

**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
MUSI RAWAS UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program Strata
Satu Pada Program Studi Manajemen**



Oleh:

HIJIR

NIM : 216. 01. 0386

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU
2020**

Hijir (2020). The Effect of Education on Employee Performance with Training as ModeratorVariables in the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Utara Regency. Undergraduate thesis (S1) program at Bina Insan Lubuklinggau University. Advisor I Herman Paleni, SE., M.Si. Second Advisor Yuli Eftrianti, ST., M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of education on employee performance with training as a moderating variable in the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Utara Regency. In this study, training is an independent variable, performance is the dependent variable, and training is a moderator variable. The method in this study used a questionnaire technique and analyzed using the SPSS 22 for windows program. In the results of the first hypothesis (H1) it is explained that the variable Education (X) on Employee Performance (Y) in the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Utara Regency shows that the value of $t_{count} = 3.830$ is greater than t_{table} with $\alpha = 5\%$ $df (n-2) = (60-2)$ is 2,001, meaning H_o is rejected and H_a is accepted and partially the Education variable (X) has a significant effect on the Employee Performance variable (Y) in the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Utara Regency . Furthermore, in the results of the second hypothesis (H2) it is explained that the training variable (Z) as the moderator variable also has a significant effect on Education (X) and Employee Performance (Y) in the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Utara Regency, this is evidenced by the results of the analysis of the R square value. (R2) which increased from the beginning (0.202 (20.2%) to 0.337 (33.7%) so that it can be said that the existence of the Training (Z) variable as a moderating variable will be able to strengthen or increase the influence of the Education (X) variable on performance (Y).

Keywords: Education, Performance, Training

Hijir (2020). *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara*. Skripsi program sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pembimbing I Herman Paleni, SE., M.Si. Pembimbing II Yuli Eftrianti, ST., M.Si.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan pelatihan sebagai variabel moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Dalam penelitian ini, pelatihan merupakan variabel independen, kinerja merupakan variabel dependen, dan pelatihan merupakan variabel moderator. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik angket / kuisioner yang dianalisis menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Pada hasil hipotesis pertama (H1) dijelaskan bahwa variabel Pendidikan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,830$ lebih besar dari t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ df $(n-2) = (60-2)$ adalah sebesar 2,001, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Selanjutnya pada hasil hipotesis kedua (H2) dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (Z) sebagai variabel moderator juga berpengaruh signifikan terhadap Pendidikan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara hal ini dibuktikan dengan hasil analisis nilai R square (R^2) yang meningkat dari semula (0,202 (20,2%) menjadi 0,337 (33,7%) sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel Pelatihan (Z) sebagai variabel moderasi akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Pendidikan (X) terhadap Kinerja (Y).

Kata Kunci : Pendidikan, Kinerja, Pelatihan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Sutanta, Ph.D. selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak M. Yusuf, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Suyadi, MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Herman Paleni, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Yuli Efrianti, ST., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.
9. Seluruh keluarga besar khususnya orang tua, suami, anak, dan teman seperjuangan yang tak henti-hentinya memberikan dukungan.
10. Seluruh dosen dan karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISIS PENGUJI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Literatur.....	9
2.2 Penelitian yang Relevan.....	40
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2.4 Hipotesis.....	41
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Desain Penelitian.....	43
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	44

3.5 Sumber Data.....	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.7 Intrumen Penelitian	46
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.9 Uji Asumsi Klasik	49
3.10 Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.2 Hasil Penelitian.....	55
4.3 Pembahasan	102
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	105
5.1 Simpulan.....	105
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	44
Tabel 3.3	Intrumen Penelitian.....	47
Tabel 3.4	Jumlah Kuisisioner Penelitian.....	47
Tabel 3.5	Interval tingkat korelasi dan kekuatan hubungan	52
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Pendidikan (X).....	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Pelatihan (Z)	59
Tabel 4.4	Hasil Analisis Uji Reliabilitas X	61
Tabel 4.5	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Y	61
Tabel 4.6	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Z.....	62
Tabel 4.7	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.8	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.9	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4.10	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Jabatan	66
Tabel 4.11	Pernyataan 1 (X).....	68
Tabel 4.12	Pernyataan 2 (X).....	68
Tabel 4.13	Pernyataan 3 (X).....	69
Tabel 4.14	Pernyataan 4 (X).....	70
Tabel 4.15	Pernyataan 5 (X).....	70
Tabel 4.16	Pernyataan 6 (X).....	71
Tabel 4.17	Pernyataan 7 (X).....	72
Tabel 4.18	Pernyataan 8 (X).....	72
Tabel 4.19	Pernyataan 9 (X).....	73
Tabel 4.20	Pernyataan 10 (X).....	74
Tabel 4.21	Pernyataan 11 (X).....	74
Tabel 4.22	Pernyataan 12 (X).....	75
Tabel 4.23	Pernyataan 1 (Y).....	76
Tabel 4.24	Pernyataan 2 (Y).....	77

Tabel 4.25	Pernyataan 3 (Y).....	77
Tabel 4.26	Pernyataan 4 (Y).....	78
Tabel 4.27	Pernyataan 5 (Y).....	79
Tabel 4.28	Pernyataan 6 (Y).....	79
Tabel 4.29	Pernyataan 7 (Y).....	80
Tabel 4.30	Pernyataan 8 (Y).....	81
Tabel 4.31	Pernyataan 9 (Y).....	81
Tabel 4.32	Pernyataan 10 (Y).....	82
Tabel 4.33	Pernyataan 11 (Y).....	83
Tabel 4.34	Pernyataan 12 (Y).....	83
Tabel 4.35	Pernyataan 13 (Y).....	84
Tabel 4.36	Pernyataan 14 (Y).....	85
Tabel 4.37	Pernyataan 15 (Y).....	85
Tabel 4.38	Pernyataan 1 (Z).....	86
Tabel 4.39	Pernyataan 2 (Z).....	87
Tabel 4.40	Pernyataan 3 (Z).....	88
Tabel 4.41	Pernyataan 4 (Z).....	88
Tabel 4.42	Pernyataan 5 (Z).....	89
Tabel 4.43	Pernyataan 6 (Z).....	90
Tabel 4.44	Pernyataan 7 (Z).....	90
Tabel 4.45	Pernyataan 8 (Z).....	91
Tabel 4.46	Pernyataan 9 (Z).....	92
Tabel 4.47	Pernyataan 10 (Z).....	92
Tabel 4.48	Pernyataan 11 (Z).....	93
Tabel 4.49	Pernyataan 12 (Z).....	94
Tabel 4.50	Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	95
Tabel 4.51	Uji Linieritas Pendidikan (X) Terhadap Kinerja (Y).....	97
Tabel 4.52	<i>Coefficients</i> Analisis Regresi Linier Sederhana (X) – (Y).....	98
Tabel 4.53	<i>Model Summary</i> Koefisien Korelasi (X) – (Y).....	99
Tabel 4.54	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	99
Tabel 4.55	<i>Coefficients</i> Uji t (X) – (Y).....	100

Tabel 4.56	<i>Model Summary</i> Koefisien Determinan (R^2).....	101
Tabel 4.57	<i>Model Summary</i> Analisis Regresi Moderasi	101

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Model Hubungan Variabel.....	41
Gambar 4.1	Ilustrasi Analisis Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	63
Gambar 4.2	Ilustrasi Analisis Deskripsi Pendidikan Responden	64
Gambar 4.3	Ilustrasi Analisis Deskripsi Usia Responden	65
Gambar 4.4	Ilustrasi Analisis Deskripsi Lama Kerja Responden	67
Gambar 4.5	Uji Normalitas Probability Plot	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan-tujuan dari organisasi disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk pegawainya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari pegawai tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi – kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu permasalahan yang mendasar dalam peningkatan kinerja pegawai adalah menciptakan pendidikan dan pelatihan pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Seorang pegawai harus bekerja secara optimal dimana hal ini dapat diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Kemudian Kinerja dapat diukur dari kemampuan dan keterampilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan [1].

Salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan dari masyarakat. Dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya tersebut dengan penuh motivasi dan itu mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal. Pegawai adalah hal utama yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Adapun sosok pegawai yang diharapkan dalam upaya pencapaian tujuan diantaranya yang memiliki kemauan kerja tinggi, jujur, dan loyalitas dalam menjalankan tugasnya. Dalam dunia kerja pendidikan adalah hal utama dilihat oleh sebuah organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat derajat/ kedudukan yang ia dapatkan dalam dunia kerja. Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah

yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sehingga pegawai mampu mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan harapan dapat memberi pengaruh positif bagi hasil kinerja organisasi.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi pegawai dituntut untuk kerja yang maksimal untuk memaksimalkan pekerjaan pegawai harus diimbangi dengan pelatihan. Hal ini dilakukan karena pegawai biasanya direkrut dari lulusan-lulusan lembaga pendidikan diluar institusi yang bersangkutan, untuk meningkatkan keterampilan para tenaga kerja dalam memulai suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan adalah usaha terencana dalam membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan sebuah organisasi pemerintah Musi Rawas Utara yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara mempunyai Visi yaitu Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja yang humanis sebagai penegak peraturan daerah dan peraturan kepala daerah menuju Kabupaten Musi Rawas Utara yang makmur, aman, cerdas, dan bermartabat. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara juga mempunyai misi yaitu terwujudnya situasi keamanan yang kondusif, Meningkatkan kerjasama antar lembaga dan instansi terkait dalam kerangka

implementasi tiga pilar “*Good Governance*” melalui pemerintah kerjasama Satuan Olisis Pamong Praja dan Pemerintah, Swasta/industri dan masyarakat dalam penegekan peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan keputusan kepala daerah, Meningkatkan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya penegakan disiplin Aparatur, Melaksanakan pengendalian dan tanggap darurat bencana serta pemberdayaan masyarakat di wilayah rawan, Menumbuhkembangkan kepatuhan masyarakat terhadap peraturan daerah dan keputusan kepala daerah. Dalam rangka menjalankan visi dan misi tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien.

Dari kenyataan yang ada, peneliti mengamati bahwa masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, lalu masih kurangnya juga keterampilan pegawai yang menyebabkan pegawai belum optimal dalam bekerja. Bila dilihat dari segi pendidikan, peneliti mengamati kurangnya pendidikan, kemampuan, dan keterampilan dalam menunjang kerja pegawai misalnya peralatan komputer atau laptop dan alat transportasi yang menyebabkan lambatnya kinerja pegawai. Lalu kurangnya apresiasi dan pujian dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada para pegawai. Serta komunikasi yang baik dalam pencapaian tugas sehingga membuat bawahan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sumber data ketenagakerjaan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara masih ada pegawai memiliki tingkat pendidikan yang belum

sarjana, terdapat 144 (seratus empat puluh empat) orang pegawai tingkat pendidikan SMA dan 1 (satu) orang pendidikan SMP, sehingga ada pekerjaan pada bagian tertentu dengan penggunaan teknologi yang belum sesuai dengan tingkat pendidikan mengakibatkan hasil pekerjaan kurang maksimal. Seperti yang diketahui semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan yang ia dapat, sehingga dapat menunjang dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selain itu, pelatihan pegawai tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang tepat sasaran dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidak sesuaian pelatihan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dan peneliti mengamati bahwa masih kurangnya kurangnya kerja sama dan komunikasi antar pegawai sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok, daya listrik yang kurang maksimal mengakibatkan pemadaman listrik secara mendadak.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas terdapat beberapa masalah tentang pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Pendidikan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja masih ada pegawai belum sarjana sehingga pekerjaan pada bagian tertentu belum sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai yang dikerjakan hasilnya kurang efektif dan efisien, dalam pelatihan kurangnya pengetahuan/ pengalaman yang didapat karena waktu pelatihan yang sedikit membuat pegawai kurang

memahami materi pelatihan dan mengakibatkan kurangnya pemahaman dalam pelaksanaan tugas dilapangan. Masalah lainnya peneliti menemukan penyelesaian pekerjaan pegawai belum maksimal dilihat dari waktu penyelesaian tugas yang belum tepat waktu dan tingkat kesalahan masih ada sehingga hasil kinerja yang kurang memuaskan. Melihat fenomena yang terjadi saat ini kebutuhan pegawai akan pendidikan dan pelatihan dalam menunjang pekerjaan yang dibebankan sangatlah berpengaruh, sehingga peneliti tertarik ingin meneliti tentang **“Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti mengamati dari hasil dilapangan ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1.2.1 Kinerja

- a. Masih kurangnya inisiatif dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
- b. Kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang ditentukan.
- c. Pegawai belum optimal dalam bekerja.

1.2.2 Pendidikan

- a. Masih ada pegawai yang tingkat pendidikan belum sarjana.
- b. Pekerjaan pada bagian tertentu yang dikerjakan belum sesuai dengan tingkat pendidikan hasilnya kurang maksimal.

1.2.3 Pelatihan

- a. Kurangnya pengetahuan/ pengalaman yang didapat karena waktu pelatihan yang sedikit membuat pegawai kurang memahami materi pelatihan.
- b. Kurangnya pemahaman dan pelaksanaan pekerjaan dilapangan.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara?
- 1.3.2 Apakah pelatihan sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap pendidikan dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara?

1.4 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka peneliti hanya membatasi pada masalah Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

- 1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sebagai variabel moderasi terhadap pendidikan dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat bagi objek penelitian

Untuk pihak instansi, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif serta membangun dan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan sekaligus pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

1.6.2 Manfaat bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan serta pengalaman bagi penulis dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia, untuk memahami lebih dalam mengenai pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang diterima dari mata kuliah kedalam wujud yang sesungguhnya.

1.6.3 Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak lain, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi bagi yang berminat meneliti dan mengadakan pengakajian ulang terhadap masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Literatur

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja juga merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [2]. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu [1].

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Prinsip-Prinsip Dasar Kinerja

Prinsip-prinsip dasar kinerja adalah strategis, holistik, terintegritasi, perumusan tujuan, perencanaan umpan balik, pengukuran, perbaikan kinerja, berkelanjutan, menciptakan budaya,

pengembangan, kejujuran, pelayanan, tanggung jawab, konsesus dan kerja sama, komunikasi dua arah, berbagai harapan, mengelola perilaku, bermain, dan rasa kasihan [3].

Prinsip-prinsip kinerja yaitu kesetiaan yang berarti tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tanggung jawab yang berarti kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, ketaatan yang berarti kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan, kejujuran yang berarti ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, kerja sama yang berarti kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan dan prakarsa yang berarti kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan [4].

Prinsip dasar kinerja yaitu melaksanakan prosedur kerja, dan sistem kerja, mengikuti pedoman kerja dan mentaati aturan kerja. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip kinerja merupakan pondasi yang kuat dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi [5].

c. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja

Fungsi kinerja adalah mencoba suatu pencerahan dan jawaban dan jawaban berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan yang akan datang [1].

