnya pegawai yang berkemampuan di bidang ini masih terbatas.

Adanya peningkatan kemampuan dan kualitas dalam bekerja ini secara langsung berdampak pada makin maksimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satpol PP sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kapuas Hulu. Namun juga perlu didukung oleh kemampuan para pejabat struktural di lingkungan Satpol PP yang diharapkan mampu berpikir, dan berbuat lebih selangkah kedepan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan guna untuk kemajuan Satpol PP sesuai dengan dinamika yang berkembang di masyarakat, sehingga kesan bahwa Satpol.PP itu sebagai sebuah Satuan kerja yang tidak diperhitungkan dan sebagai sebuah tempat pembuangan bagi para pegawai yang bermasalah dengan sendirinya akan hilang dengan prestasi dan kemampuan yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Siagian (2010) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas dan Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan pengaruhnya berada pada kategori sedang, dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 0,6. Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh

antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%.

Selain mendukung hasil penelitian dari Siagian (2010), hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Adhinugroho (2005) yang berjudul "Pendidikan dan Pelatihan Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat". Hasil dari penelitian ini adalah peranan yang diberikan oleh adanya program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sudah cukup besar, dengan persentase koefisien determinasinya 44,89%. Hubungan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut sebesar 0,67. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dan terdapat korelasi positif antara pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja karyawan.

Hasil dari penelitian didapatkan bahwa selain pengaruh secara simultan, peneliti juga ingin menyampaikan bahwa adanya implikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Implikasi dari penelitian ini yaitu terhadap hasil penelitian ini sendiri dan implikasi terhadap manajemen sumber daya manusia. Implikasi terhadap hasil penelitian yaitu memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Namun hal ini juga tidak terlepas dari materi, metode, sarana atau fasilitas, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Materi Diklat memiliki hubungan yang positif dan nyata dengan penambahan pengetahuan pegawai. Materi merupakan hal yang sangat penting dalam Diklat, sehingga materi merupakan indikator yang penting untuk

diperhatikan. Oleh karena itu, hendaknya dalam setiap Diklat benar-benar memberikan materi yang sesuai dengan bidang/jabatan pegawai. Selain itu, diharapkan setiap Diklat yang diikuti oleh pegawai benar-benar memberikan materi yang baru/tidak berulang serta materi yang benar-benar fokus ke materi pekerjaan (seperti materi keterampilan pengendalian massa, pengamanan dan pengawalan pejabat, Etika komunikasi negosiasi dan mediasi) sehingga dapat diaplikasikan kepekerjaan sehari-hari.

Metode Diklat memiliki hubungan yang positif dan nyata terhadap penambahan pengetahuan, sikap kerja dan keterampilan. Metode Diklat juga telah dinilai baik oleh pegawai. Walau demikian, metode yang digunakan dalam Diklat perlu disertai dengan latihan/praktek yang terkait dengan uraian tugas/pekerjaan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama Diklat dapat diingat lebih lama oleh pegawai.

Kemampuan instruktur juga memiliki pengaruh yang positif, instruktur yang profesional dan ahli dibidangnya dalam menyampaikan materi-materi dalam pelatihan sangat menunjang keberhasilan program diklat yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dari program diklat tersebut.

Beberapa indikator lainnya yaitu fasilitas, dan kemampuan peserta tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan pegawai. Hal tersebut disebabkan masih adanya persepsi pegawai yang menyatakan bahwa indikator-indikator tersebut masih kurang baik. Jadi, ini disebabkan oleh tingkat kemampuan peserta dalam menerima materi

berbeda-beda, tentunya ada pengaruh dari tingkat pendidikan pegawai Satpol PP yang didominasi oleh pendidikan SMA.

Untuk fasilitas Yang digunakan dalam Diklat, perlu lebih ditingkatkan lagi dengan lebih mengoptimalkan peralatan dan perlengkapan dalam mendukung kelancaran Diklat.

Saat kelima hal tersebut terpenuhi, ternyata dapat meningkatkan kualitas kerja Anggota Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu, khususnya dalam menjalankan segala tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, implikasi terhadap sumber daya manusia pada Satpol PP, dimana dalam manajemen yang dijalankan pada Kantor Satpol PP harus tetap melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan bagi anggotanya secara terus-menerus, dan berkesinambungan guna memenuhi tuntutan jaman yang selalu berubah-ubah karena pada akhirnya nanti dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki para pegawainya akan meningkatkan kinerja pada satuannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu, dimana faktor pelatihan dan pendidikan terdiri dari materi yang disampaikan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas, instruktur dan kemampuan pesertanya sendiri.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dari penelitian ini, peneliti menarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara simultan atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, kemampuan peserta secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Berdasarkan uji secara parsial bahwa variabel bahwa Materi yang diajarkan (X_1), Metode yang digunakan (X_2) dan Kemampuan Instruktur (X_4) berpengaruh secara positif dan signifikan. Sedangkan variabel Sarana fasilitas pendukung (X_3) dan variabel kemampuan (X_5) berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan,
3. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Kapuas Hulu sehingga mampu