Fungsi dari kinerja yaitu mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivisian pegawai secara optimal, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai, menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai atasan mereka menilai kinerja mereka, dan menyediakan dasar bagi pendistribusian penghargaan [5].

Fungsi dari kinerja yaitu menjaga stabilitas pekerjaan, meningkatkan kualitas kerja lewat potensi masing-masing pegawai, memotivasi pegawai lain agar inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi, menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan pihak intern maupun ekstern dan menjaga nama baik perusahaan [5].

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi kinerja merupakan penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Yang di dalamnya terdapat tujuan organisasi yang ingin di capai, strategi rencana kerja dan saluran komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memastikan pencapaian kinerja yang di harapkan.

2) Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Tujuan mengalir dari atas ke bawah. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai [6].

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik [3].

Tujuan kinerja dilihat dari penilaian kinerja bagi organisasi yang memiliki beberapa tujuan yaitu untuk kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan,

penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi, pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi [7].

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja bisa dikategorikan menjadi tujuan strategik (berhubungan dengan kegiatan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi), tujuan administratif (berhubungan dengan evaluasi kerja), dan tujuan pengembangan (bertujuan untuk melakukan pengembangan kapasitas pegawai yang berpotensi di bidang kerjanya).

d. Metode Kemampuan Kinerja

Ada dua kategori dasar dari metode kinerja adalah metode objektif (*objective methods*) yang berarti metode ini menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan yang dimilikinya [1]. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seseorang pegawai memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada pegawai yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal; dan metode pertimbangan (*judgemental methods*) yang berarti metode penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seorang pegawai, jika ia memiliki nilai ranking yang

tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking ini dianggap memiliki kelemahan jika seseorang pegawai ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu pegawai yang dianggap kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

Penilaian kinerja adalah : *360-degree feedback evaluation method*, bertujuan untuk menyediakan evaluasi secara konvensional serta membantu dalam hal rencana sukses, pelatihan, pengembangan profesional dan manajemen kinerja; *rating scale method*, bertujuan untuk menilai pegawai berdasarkan beberapa factor [8]. Faktor penilaian yang diberikan dibagi menjadi dua bagian yaitu penilaian yang berhubungan dengan pekerjaan dan penilaian mengenai karakter personal; *critical incident method* adalah metode yang memerlukan dokumen tertulis mengenai tindakan pegawai yang paling menguntungkan dan tidak menguntungkan; *essay method* adalah metode yang memerlukan penulisan narasi untuk menggambarkan kinerja pegawai; *work standards method* merupakan metode yang membandingkan antara kinerja aktual pegawai dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan. *Ranking method* merupakan metode yang menggabungkan seluruh pegawai dalam sebuah grup sebagai penilaian bersama; *forced distribution method*

merupakan metode yang membutuhkan penilai untuk menetapkan individu dalam kelompok kerja untuk sejumlah kategori; dan *result based system*, melalui metode ini manajer dan bawahan menyetujui bahwa target dalam penilaian di periode berikutnya berdasarkan hasil dari pencapaian target di periode sebelumnya.

Untuk memperbaiki kinerja organisasi dapat dilakukan melalui menciptakan *feeling the heat* dan *seeing the light*, melanjutkan suatu langkah pada satu waktu, *benchmarking* menjadi titik awal perubahan, fokus pada perilaku yang dapat diamati, dan membimbing perubahan serta tidak mengarahkan [3].

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan untuk mengukur ataupun menilai kinerja, diperlukan metode pengukuran dan penilaian yang sistematis dan efektif. Setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya yang mungkin cocok bagi organisasi tertentu namun mungkin tidak cocok untuk organisasi lainnya.

e. Tahapan Kinerja

Terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan kinerja yaitu : Tahap pertama: *directing/planning*; merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar/basis pengukuran kinerja. Kemudian dilakukan pengarahan konkret terhadap perilaku kerja dan perencanaan terhadap target yang akan dicapai ; tahap kedua: *managing/supporting*; merupakan tahap penerapan *monitoring* pada

proses organisasi; tahap ketiga: *review/appraising*; tahap ini mencakup evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan *flashback/review* setelah itu kinerja dinilai/diukur (*appraising*); dan tahap keempat : *developing/rewarding*; tahap ini berfokus pada pengembangan dan penghargaan [5].

Ada tiga level kinerja, yaitu : kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil *outcome* pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi; kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan; dan kinerja individu/pekerjaan merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tahapan kinerja menjadi suatu siklus dalam manajemen kinerja yang saling berhubungan dan menyokong satu sama lain.

f. Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yaitu :

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a) Kuantitas hasil kerja;
 - b) Kualitas hasil kerja;
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari indikator yaitu :
 - a) Disiplin kerja;

- b) Inisiatif;
 - c) Ketelitian.
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
- a) Kepemimpinan;
 - b) Kejujuran;
 - c) Kreativitas [2].

Indikator dari kinerja adalah target yang merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan; kualitas adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan; waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/ organisasi; taat atas yang berarti tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan [9].

Terdapat tujuh indikator kinerja yang terdiri dari tujuan yang merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai [3]. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan; standar yang

merupakan suatu ukuran apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tercapai; umpan balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik sangat penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuannya sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah yang bermakna dan berharga; alat atau sarana yang merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu penyelesaian tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan; kompetensi yang merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya; motif yang merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; dan peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan kecilnya kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja digunakan untuk membantu sesuatu organisasi dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi.

g. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja; kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya; tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku [2].

Ada beberapa faktor yang mendasari seseorang pegawai untuk meningkatkan kinerja adalah pegawai tersebut merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan yang sesuai dengan yang mereka harapkan; pegawai merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja namun lebih dari itu, yaitu ia juga merasa dirinya sebagai bagian penting dari manajemen perusahaan; tindakan dan prestasi pegawai selalu diharga baik secara material dan non material; pihak manajemen dalam memposisikan pegawai tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan; pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan kepada para pegawai bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga semata-mata bukan hanya karena kerja keras dari para pegawai namun juga diperoleh karena faktor dukungan pihak lain; dan pegawai merasa tempat ia bekerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk menggantungkan hidupnya hingga hari tua [1].

Harus bisa memahami kondisi pegawainya baru lah bisa mengetahui faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Karena kinerja pegawainya. Karena kinerja pegawai akan mempengaruhi pencapaian target organisasi.

h. Keterkaitan sub-sub Variabel Kinerja

Berdasarkan sub-sub variabel kinerja diatas, teori-teori tersebut saling mengisi dan memiliki hubungan yang erat. Karena untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja seseorang pegawai perlu diperhatikan mulai dari pemahaman tentang kinerja, prinsip dalam kinerja, tujuan dan fungsi kinerja, metode dalam kinerja, tahapan-tahapan, indikator, serta faktor-faktor yang mempengaruhi di dalamnya.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.tidak bisa dipungkiri, ada keterkaitan yang positif antara motivasi dan kinerja bahwa motivasi sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu pencapaian kinerja. Artinya atasan/pimpinan, manager, dan pegawai yang yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai keberhasilan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya yang kinerjanya rendah maka disebabkan oleh motivasi yang rendah pula. Begitu juga dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi baik eksternal maupun internal yang berada di sekitar tempat bekerja.jika lingkungan kerja bisa membuat suasana yang nyaman dan

memberikan ketenangan maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang. Namun sebaliknya jika suasana yang ada di lingkungan kerjanya tidak memberikan kenyamanan ataupun ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak kondusif yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam keberhasilan kinerja.