lebih maksimal dalam melaksanakan segala tugas pokok dan fungsinya sebagai salah satu Satuan kerja perangkat daerah dibidang keamanan dan ketertiban umum di Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada dan pengamatan saat penelitian, ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja beserta para pejabat strukturalnya diharapkan kedepan mampu memikirkan ide-ide serta gagasan-gagasan cemerlang berupa program-program serta kegiata-kegiatan sebagai bentuk prestasi kerja yang mampu ditunjukkan dan dilaksanakan oleh para pegawainya sehingga nanti akan bermuara pada penilaian positif terhadap Satuan kerja tersebut.
2. Untuk Pengangkatan Calon Pegawai pada Satpol PP hendaknya diutamakan yang berpendidikan Strata Satu (S1), hal ini lebih memudahkan dalam pengembangan SDM nya, karena diharapkan dengan pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam hal menerima maupun menerapkan ilmu yang diterima.
3. Kepala Satpol PP beserta pejabat struktural di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja hendaknya menempatkan program Diklat sebagai salah satu program prioritas guna peningkatan sumber daya manusia Satpol.PP yang cerdas, bermotivasi tinggi dan berdedikasi.
4. Manajemen Satpol PP Selalu memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja untuk mengikuti Pendidikan

dan pelatihan, serta hendaknya mendukung sepenuhnya penerapan didalam pelaksanaan tugas sehari-hari, memberikan reward dan penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja keras dan mengaplikasi dengan baik materi yang telah didapat didalam Diklat.

5. Sebaiknya instansi memilih pegawai untuk mengikuti Diklat yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan, agar Diklat yang diikuti oleh pegawai tidak sekedar formalitas dan benar-benar dapat diaplikasikan dalam menyelesaikan tugas dan dapat meningkatkan keterampilan peserta.
6. Manajemen Satpol PP hendaknya lebih meningkatkan lagi sarana dan prasarana yang ada, sehingga tidak cenderung menimbulkan rasa bosan para pegawai karena dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mereka terbentur dengan fasilitas yang serba terbatas.
7. Manajemen Satuan Polisi Pamong Praja hendaknya bisa terus mengkaji lebih baik jenis pendidikan dan pelatihan yang lebih sesuai lagi untuk diterapkan dalam pembentukan SDM Satpol PP, Diklat yang akan diikuti harus dipelajari dengan sebaik-baiknya, mengenai kualitas penyelenggaranya, sehingga materi yang akan disampaikan, metode yang digunakan, Instrukturnya, sarana atau fasilitas yang akan digunakan sehingga pada saat pelaksanaan diklat benar-benar mendukung terlaksananya suatu pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Nantinya diharapkan akan menambah motivasi yang tinggi dari para anggota sebagai peserta, sehingga akan terdorong untuk bekerja keras dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan Tupoksi.

8. Kebijakan pimpinan diharapkan sejalan dengan apa yang sudah menjadi ketentuan yaitu Standar Operasional Prosedur SatPol PP dalam hal yang menyangkut pengambilan keputusan, juga penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang di miliki.
9. Hendaknya bisa dilakukan penelitian lebih lanjut, untuk bisa mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap penunjang peningkatan kinerja Satpol.PP, yang belum bisa penulis kaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhinugroho (2005). *Pendidikan dan Pelatihan Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Widyatama
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Michael, (2000) Seri Pedoman Manajemen. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- As'ad, M.(2001) *Psikologi Industri*. Edisi kelima, Cetakan kelima, Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin and Russel (1997) Reward and Organizational Goal Achievement : A Case Study of Toyota Motor in Kentucky. *Journal of Management Studies*.
- Budiharjo, Mariam, (2006) *Dasar-dasar ilmu politik*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler,G. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi bahasa Indonesia, Jilid 2, Alih bahasa Benyamin Molan, Jakarta: Prenhalindo.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2001) *Organisasi : perilaku, struktur, proses*. Edisi Kedelapan, Jilid Dua, Alih bahasa Nunik Adiarni, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, C.F. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T Hani, (1997) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*, Jakarta: Gunung Agung.
- Kunartinah dan Sukoco. (2010). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 74 - 84 Vol. 17, No. 1. ISSN: 1412-3126
- Luthans, F. (2000) *Organizational Behavior*. Seventh edition, McGraw Hill, Singapore.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan ketiga, Bandung: Refika Aditama,
- Martoyo, Susilo, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000) *Human Resource Management*. Ninth edition, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). *Human Resource Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Mell Silberman, Ph.D. dan Carol Auerbach. (2013) *Active Training : Pedoman Praktis tentang Teknik, Desain, Contoh Kasus, dan Kiat*, Cetakan 1, Bandung: Nusa Media.
- Moekijat, (2000) *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Mubashar Farooq dan Dr. Muhamamd Aslam Khan (2011). *Impact of Training and Feedback on Employee Performance*. Far East Journal of Psychology and Business Vol. 5 No. 1 October 2011
- Rachmawati, Nuraini Eka, 2004, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: Ekonisia.
- Raja Suzana Raja Kasiin and Sharriffah Ali (2011). *The Influence of Training Design on Training Transfer Performance among Support Staff of Higher Education Institution in Malaysia*. International Journal of Innovation Management and Technology, Vol. 2, No. 5, October 2011
- Ranupandojo, Heidjrachman, Suad Husnan, (2000) *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ruky, Achmad (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, M. Monroza. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2008), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan ketiga, Bandung: Refika Aditama,
- Martoyo, Susilo, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000) *Human Resource Management*. Ninth edition, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). *Human Resource Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Mell Silberman, Ph.D. dan Carol Auerbach. (2013) *Active Training : Pedoman Praktis tentang Teknik, Desain, Contoh Kasus, dan Kiat*, Cetakan 1, Bandung: Nusa Media.
- Moekijat, (2000) *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Mubashar Farooq dan Dr. Muhamamd Aslam Khan (2011). *Impact of Training and Feedback on Employee Performance*. Far East Journal of Psychology and Business Vol. 5 No. 1 October 2011
- Rachmawati, Nuraini Eka, 2004, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: Ekonisia.
- Raja Suzana Raja Kasim and Sharriffah Ali (2011). *The Influence of Training Design on Training Transfer Performance among Support Staff of Higher Education Institution in Malaysia*. International Journal of Innovation Management and Technology, Vol. 2, No. 5, October 2011
- Ranupandojo, Heidjrachman, Suad Husnan, (2000) *Manajemen Personalialia*, Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ruky, Achmad (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, M. Monroza. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.