2.1.2 Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Suatu usaha memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya [10]. Pendidikan merupakan kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien guna memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai pendidikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja seseorang pegawai dalam kaitannya dengan perusahaan yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap

seseorang yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan.

b. Prinsip Dasar Pendidikan

1) Prinsip wajib belajar dan mengajar

Prinsip wajib belajar adalah prinsip yang menekankan agar setiap orang merasa bahwa meningkatkan kemampuan diri dalam bidang pengembangan wawasan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, intelektual, spiritual dan sosial merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan.

2) Prinsip pendidikan untuk semua (*Education for all*)

Prinsip pendidikan untuk semua orang adalah prinsip yang menekankan agar dalam pendidikan tidak terdapat ketidakadilan perlakuan, atau diskriminasi.

3) Prinsip pendidikan sepanjang hayat (*long life education*)

Prinsip pendidikan sepanjang hayat adalah prinsip yang menekankan, agar setiap orang dapat terus belajar dan meningkatkan dirinya sepanjang hayat.

4) Prinsip pendidikan berwawasan global dan terbuka

Maksud dari prinsip pendidikan berwawasan global adalah ilmu pengetahuan yang dipelajari bukan hanya yang terdapat di negeri sendiri melainkan di negeri orang.

5) Prinsip pendidikan integralistik dan seimbang

Prinsip pendidikan seperti ini adalah prinsip yang memadukan antara pendidikan ilmu agama dan ilmu umum, karena ilmu agama dan ilmu umum, baik secara ontologis, epistemologis, maupun sosiologis sama-sama berasal dari Tuhan, dan satu dengan yang lainnya saling melengkapi.

6) Prinsip pendidikan yang sesuai dengan bakat manusia

Prinsip pendidikan yang sesuai dengan bakat adalah prinsip yang berkaitan dengan merencanakan program atau memberikan pengajaran yang sesuai dengan bakat, minat, hobi, dan kecenderungan manusia sesuai dengan tingkat perkembangan usianya.

7) Prinsip pendidikan yang menyenangkan dan menggembirakan

Prinsip pendidikan yang menyenangkan ialah prinsip pendidikan yang berkaitan pemberian pelayanan yang manusiawi, selalu memberikan jalan keluar dan pemecahan masalah, memuaskan, mencerahkan dan menggembirakan [10].

c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi utama dari diadakannya pendidikan ialah sebagai sarana perumusan kemampuan diharapkan yaitu sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Membantu waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai

- 3) Membantu menyelesaikan masalah operasional
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi [10].

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangannya yang pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut ini :

- 1) Produktivitas kerja, melalui pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas, kuantitas, produksi semakin baik karena technical skill, human skill, dan managerial skill pegawai yang semakin baik.
- 2) Efisiensi, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi kerusakan mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing. Perusahaan semakin besar.
- 3) Kerusakan, pengembangan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Kecelakaan, pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- 5) Pelayanan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat yang

dilayani, Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi masyarakat.

- 6) Moral, melalui pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier, melalui pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- 8) Konseptual, melalui pengembangan, manager semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill, humankind, dan managerial skill*-nya lebih baik.
- 9) Kepemimpinan, melalui pengembangan, kepemimpinan seseorang manajeraikan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis [11].

d. Metode Pendidikan

Metode pendidikan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

- 1) Pendidikan Umum Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

- 2) Pendidikan Kejuruan Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya [12].

e. Tahapan Pendidikan

Pendidikan dapat dibedakan menjadi empat (4) tahapan yaitu :

- 1) Pendidikan sebelum penempatan

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

- 2) Pendidikan Induksi

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

- 3) Pendidikan di Tempat Kerja

Pendidikan ditempat kerja diselenggarakan dengan maksud membentuk kecakapan pegawai yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan ini berusaha mengisi

celah antara kemampuan pekerjaan dengan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan.

4) Pendidikan dan Penyelia

Pendidikan dan Pelatihan penyelia diselenggarakan dengan tujuan memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi mengenai teknis penyeliaan. Dari uraian jenis-jenis pendidikan dan pelatihan dari beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis diklat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapat hasil yang optimal dengan sesuai kemampuan dibidangnya [12].

f. Indikator Pendidikan

Dalam menyusun suatu program pendidikan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat sehingga dana yang dikeluarkan untuk pendidikan dan pelatihan tersebut tidak sia-sia, pegawai bisa mendapatkan manfaat bagi pengembangan dirinya dan terutama agar pelatihan tersebut membawa perbaikan yang berarti bagi instansi. Indikator kegiatan pendidikan dan pelatihan dimulai :

- 1) Penilaian dan identifikasi kebutuhan, untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 2) Sasaran dan pengembangan, setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan.

- 3) Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran latihan.
- 4) Prinsip-prinsip belajar, meskipun studi tentang program belajar telah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang dapat diketahui tentang proses belajar tidak dapat diamati, hanya hasilnya dapat diukur [13].

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Di dalam ilmu pendidikan ada beberapa macam faktor pendidikan, yaitu :

1) Faktor tujuan

Perbuatan mendidik tidak boleh diadakan tanpa adanya kesanggupan dan tanpa disadari. Selain daripada itu perbuatan-perbuatan harus bertujuan meningkatkan tingkat kesusilaan anak didik. Adanya tujuan ini merupakan hakikat pendidikan. Pendidikan tidak dapat dikatakan pendidikan kalau tidak mempunyai tujuan untuk mencapai kebaikan anak di dalam arti yang sebenarnya.

2) Faktor Pendidik dan peserta didik

Pendidik ialah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik.

3) Faktor alat Pendidikan

Didalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan perlu menggunakan alat-alat pendidikan [14] .

h. Keterkaitan Sub Variabel

Bilamana organisasi menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar organisasi semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang akan dibutuhkan adalah tingkat pendidikan pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan/organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan kountuk mencapai komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi dan sebagainya.

2.1.3 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses jangka panjang pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan tersebut terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk mempengaruhi kinerja di level individu, kelompok dan organisasi [15].

b. Prinsip-Prinsip Dasar Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan hendaknya diawali dengan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya yang menjadi prinsip dari pelatihan itu sendiri mengemukakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan, yaitu :

1) *Individual Difference*

Perencanaan dan pelaksanaan suatu pelatihan harus tetap mengingat adanya perbedaan perseorangan pengikut *training* baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Sehingga pelatihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan.

2) *Relation to job analysis*

Job specification untuk suatu jabatan tertentu biasanya menjelaskan pendidikan yang harus dimiliki calon pekerja untuk dapat melaksanakan tugas itu dengan berhasil. Oleh karena itu bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan apa yang dinyatakan dalam *job specification*.

3) *Motivation*

Orang akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tertentu bila ada daya perangsangnya. Kenaikan upah atau kenaikan kedudukan adalah beberapa daya perangsang yang dapat digunakan untuk merangsang para pengikut pelatihan.

4) *Active participation*

Para pengikut pelatihan harus aktif ambil bagian dalam pembicaraan. Oleh karena itu pelatihan harus juga dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran dengan pelatihan.

5) *Selection of Trains*

Seleksi atau pemilihan calon pengikut pelatihan perlu dilakukan untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti pelatihan dengan berhasil. Adanya seleksi juga merupakan perangsang.

6) *Selection of trainer*

Tidak semuaorang dapat menjadi pengajar yang baik.Jabatan pengajar perlu suatu kualifikasi tersendiri, oleh karenanya orang mengagnggap pula bahwa salah satu asas penting dari pelatihan adalah tersedianya tenaga pelatih yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar.

7) *Selection of Trainer*

Para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapat pendidikan secara khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Karena itu tidak semua orang yang menguasai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan keahliannya.

8) *Training method*

Metode pelatihan harus cocok dengan pelatihan yang diberikan. Misalnya metode memberikan kuliah tidak tepat waktu para mandor. Karenanya dalam program pelatihan harus pula diperhatikan metode pendidikan yang bagaimana yang harus dianut dalam memberikan pelatihan.

9) *Principles of Learning*

Orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan." [16].

Setelah membaca dan memahami pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar pelatihan terbagi menjadi sembilan yaitu: *individual difference, relation to job analysis, motivation, active participation, selection of trains, selection of trainer, trainer training, training, training method principles of learning.*

c. Fungsi dan Tujuan Pelatihan

Fungsi pelatihan terbagi menjadi enam yaitu :

- 1) Meningkatkan produktivitas, pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi yang sekarang.
- 2) Meningkatkan mutu kerja, peningkatan baik kualitas maupun kuantitas.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
- 4) Meningkatkan moral kerja, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik.
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.
- 6) Moral, diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan [17].

Tujuan utama pelatihan adalah supaya masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien. Tujuan lain dari pelatihan atau training adalah untuk menstabilitas pegawai terhadap kondisi pekerjaan yang dihadapi, sedangkan kondisi yang dimaksud adalah untuk menutupi gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan

jabatan dan untuk mencapai dan meningkatkan efisiensi karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

d. Metode Pelatihan

Program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

1) Metode praktis (*on the job*) yang terdiri dari :

- a) Rotasi jabatan;
- b) Latihan instruksi pekerjaan;
- c) Magang (*apprenticeships*);
- d) *Coaching*;
- e) Penugasan sementara.

2) Teknik-teknik presentasi Informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi :

- a) Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self study*).
- b) Metode-metode simulasi yaitu metode kasus, *role playing*, *bussines games*, *vestibule training*, latihan laboratorium (*laboratoruy training*), dan program-program pengembangan eksekutif [13].

Setelah membaca dan memahami pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan terbagi menjadi dua yaitu: metode *on the job training* dan metode *off the job training*.

e. Tahapan Pelatihan

Tahapan-tahapan pelatihan terbagi menjadi empat yaitu :

1) Penilaian kebutuhan pelatihan.

- a) Penilaian kebutuhan perusahaan
- b) Penilaian kebutuhan tugas
- c) Penilaian kebutuhan karyawan.

2) Perumusan tujuan pelatihan

Perumusan tujuan pelatihan harus ada keterkaitan antara input, *output*, *outcome*, *impact*, dan pelatihan itu sendiri.

3) Prinsip-prinsip pelatihan

- a) Partisipasi
- b) Pendalaman
- c) Relevansi
- d) Pengalihan
- e) Umpan balik
- f) Suasana nyaman
- g) Memiliki kriteria.

4) Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan

- a) Pelatihan instruktur pekerjaan
- b) Perputaan pekerjaan

- c) Magang dan pelatihan
- d) Kuliah dan persentasi
- e) Permainan peran dan pemodelan perilaku
- f) Studi khusus
- g) Simulasi
- h) Studi mandiri dan pembelajaran
- i) Pelatihan laboratorium
- j) Pembelajaran aksi [18].

Setelah membaca dan memahami pendapat diatas,maka dapat disimpulkan bahwa tahapan pelatihan terbagi menjadi empat yaitu : penilaian kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan pelatihan, prinsip-prinsip pelatihan, merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan.

f. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan tebagi menjadi empat antarlain sebagai berikut :

1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana uyang

menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3) Pengaruh pada sikap

Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Dalam berbagi situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadarhubungan interpersonal. Di perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit dibaliknya, yakni untuk membina hubungan baik [13].

Setelah membaca dan memahami pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan terbagi menjadi empat yaitu : pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, dan hubungan yang makin baik.

g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan ada empat yaitu sebagai berikut :

1) Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2) Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja [19].

Setelah membaca dan memahami pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan terbagi menjadi empat yaitu: Pengenalan awal, perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada .

h. Keterkaitan Sub-Sub Variabel

Setiap organisasi perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan pegawai untuk kemajuan organisasi. Perlunya program pelatihan salah satunya untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Keterkaitan variabel pelatihan dan motivasi dapat digolongkan sebagai hubungan simetris. Hubungan simetris terjadi apabila akibat dari suatu faktor yang sama, kedua variabel berkaitan secara fungsional, kedua variabel mempunyai hubungan karena kebetulan semata-mata. Sedangkan pelatihan dan prestasi kerja masuk digolongan asimetris, hubungan asimetris adalah hubungan antara variabel, yakni suatu variabel mempengaruhi variabel lain, namun sifatnya timbal balik.

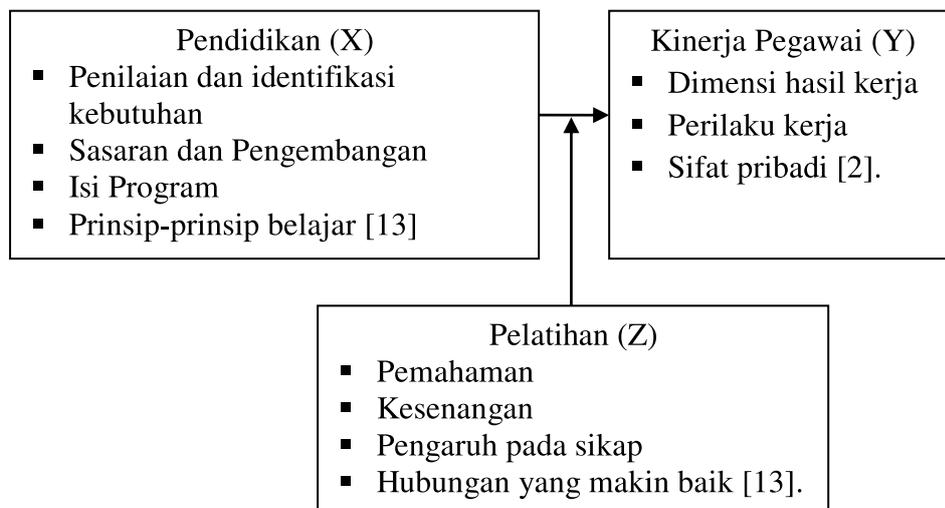
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

2.2.1 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT.BTPN Cabang Pakis Malang sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

2.2.2 Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Jalan. Yos Sudarso 71, Madiun, Jawa Timur, Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INKA (Persero) sebanyak 820 orang. Teknik sampel yang dipakai dipenelitian ini adalah *Stratified Proportional Random Sampling* dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 . Sehingga sampel penilitian ini berjumlah 269 orang karyawan PT. INKA (Persero).

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membuat kerangka berfikir dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan sebagai variable moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi rawas utara

2.4 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji [20]. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H.1 Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.
- H.2 Diduga Pelatihan sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan terhadap Pendidikan dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Musi Rawas Utara Jalan Lintas Sumatera KM. 75 Kelurahan Muara Rupit Kecamatan Rupit Kode Pos: 31654.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian proposal ini dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020 dengan alokasi pembagian waktu yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.1 Alokasi Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Ags 2020	Sep 2020
1	Perbaikan Seminar Proposal						
2	Pengumpulan Data						
3	Pengajuan dan Perbaikan Bab I, II dan III						
4	Pembuatan Kuesioner						
5	Pengolahan Data						
6	Pengajuan dan Perbaikan Bab IV dan V						
7	Ujian Sidang Skripsi						
8	Perbaikan Hasil Ujian Skripsi						

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan sebagai Variabel Moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Sifat dari penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Macam-macam variabel dalam Penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulasi, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
- b. Variabel dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas [21].