- Singgih, Santoso (2006), *SPSS, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sofyandi, Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2006). *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2012. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri)*. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 2, September 2012.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Lampiran 1. Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN KAPUAS HULU

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penyusunan bahan untuk Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak oleh **D. Isniati (018415549)**. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i. untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i. berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Masukan dan informasi yang jujur, benar dan akurat sangat diharapkan agar informasi ilmiah yang disajikan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i. Dalam pengisian kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian:

- Berilah tanda *checklist* “√” pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.
- Dimohon semua pertanyaan atau pernyataan dapat diisi secara obyektif dan tidak ada yang terlewatkan.
- Jawaban kuesioner dijamin kerahasiaannya.

Keterangan:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| ▪ Sangat tidak setuju | diberi skor : 1 |
| ▪ Tidak setuju | diberi skor : 2 |
| ▪ Ragu-ragu | diberi skor : 3 |
| ▪ Setuju | diberi skor : 4 |
| ▪ Sangat setuju | diberi skor : 5 |

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Jabatan :

Pendidikan terakhir : SLTP S1
 SMA S2
 Diploma S3

Usia :

Masa kerja :

I. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
A. Materi (X1)						
1.	Materi Diklat telah sesuai dengan tugas yang saya kerjakan.					
2.	Materi Diklat yang diberikan dapat saya pahami dengan mudah.					
3.	Materi Diklat yang diberikan dapat menunjang pekerjaan saya.					
B. Metode (X2)						
1.	Metode yang digunakan dalam Diklat telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
2.	Metode yang digunakan dalam Diklat menarik dan telah sesuai dengan harapan Saya.					
3.	Metode Diklat sangat membantu Saya dalam memahami materi yang diberikan.					
4.	Metode Diklat telah sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya geluti.					
C. Fasilitas (X3)						
1.	Alat bantu (<i>Overhead, proyektor, infocus, papan tulis dsb</i>) dalam pelaksanaan Diklat sangat menunjang/membantu kelancaran Diklat.					
2.	Diklat yang saya ikuti berjalan lancar dengan fasilitas yang telah ada.					
3.	Fasilitas yang digunakan dalam pelaksanaan Diklat sudah baik.					
4.	Fasilitas yang disediakan untuk kelancaran Diklat telah sesuai dengan harapan saya.					
5.	Dengan fasilitas Diklat yang telah tersedia, saya merasa nyaman dalam mengikuti Diklat yang diadakan oleh instansi.					
D. Kemampuan Instruktur (X4)						
1.	Instruktur/ <i>Trainer</i> mampu memberikan gambaran bagaimana prinsip belajar yang baik.					

2.	Pengajar dalam Diklat benar-benar memiliki keahlian dalam materi yang disampaikan sehingga mudah dipahami.					
3.	Instruktur/ <i>Trainer</i> menjawab pertanyaan peserta Diklat dengan jelas.					
4.	Instruktur/ <i>Trainer</i> telah berpengalaman dalam memberikan pelatihan.					
5.	Instruktur/ <i>Trainer</i> menyampaikan materi Diklat dengan metode yang mudah dipahami dan menarik.					
E. Kemampuan Peserta						
1	Setelah mengikuti Diklat saya dapat mengerjakan tugas saya dengan lancar berdasarkan pengetahuan dan wawasan yang saya terima selama Diklat.					
2	Saya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas/pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.					
3	Diklat yang telah saya ikuti sangat bermanfaat dalam menunjang pekerjaan/tugas saya.					
4	Setelah mengikuti Diklat saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas tanpa hambatan/kendala.					
5	Diklat yang pernah saya ikuti sesuai dengan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN KAPUAS HULU

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penyusunan bahan untuk Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak oleh **D. Isnati (018415549)**. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i. untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i. berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Masukan dan informasi yang jujur, benar dan akurat sangat diharapkan agar informasi ilmiah yang disajikan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i. Dalam pengisian kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian:

- Berilah tanda *checklist* “√” pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.
- Dimohon semua pertanyaan atau pernyataan dapat diisi secara obyektif dan tidak ada yang terlewatkan.
- Jawaban kuesioner dijamin kerahasiaannya.

Keterangan:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| ▪ Sangat tidak setuju | diberi skor : 1 |
| ▪ Tidak setuju | diberi skor : 2 |
| ▪ Ragu-ragu | diberi skor : 3 |
| ▪ Setuju | diberi skor : 4 |
| ▪ Sangat setuju | diberi skor : 5 |

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Pegawai yang dinilai :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Jabatan :

Pendidikan terakhir : SLTP S1
 SMA S2

Diploma S3

Usia :

Masa kerja :

II. Daftar Pernyataan Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	ST
1.	Pegawai memiliki pengetahuan dan dasar teknis mengenai pekerjaan yang memberikan kemudahan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kantor/perusahaan.					
2.	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
3.	Kemampuan pegawai dalam menganalisis data/informasi berkenaan dengan bidang pekerjaannya sehingga permasalahan yang muncul dapat diatasi secara mandiri semakin meningkat.					
4.	Meningkatkan Keterampilan, pengetahuan dan semangat kerja pegawai Dalam hal menggunakan berbagai peralatan/mesin-mesin di kantor/perusahaan					
5.	Kemampuan, Keterampilan, pengetahuan pegawai meningkat dalam bekerja sama dan membangun kinerja tim yang baik.					
6.	Pegawai memiliki keterampilan serta pengetahuan yang bertambah sehingga dapat menyelesaikan secara cepat dan tepat pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai tuntutan kantor/perusahaan.					
7.	Semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan tanggung jawab pegawai semakin besar.					
8.	Meningkatnya kemampuan pegawai dalam berhubungan secara lisan dengan rekan kerja, atasan dan orang lain di luar kantor/ perusahaan.					
9.	Pegawai memiliki pengetahuan teknis, dasar teknis yang baik dan kepraktisan sehingga pekerjaan pegawai mendekati atau bahkan melebihi standar kinerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data