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Variabel pendidikan (X) sebagai variabel independen atau bebas;
- b. Variabel Kinerja (Y) sebagai variabel dependen atau terikat;
- c. Variabel Pelatihan (Z) sebagai variabel moderator.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah variabel yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana [22].

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 167 pegawai [21].

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Satuan	1 orang
2	Sekretaris	2 orang
3	Kepala Bidang	3 orang
4	Kepala Seksi	10 orang
5	Kepala Sub Bagian	1 orang
6	Staf PNS	7 orang
7	TKS (tenaga Kerja Sukarela)	145 orang
TOTAL		167 orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga, dan waktu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jadi penelitian ini menggunakan sampel kuota atau *Quota sample* maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang [21]. Dan 60 orang sampel dalam penelitian ini adalah anggota yang telah mengikuti Pelatihan.

3.5 Sumber Data

Dalam kegiatan penelitian, umumnya terdapat dua sumber data yaitu :

- 3.5.1 Data Primer (*primary Data*); data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (lewat kuesioner) data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda(fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.
- 3.5.2 Data Sekunder (*Secondary Data*) ; data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan [23].

Dalam Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diambil langsung dari hasil survei dan observasi langsung mengenai pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Data sekunder dikumpulkan peneliti dari

data Satuan Polisi Pamong Praja , buku-buku, dan literatur yang relevan pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

3.6.1 Teknik Observasi

Teknik observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya.

3.6.2 Teknik Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui [24].

3.6.3 Teknik Dokumentasi

Dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Baik berupa sumber tertulis, film, gambar, dan karya-karya monumental, yang semua itu memberikan informasi bagi proses penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial [25].

Jawaban yang ada diberikan skor sebagai berikut :

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun jumlah pertanyaan pada kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Jumlah Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Butir Soal
1.	Pendidikan	12
2.	Pelatihan	12
3.	Kinerja	15
Jumlah		39

3.8 Uji Validitas dan Realibilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable [22]. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Dalam penelitian ini, diambil perbandingan uji validitas di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau sebanyak 25 responden. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid. Uji validitas

menggunakan teknik korelasi *product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (x)^2\}\{N - (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R	=	Koefisien korelasi antara X dan Y
$\sum xy$	=	Jumlah perkalian antara X dan Y
N	=	Banyaknya Sampel
X	=	Skor butir soal
Y	=	Skor Total

3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda [23].

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Chronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2}\right) \quad [23]$$

Keterangan :

R ₁₁	=	Reliabilitas yang dicari
-----------------	---	--------------------------

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap diuji

σ^2 = varians total

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika α 0.50-0.70 maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Apabila data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat dipakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal apa tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan *normal probability plot*. Data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test* $> 0,1$ menggunakan bantuan program SPSS 22 for windows.

3.9.2 Uji Linearitas

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 [25].

Untuk menguji linearitas hubungan antara variabel digunakan rumus berikut

$$F = \frac{Rrjk(Tc)}{Rrjk(G)} \quad [25]$$

Dimana :

F = Bilangan untuk linearitas

Rrjk (Tc) = Rerata jumlah kuadrat tuna cocok

Rrjk (G) = Rerata jumlah kuadrat kekeliruan

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Regresi Linier Sederhana

Dengan tujuan meneliti sejauh mana pengaruh Pendidikan (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen) dengan pelatihan sebagai variabel moderator, maka regresi yang digunakan adalah persamaan umum regresi linier sederhana :

$$Y = a + b X \quad [25].$$

Dimana :

- Y = nilai yang diprediksikan
 X = nilai variabel independen
 A = bilangan konstanta
 b = bilangan koefisien regresi

3.10.2 Koefisien Korelasi

Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y), dapat dilihat dari koefisien korelasi dimana $0 < r^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika r^2 semakin dekat dengan -1, maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin kuat. Sebaliknya jika r^2 semakin dekat pada 0 maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin lemah. Rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad [24].$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
 N = Banyaknya subjek pemilik nilai
 X = Nilai variabel 1
 Y = Nilai variabel 2

Klarifikasi besarnya koefisien korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Interval tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat Kuat

3.10.3 Uji t

Untuk membuktikan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$$t \text{ hitung} = \frac{rp \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}} \quad [25].$$

Dimana :

T = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

3.10.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

semakin rendah. Yang berarti, jika R^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna. Dan sebaliknya, jika R^2 sama dengan 0 maka angka itu menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel X terhadap variabel Y [22].

Untuk menghitung pengaruh saling ketergantungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad [25].$$

Dimana :

R^2	=	Koefisien Determinasi
b_1	=	Koefisien Korelasi Pendidikan
b_2	=	Koefisien Korelasi Pelatihan
X_1	=	Pendidikan
X_2	=	Pelatihan
Y	=	Kinerja Pegawai.

3.10.5 Uji Statistik Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk menguji Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pelatihan. Dalam menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) perlu dilakukan tiga uji regresi untuk mengetahui interaksi variabel moderasi terhadap variabel dependen dan variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Objek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan unsur Staf Pimpinan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara yang dipimpin oleh Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan sebuah organisasi pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara mempunyai Visi yaitu :

“Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja yang humanis sebagai penegak peraturan daerah dan peraturan kepala daerah menuju Kabupaten Musi Rawas Utara yang makmur, aman, cerdas, dan bermartabat”.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara juga mempunyai misi yaitu :

- a. Terwujudnya situasi keamanan yang kondusif;
- b. Meningkatkan kerjasama antar lembaga dan instansi terkait dalam kerangka implementasi tiga pilar “*Good Governance*” melalui

- pemerintah kerjasama Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemerintah, Swasta/industri dan masyarakat dalam penegekan peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan keputusan kepala daerah;
- c. Meningkatkan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya penegakan disiplin Aparatur;
 - d. Melaksanakan pengendalian dan tanggap darurat bencana serta pemberdayaan masyarakat di wilayah rawan;
 - e. Menumbuhkembangkan kepatuhan masyarakat terhadap peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.

4.2 Hasil Penelitian

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel [22]. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *korelasi product moment* dari *Pearson* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sedangkan untuk analisis reliabilitas di dapat dengan membaca kolom (*Split Half*), dan nilai (*Split Half*) yang di dapat dari hasil perhitungan dijadikan nilai r_{hitung} [25].

Variabel pada kuisioner ini yang diujikan yaitu terdiri dari 1 variabel independen yaitu Pendidikan (X), 1 variabel dependen yaitu Kinerja (Y), dan 1 variabel moderasi yaitu Pelatihan (Z). Untuk menguji tingkat kevalidan kuisioner, maka kuisioner diujikan terlebih dahulu terhadap pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dengan jumlah responden 25 orang pegawai.