104

No.	A. Materi (X1)				B. Metode (X2)				C. Fasilitas (X3)					D. Kemampuan Instruktur (X4)						E. Kemampuan Peserta (X5)						Kinerja (Y)																
	1	2	3	R	1	2	3	4	R	1	2	3	4	5	R	1	2	3	4	5	R	1	2	3	4	5	R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	R					
1	4	4	3	3.67	3.67	3	4	4	3.50	3.50	4	4	3	3	3.60	3.60	2	2	4	4	2	2.80	2.80	2	3	3	3	2.80	2.80	4	4	4	5	4	4	2	4.00	4.00				
2	4	3	3	3.33	3.33	3	3	3	3.00	3.00	3	3	3	3	3.00	3.00	3	3	3	3	2	2.80	2.80	2	2	2	3	2.20	2.20	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2.67	2.67		
3	3	4	4	3.67	3.67	3	3	3	3.25	3.25	3	2	4	3	3	3.20	3.20	4	3	3	3	4	3.40	3.40	2	1	3	4	3.40	3.40	5	3	4	4	4	5	5	4	4.22	4.22		
4	4	4	5	4.33	4.33	4	3	3	3.50	3.50	3	4	4	3	3	3.40	3.40	4	3	4	4	4	3.80	3.80	3	3	4	3	3.40	3.40	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4.11	4.11	
5	2	2	3	2.33	2.33	3	3	3	3.00	3.00	2	3	4	3	3	3.20	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3.00	3	4	3	3	3.20	3.20	4	2	4	3	2	3	5	5	4	3.56	3.56	
6	4	4	5	4.33	4.33	4	4	4	4.00	4.00	4	3	3	3	3	3.40	3.40	3	3	3	3	2	2.80	2.80	3	4	3	4	3.60	3.60	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4.4	3.44	
7	3	4	3	3.33	3.33	3	3	2	2.75	2.75	3	3	4	4	5	3.80	3.80	4	4	5	4	4	4.20	4.20	3	1	4	3	3	3.40	3.40	4	5	4	3	2	3	4	4	5	3.78	3.78
8	4	4	4	4.00	4.00	4	4	3	3.50	3.50	4	4	3	4	3	3.80	3.80	4	3	4	3	2	3.20	3.20	2	4	2	4	3.20	3.20	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4.56	4.56	
9	3	3	4	3.33	3.33	3	2	3	2.75	2.75	3	3	3	3	3	3.00	3.00	3	3	3	3	2	2.80	2.80	3	3	3	3	3.00	3.00	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4.11	4.11	
10	5	5	4	4.67	4.67	4	4	5	4.25	4.25	4	4	4	5	4.20	4.20	5	5	4	4	5	4.60	4.60	4	5	5	4	4.40	4.40	5	4	1	2	5	3	4	1	3.22	3.22			
11	4	4	4	4.00	4.00	3	3	3	3.25	3.25	4	3	4	4	4	3.80	3.80	4	4	3	3	3	3.40	3.40	2	4	4	2	3.20	3.20	5	4	4	4	4	5	4	4	4.33	4.33		
12	4	5	4	4.33	4.33	4	5	5	4.75	4.75	4	5	4	4	4.40	4.40	4	5	5	5	5	4.80	4.80	5	4	5	4	4.40	4.40	4	3	2	3	2	2	3	3	2.67	2.67			
13	5	4	4	4.33	4.33	4	4	4	4.00	4.00	4	3	3	4	4	3.60	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	5	4.20	4.20	4	3	3	2	2	3	4	3	3.00	3.00		
14	4	5	2	3.67	3.67	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	5	4.20	4.20	5	4	4	3	4	4.00	4.00	3	4	4	4	3.80	3.80	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3.00	3.00		
15	4	4	4	4.00	4.00	3	3	3	3.50	3.50	4	3	4	4	3	3.80	3.80	4	4	5	4	4	4.20	4.20	4	4	4	4	4.00	4.00	4	3	2	2	3	3	3	3	2.78	2.78		
16	3	3	4	3.33	3.33	3	3	3	3.25	3.25	3	3	4	3	3	3.40	3.40	4	4	3	3	3	3.60	3.60	3	3	3	3	3.00	3.00	2	2	2	4	4	3	5	4	4	3.33	3.33	
17	4	4	4	4.00	4.00	4	3	4	3.50	3.50	4	4	3	3	3	3.60	3.60	4	3	4	4	4	3.80	3.80	4	4	4	3	3.80	3.80	5	4	2	3	1	5	5	4	4	3.67	3.67	
18	4	4	4	4.00	4.00	4	4	3	3.50	3.50	4	4	4	3	3	3.60	3.60	4	3	4	4	4	3.80	3.80	3	3	3	3	3.00	3.00	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4.00	4.00	
19	4	4	4	4.00	4.00	3	4	4	3.50	3.50	3	4	4	3	3	3.40	3.40	4	3	3	4	4	3.60	3.60	4	3	4	3	3.60	3.60	3	1	3	3	2	5	4	5	5	3.44	3.44	
20	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	4.00	4.00	4	3	3	3	3	3.20	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3.00	3	4	3	3	3.40	3.40	5	3	4	3	4	5	4	4	4.00	4.00		
21	4	3	2	3.00	3.00	2	3	3	2.50	2.50	4	3	4	3	4	3.60	3.60	4	3	4	4	3	3.60	3.60	3	4	3	3	3.40	3.40	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3.11	3.11	
22	4	4	3	3.67	3.67	3	3	3	3.00	3.00	4	3	4	4	3	3.80	3.80	4	4	5	4	3	4.00	4.00	4	4	3	3	3.60	3.60	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3.56	3.56	
23	4	4	3	3.67	3.67	3	3	3	3.00	3.00	5	4	4	4	4	4.20	4.20	4	4	5	4	3	4.00	4.00	4	4	3	3	3.60	3.60	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4.11	4.11	
24	3	3	3	3.00	3.00	3	3	3	3.00	3.00	4	3	3	3	3	3.40	3.40	4	3	4	3	2	3.20	3.20	2	3	3	3	2.80	2.80	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3.22	3.22	
25	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	3.75	3.75	4	4	4	5	4.20	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	4	4.00	4.00	4	5	3	2	3	2	4	4	4	3.33	3.33		
26	3	3	3	3.00	3.00	3	3	2	2.75	2.75	1	3	2	4	2.60	2.60	3	3	4	3	3	3.20	3.20	3	3	3	3	3.1	2.60	2.60	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4.22	4.22	
27	4	4	4	4.00	4.00	4	4	2	3.50	3.50	2	4	3	2	2	2.60	2.60	2	2	2	2	2	2.00	2.00	2	2	2	2	2.00	2.00	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4.00	4.00	
28	4	4	4	4.00	4.00	4	4	3	3.50	3.50	4	4	4	3	4	3.80	3.80	4	3	3	4	4	3.60	3.60	4	4	4	4	4.00	4.00	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4.56	4.56	
29	3	4	4	3.67	3.67	3	3	4	3.50	3.50	3	3	4	4	4	3.60	3.60	4	3	3	3	4	3.40	3.40	3	4	3	3	3.40	3.40	2	3	3	2	3	4	5	4	4	3.44	3.44	
30	2	3	4	3.00	3.00	1	4	3	2	2.50	2.50	2	1	2	4	2.60	2.60	4	4	3	3	2	3.00	3.00	3	2	2	2	2.40	2.40	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3.56	3.56	
31	4	4	3	3.67	3.67	2	3	4	3.25	3.25	4	3	3	2	2	2.80	2.80	4	4	2	2	3	3.00	3.00	3	3	3	5	3.60	3.60	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.22	4.22	
32	4	3	3	3.33	3.33	2	3	3	2.75	2.75	3	3	3	3	3	3.00	3.00	3	3	2	2	2	2.40	2.40	2	2	3	2	2.40	2.40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.11	4.11	
33	3	4	3	3.33	3.33	4	4	3	3.25	3.25	4	3	4	4	3	3.60	3.60	3	3	4	2	4	3.20	3.20	3	4	4	4	3.80	3.80	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4.44	4.44	
34	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	3.75	3.75	4	3	3	4	3	3.40	3.40	4	4	4	3	3	3.60	3.60	4	4	3	5	4.00	4.00	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4.22	4.22	
35	2	2	3	2.33	2.33	3	3	2	2.75	2.75	4	3	4	3	3	3.40	3.40	3	3	3	3	4	3.20	3.20	3	3	3	4	3.40	3.40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	
36	4	4	4	4.00	4.00	2	4	4	3.25	3.25	3	3	4	3	3	3.20	3.20	3	3	2	3	4	3.00	3.00	3	4	4	3	3.60	3.60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.11	4.11	
37	3	4	3	3.33	3.33	4	2	3	3.00	3.00	4	4	5	4	4	4.20	4.20	5	4	4	3	4	4.00	4.00	4	3	3	5	3.80	3.80	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4.22	4.22	
38	4	4	4	4.00	4.00	2	3	4	3.25	3.25	4	3	4	4	3	3.60	3.60	4	3	2	2	4	3.00	3.00	2	4	4	5	3.80	3.80	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.11	4.11	
39	3	3	3	3.00	3.00	2	3	3	2.75	2.75	3	3	3	3	3	3.00	3.00	3	3	2	3	3	2.80	2.80	3	3	3	4	3.60	3.60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.11	4.11	
40	5	5	4	4.67	4.67	5	4	4	4.25	4.25	4	4	5	5	4.60	4.60	4	4	5	4	5	4.40	4.40	5	4	4	4	4.40	4.40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00		
41	4	4	3	3.67	3.67	3	3	3	3.25	3.25	4	4	4	4	4	4.00	4.00	3	3	3	2	4	3.00	3.00	4	2	4	5	4.00	4.00	4	4										