Untuk menguji validitas data, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*. Kemudian dari hasil angket yang dikumpulkan dari tempat penelitian pada pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pendidikan (X)

No	Pernyataan	Nilai CITC r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ N=25	Keterangan
1	Pegawai perlu adanya penilaian kemampuan apa yang harus ditingkatkan	0,593	0,396	Valid
2	Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kemampuan pegawai	0,619	0,396	Valid
3	Penilaian pegawai harus dilakukan dengan cara objektif	0,632	0,396	Valid
4	Dari identifikasi penilaian kebutuhan, organisasi perlu menetapkan sasaran	0,513	0,396	Valid
5	Sasaran yang ditetapkan oleh organisasi bertujuan untuk pengembangan pegawai	0,496	0,396	Valid
6	Pengembangan pegawai harus dilakukan secara optimal sesuai dengan sasaran organisasi	0,457	0,396	Valid
7	Isi program harus sesuai dengan identifikasi kebutuhan organisasi	0,462	0,396	Valid

8	Isi program perlu disesuaikan dengan sasaran pendidikan dalam meningkatkan kemampuan pegawai	0,683	0,396	Valid
9	Program-program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	0,602	0,396	Valid
10	Organisasi perlu member pemahaman tentang prinsip belajar bagi pegawai	0,409	0,396	Valid
11	Pegawai sepenuhnya sudah memahami prinsip-prinsip belajar dalam mengembangkan kemampuan	0,611	0,396	Valid
12	Prinsip belajar sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	0,502	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Penjelasan dari tabel 4.1 di atas hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas pada variabel Pendidikan (X) yang dilakukan terhadap 25 responden pegawai atau $N = 25$ di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,409 dari nilai r_{tabel} 0,396. Dengan kata lain, semua item Pernyataan mengenai variabel Pendidikan (X) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) $>$ r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Nilai CITC r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ $N=25$	Keterangan
1	Pegawai sudah melakukan pekerjaannya dengan baik	0,482	0,396	Valid
2	Pekerjaan sudah dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,470	0,396	Valid

3	Hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar	0,553	0,396	Valid
4	Pegawai perlu meningkatkan kualitas kerjanya	0,504	0,396	Valid
5	Pegawai sudah melakukan pekerjaannya tepat waktu	0,436	0,396	Valid
6	Pegawai harus disiplin dalam bekerja	0,499	0,396	Valid
7	Kedisiplinan akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	0,516	0,396	Valid
8	Pegawai perlu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,436	0,396	Valid
9	Ketelitian akan meningkatkan kualitas kerja pegawai	0,436	0,396	Valid
10	Pegawai yang kurang teliti, akan membuat hasil kerjanya buruk	0,524	0,396	Valid
11	Pegawai perlu mempunyai jiwa pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu	0,550	0,396	Valid
12	Pegawai harus mempunyai sifat jujur dalam bekerja	0,490	0,396	Valid
13	Ketidajujuran akan mempengaruhi hasil kerja pegawai	0,499	0,396	Valid
14	Pegawai perlu kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,551	0,396	Valid
15	Kreatifitas akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,555	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Penjelasan dari tabel 4.2 di atas hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas pada variabel Kinerja (Y) yang dilakukan terhadap 25 responden pegawai atau $N = 25$ di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dengan 15 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,436 dari nilai r_{tabel} 0,396. Dengan kata lain, semua item Pernyataan mengenai variabel Kinerja

(Y) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) $>$ r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan (Z)

No	Pernyataan	Nilai CITC r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ N=25	Keterangan
1	Pegawai harus memiliki pemahaman dalam bekerja	0,605	0,396	Valid
2	Pemahaman akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya	0,477	0,396	Valid
3	Tanpa pemahaman, pegawai akan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,572	0,396	Valid
4	Pegawai harus memiliki rasa menyenangkan dalam bekerja	0,576	0,396	Valid
5	Kesenangan akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya	0,452	0,396	Valid
6	Tanpa hal yang menyenangkan, akan mempengaruhi hasil kerja pegawai	0,432	0,396	Valid
7	Pegawai harus memiliki kemampuan mempengaruhi sikap positif dalam bekerja	0,481	0,396	Valid
8	Sikap yang positif akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya	0,506	0,396	Valid
9	Pengaruh sikap yang positif dari sesama pegawai, akan meningkatkan hasil kerjanya	0,569	0,396	Valid
10	Pegawai harus menjalin hubungan baik dalam bekerja	0,603	0,396	Valid
11	Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,511	0,396	Valid
12	Tanpa hubungan yang baik dengan sesama pegawai, akan menyulitkan pekerjaannya	0,412	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Penjelasan dari tabel 4.3 di atas hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas pada variabel Pelatihan (Z) yang dilakukan terhadap 25 responden pegawai atau $N = 25$ di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,412 dari nilai r_{tabel} 0,396. Dengan kata lain, semua item Pernyataan mengenai variabel Pelatihan (Z) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) $>$ r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda [23]. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*.

Berikut hasil analisis data uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Pendidikan (X)

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ $N=25$	Keterangan
Pendidikan (X)	0,782	0,396	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Hasil analisis pada tabel 4.4 di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel Pendidikan (X) dengan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,782. Nilai r_{tabel} $N = 25$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,396. Dengan demikian, kuisioner atau angket sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ $N=25$	Keterangan
Kinerja (Y)	0,778	0,396	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Hasil analisis pada tabel 4.5 di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel Kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,778. Nilai r_{tabel} $N = 25$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,396. Dengan demikian, kuisioner atau angket sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Pelatihan (Z)

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ $N=25$	Keterangan
Pelatihan (Z)	0,741	0,396	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Hasil analisis pada tabel 4.6 di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel Pelatihan (Z) dengan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,924. Nilai r_{tabel} $N = 25$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,396. Dengan demikian, kuisioner atau angket sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

4.1.3 Hasil Uji Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang menjadi sampel dalam yaitu sebanyak 60 orang pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Gambaran mengenai responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut :

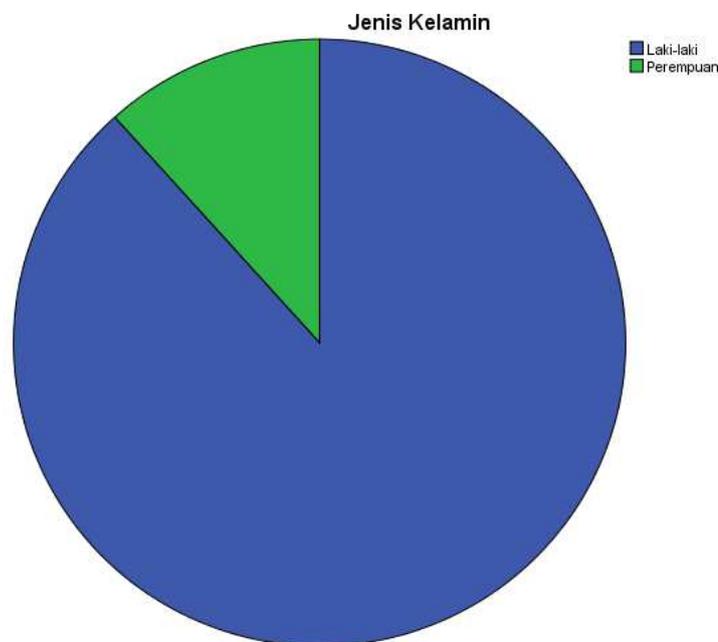
1) Jenis Kelamin

Tabel 4.7 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	53	88.3	88.3	88.3
	Perempuan	7	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 53 responden atau 88,3% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden atau 11,7%. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 53 orang pegawai atau 88,3%.