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Realibilitas)**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.683**	.337**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000
	N	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.683**	1	.383**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.337**	.383**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002		.000
	N	65	65	65	65
X1	Pearson Correlation	.839**	.850**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	3

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.491**	.286*	.307*	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.013	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.491**	1	.412**	.118	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.348	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.286*	.412**	1	.492**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.307*	.118	.492**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.013	.348	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.735**	.693**	.768**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4

Correlations**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.410**	.374**	.464**	.216	.712**
Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.084	.000
N	65	65	65	65	65	65
X3.2 Pearson Correlation	.410**	1	.552**	.298*	.227	.694**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.016	.069	.000
N	65	65	65	65	65	65
X3.3 Pearson Correlation	.374**	.552**	1	.511**	.329**	.769**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.007	.000
N	65	65	65	65	65	65
X3.4 Pearson Correlation	.464**	.298*	.511**	1	.349**	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000		.004	.000
N	65	65	65	65	65	65
X3.5 Pearson Correlation	.216	.227	.329**	.349**	1	.606**
Sig. (2-tailed)	.084	.069	.007	.004		.000
N	65	65	65	65	65	65
X3 Pearson Correlation	.712**	.694**	.769**	.748**	.606**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

Correlations**Correlations**

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1 Pearson Correlation	1	.657**	.376**	.438**	.505**	.736**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65
X4.2 Pearson Correlation	.657**	1	.554**	.614**	.577**	.851**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65
X4.3 Pearson Correlation	.376**	.554**	1	.677**	.364**	.771**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.003	.000
N	65	65	65	65	65	65
X4.4 Pearson Correlation	.438**	.614**	.677**	1	.511**	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	65	65	65	65	65	65
X4.5 Pearson Correlation	.505**	.577**	.364**	.511**	1	.757**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000		.000
N	65	65	65	65	65	65
X4 Pearson Correlation	.736**	.851**	.771**	.825**	.757**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Correlations**Correlations**

	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5
X5.1 Pearson Correlation	1	.446**	.516**	.326**	.255*	.739**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.040	.000
N	65	65	65	65	65	65
X5.2 Pearson Correlation	.446**	1	.459**	.268*	.362**	.735**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.031	.003	.000
N	65	65	65	65	65	65
X5.3 Pearson Correlation	.516**	.459**	1	.113	.156	.647**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.370	.216	.000
N	65	65	65	65	65	65
X5.4 Pearson Correlation	.326**	.268*	.113	1	.359**	.606**
Sig. (2-tailed)	.008	.031	.370		.003	.000
N	65	65	65	65	65	65
X5.5 Pearson Correlation	.255*	.362**	.156	.359**	1	.663**
Sig. (2-tailed)	.040	.003	.216	.003		.000
N	65	65	65	65	65	65
X5 Pearson Correlation	.739**	.735**	.647**	.606**	.663**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	5

Correlations

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.556**	.245*	.270*	.256*	.154	.150	.173	-.026	.529**
Sig. (2-tailed)		.000	.049	.030	.040	.221	.234	.169	.837	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.2 Pearson Correlation	.556**	1	.345**	.387**	.504**	.349**	.103	.101	.004	.652**
Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.000	.004	.414	.423	.974	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.3 Pearson Correlation	.245*	.345**	1	.324**	.299*	.452**	.186	.254*	.221	.622**
Sig. (2-tailed)	.049	.005		.009	.016	.000	.137	.041	.077	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.4 Pearson Correlation	.270*	.387**	.324**	1	.717**	.305*	.496**	.116	.230	.718**
Sig. (2-tailed)	.030	.001	.009		.000	.013	.000	.358	.065	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.5 Pearson Correlation	.256*	.504**	.299*	.717**	1	.342**	.406**	.242	.133	.734**
Sig. (2-tailed)	.040	.000	.016	.000		.005	.001	.052	.293	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.6 Pearson Correlation	.154	.349**	.452**	.305*	.342**	1	.439**	.372**	.073	.647**
Sig. (2-tailed)	.221	.004	.000	.013	.005		.000	.002	.561	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

Y1.7 Pearson Correlation	.150	.103	.186	.496**	.406**	.439**	1	.295*	.341**	.613**
Sig. (2-tailed)	.234	.414	.137	.000	.001	.000		.017	.005	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.8 Pearson Correlation	.173	.101	.254*	.116	.242	.372**	.295*	1	.426**	.497**
Sig. (2-tailed)	.169	.423	.041	.358	.052	.002	.017		.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y1.9 Pearson Correlation	-.026	.004	.221	.230	.133	.073	.341**	.426**	1	.403**
Sig. (2-tailed)	.837	.974	.077	.065	.293	.561	.005	.000		.001
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y Pearson Correlation	.529**	.652**	.622**	.718**	.734**	.647**	.613**	.497**	.403**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X4, X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.233	.46242

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.225	5	1.045	4.887	.001 ^a
	Residual	12.616	59	.214		
	Total	17.840	64			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

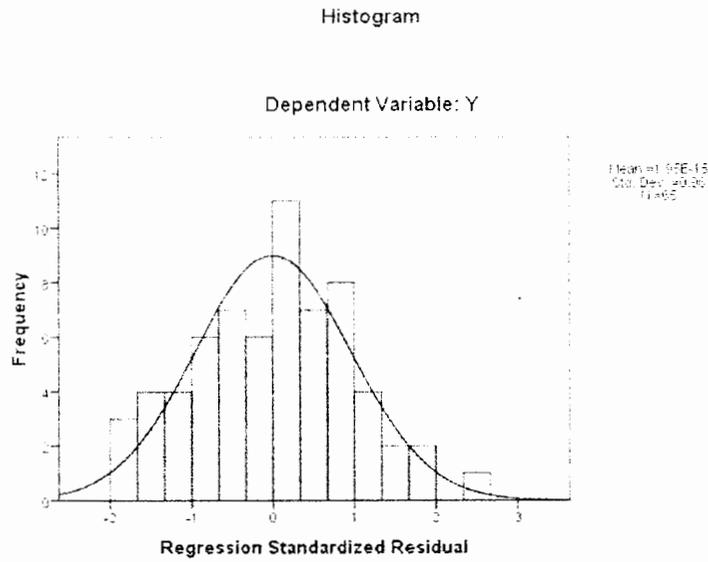
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

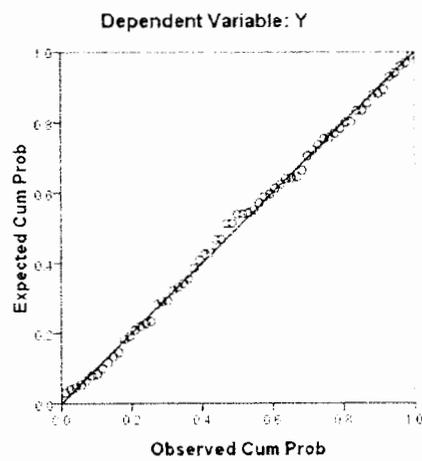
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.251	.618		5.263	.000		
	X1	.267	.112	.322	.747	.662	1.510
	X2	.302	.092	.440	.661	.661	1.514
	X3	.058	.104	.063	.579	.926	1.080
	X4	.323	.118	.348	.747	.747	1.338
	X5	.181	.112	.188	.889	.889	1.125

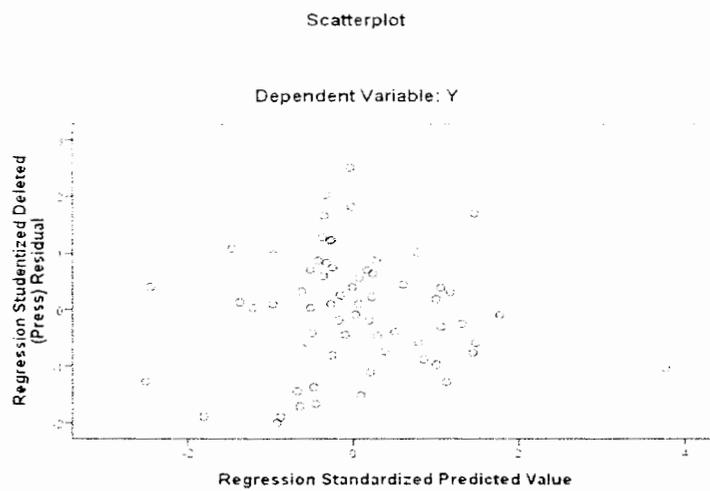
a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44398494
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.038
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.419
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

Means**Y * X1****ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	2.575	8	.322	1.181	.327
Linearity	1.651	1	.651	5.387	.028
Deviation from Linearity	1.924	7	.275	1.008	.435
Within Groups	15.265	56	.273		
Total	17.840	64			

Y * X2**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	1.905	8	.238	.837	.574
Linearity	1.466	1	.466	7.637	.006
Deviation from Linearity	1.439	7	.206	2.723	.653
Within Groups	15.935	56	.285		
Total	17.840	64			

Y * X3**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	4.095	11	.372	1.436	.185
Linearity	1.772	1	.007	7.428	.008
Deviation from Linearity	4.088	10	.409	1.576	.140
Within Groups	13.745	53	.259		
Total	17.840	64			

Y * X4

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4 Between Groups (Combined)	5.173	11	.470	1.967	.051
Linearity	1.800	1	1.800	7.531	.008
Deviation from Linearity	3.373	10	.337	1.411	.201
Within Groups	12.668	53	.239		
Total	17.840	64			

Y * X5

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X5 Between Groups (Combined)	6.740	12	.562	2.631	.008
Linearity	1.190	1	1.190	5.574	.022
Deviation from Linearity	5.551	11	.505	2.364	.019
Within Groups	11.100	52	.213		
Total	17.840	64			

Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.250	.349		.717	.476
X1	-.063	.063	-.155	-1.000	.322
X2	.048	.052	.143	.921	.361
X3	-.042	.059	-.094	-.717	.476
X4	.012	.067	.027	.183	.855
X5	.083	.063	.176	1.315	.193

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 5. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Raja Suzana Raja Kasim and Sharriffah Ali (2011)	Pengaruh Desain Pelatihan Pelatihan Kinerja transfer antara Support Staff Institusi Pendidikan Tinggi di Malaysia	Pengaruh Desain Pelatihan Kinerja transfer Pelatihan	Lembaga pendidikan tinggi telah melakukan berbagai penelitian untuk mengeksplorasi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan profesional staf personil, namun mengabaikan untuk menyelidiki atau mengadopsi praktek-praktek pembangunan sumber daya manusia untuk sumber daya yang paling penting mereka dalam lembaga-lembaga mereka yang staf pendukung mereka. Tulisan ini dianalisis dari perspektif kegiatan transfer pelatihan rendah di antara staf pendukung lembaga pembelajaran publik yang lebih tinggi di Malaysia. Dari hasil penelitian ini, desain pelatihan, validitas isi dan mentransfer desain menjelaskan 65 persen dari transfer pelatihan. Makalah ini menegaskan kekokohan tingkat evaluasi ketiga model Kirkpatrick.
Mubashar Farooq dan Dr. Muhamamd Aslam Khan (2011)	Dampak Pelatihan dan Tanggapan Terhadap Kinerja Karyawan ". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dampak dari Pelatihan dan Tanggapan pada peningkatan kinerja karyawan	Dampak Pelatihan dan Tanggapan Terhadap Kinerja Karyawan	Temuan penelitian ini menunjukkan menyusun dan mengadopsi program dan teknik pelatihan yang lebih efektif untuk memberikan bentuk progresif dengan hasil yang dicapai melalui penelitian ini. Keterbatasan penelitian konseptual ini adalah bahwa hal itu mencakup beberapa aspek pelatihan dan umpan balik. Implikasi lebih lanjut dari penelitian harus menyoroti

			<p>beberapa faktor lain yang dapat memperkuat hasilnya. Pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan tingkat kinerja segala macam organisasi, dan dengan lebar menyebarkan implikasi dari ini dan faktor-faktor lain yang lebih maju dari pelatihan, kualitas proses tim dapat ditingkatkan yang akan menghasilkan dalam memberikan bentuk yang lebih baik untuk kinerja karyawan .</p>
Siagian (2010).	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas dan Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan</p>	<p>Pendidikan dan Pelatihan Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan pengaruhnya berada pada kategori sedang, dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 0,6. Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%.</p>
Adhinugroho (2005)	<p>Pendidikan dan Pelatihan Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat</p>	<p>Pendidikan dan Pelatihan Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah peranan yang diberikan oleh adanya program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sudah cukup besar, dengan persentase koefisien determinasinya 44,89%. Hubungan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan tersebut sebesar 0,67. Ini menunjukkan bahwa</p>

			terdapat hubungan searah dan terdapat korelasi positif antara pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja pegawai.
Sunarto (2012)	Pengaruh pendidikan pelatihan dan kesesuaian Penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum kota kediri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri)	Pendidikan pelatihan Kesesuaian Penempatan Kinerja	Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa sebesar 70,3% perubahan variabel kinerja pegawai disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama variabel Pendidikan, Pelatihan Kesesuaian Penempatan Tugas . Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri, karena nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,506 atau 50,6%. Akan tetapi variabel Kesesuaian penempatan tugas (X3) pengaruhnya tidak signifikan, karena thitung variabel Kesesuaian penempatan tugas (X3) = 1,836 dan nilai probabilitas = 0,071. Variabel kesesuaian penempatan tugas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena meskipun terjadi beberapa kali mutasi, yang dimutasi tingkat atasan sedangkan ditingkat staf hampir dapat dikatakan tidak ada mutasi.
Kunartinah dan Sukoco (2010)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi	Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Kinerja Kompetensi	Hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (2) pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (3) pendidikan dan pelatihan memiliki

			<p>pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (4) pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan kinerja dampak yang signifikan (5) Kompetensi dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (6) Kompetensi tidak cukup efektif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja (7) Kompetensi mampu menjelaskan secara efektif mempengaruhi pembelajaran organisasi terhadap kinerja.</p>
--	--	--	---

Lampiran 6 : SOTK Satpol PP Kab. Kapuas Hulu

STRUKTUR ORGANISASAI DAN TATA KERJA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KAPUAS HULU
BERDASARKAN PERATURAN BUPATI KAPUAS HULU
NOMOR 6 TAHUN 2012