Gambar 4.1 Ilustrasi Analisis Deskripsi Jenis Kelamin Responden dengan menggunakan teknik Pie Chart

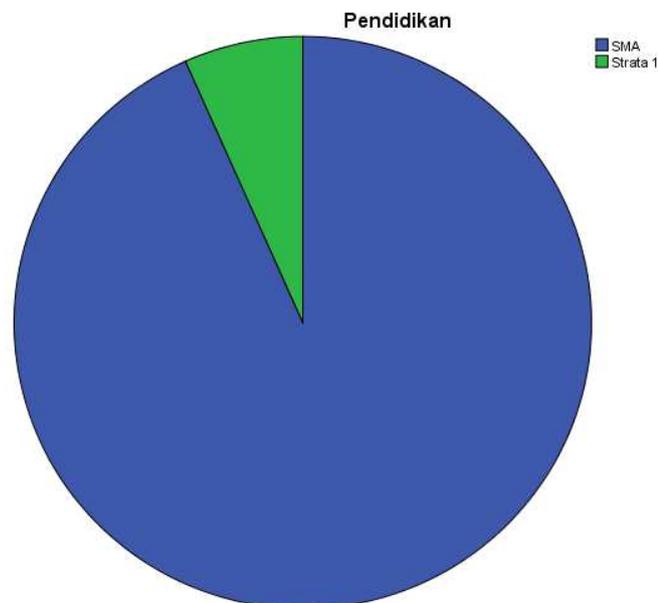
2) Pendidikan

Tabel 4.8 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	56	93.3	93.3	93.3
	Strata 1	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 56 responden atau 93,3% dan yang berpendidikan Srata 1 yaitu sebanyak 4 responden atau 6,7%. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 56 orang pegawai atau 93,3% .



Gambar 4.2 Ilustrasi Analisis Deskripsi Pendidikan Responden dengan menggunakan teknik Pie Chart

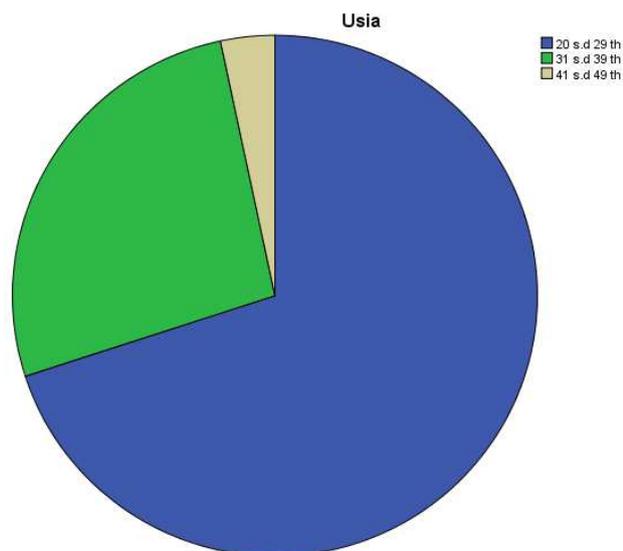
3) Usia

Tabel 4.9 Distribusi Responden berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20 s.d 29 th	42	70.0	70.0	70.0
	30 s.d 39 th	16	26.7	26.7	96.7
	40 s.d 49 th	2	3.3	3.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yang berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 42 responden atau 70,0%, yang berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau 26,7%, dan yang berusia 40-49 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 3,3%. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berusia 20-29 tahun, yaitu sebanyak 42 orang pegawai atau 70,0%.



Gambar 4.3 Ilustrasi Analisis Deskripsi Usia Responden dengan menggunakan teknik Pie Chart

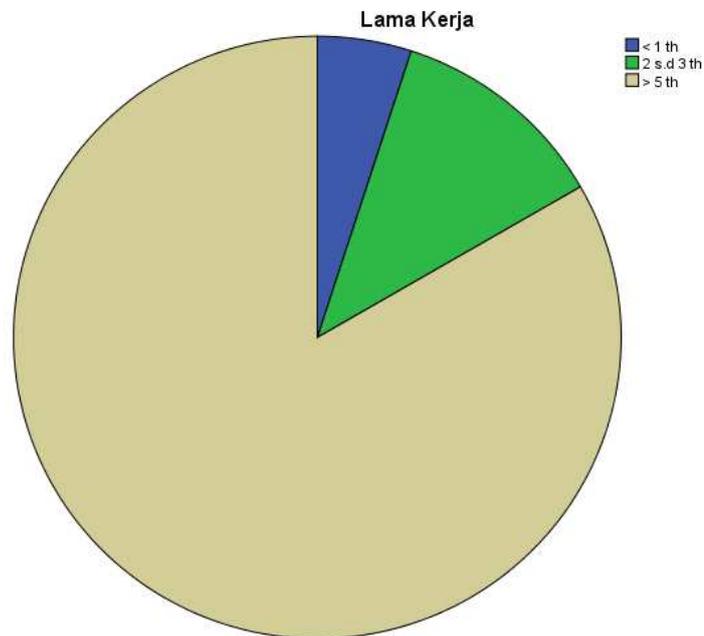
4) Lama Kerja

Tabel 4.10 Distribusi Responden berdasarkan Lama Kerja

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 th	3	5.0	5.0	5.0
	2 s.d 3 th	7	11.7	11.7	16.7
	> 5 th	50	83.3	83.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yang lama waktu kerjanya < 1 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang lama waktu kerjanya 2 sampai dengan 3 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 11,7%, dan yang lama waktu kerjanya > 5 tahun yaitu sebanyak 50 responden atau 83,3%. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan dalam penelitian ini adalah pegawai yang masa jabatannya di jangka waktu > 5 tahun yaitu sebanyak 50 orang pegawai atau 83,3%.



Gambar 4.4 Ilustrasi Analisis Deskripsi Masa Jabatan Responden dengan menggunakan teknik Pie Chart

b. Hasil Distirbusi Jawaban Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuisisioner yang disebarkan berdasarkan variabel dapat dilihat dari uraian sebagai berikut :

1) Distribusi Jawaban dari Pendidikan (X)

Hasil penelitian tanggapan responden terhadap kuisisioner yang disebarkan berdasarkan variabel Pendidikan (X) dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Pegawai perlu adanya penilaian kemampuan apa yang harus ditingkatkan

Tabel 4.11 Pernyataan 1

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	26,7
2	Setuju	35	58,3
3	Ragu-ragu	7	11,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, 7 responden (11,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai perlu adanya penilaian kemampuan apa yang harus ditingkatkan” dengan 35 orang (58,3%).

- b) Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kemampuan pegawai

Tabel 4.12 Pernyataan 2

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	26,7
2	Setuju	35	58,3
3	Ragu-ragu	6	10,0
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, 6 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kemampuan pegawai” dengan 35 orang (58,3%).

- c) Penilaian pegawai harus dilakukan dengan cara objektif

Tabel 4.13 Pernyataan 3

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	30,0
2	Setuju	33	55,0
3	Ragu-ragu	8	13,3
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, 8 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Penilaian pegawai harus dilakukan dengan cara objektif” dengan 33 orang (55,0%).

- d) Dari identifikasi penilaian kebutuhan, organisasi perlu menetapkan sasaran

Tabel 4.14 Pernyataan 4

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	26,7
2	Setuju	36	60,0
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (60,0%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Dari identifikasi penilaian kebutuhan, organisasi perlu menetapkan sasaran” dengan 36 orang (60,0%).

- e) Sasaran yang ditetapkan oleh organisasi bertujuan untuk pengembangan pegawai

Tabel 4.15 Pernyataan 5

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	20,0
2	Setuju	38	63,3
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	4	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Sasaran yang ditetapkan oleh organisasi bertujuan untuk pengembangan pegawai” dengan 38 orang (63,3%).

- f) Pengembangan pegawai harus dilakukan secara optimal sesuai dengan sasaran organisasi

Tabel 4.16 Pernyataan 6

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	17	28,3
2	Setuju	34	56,7
3	Ragu-ragu	7	11,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, 7 responden (11,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pengembangan pegawai harus dilakukan secara optimal sesuai dengan sasaran organisasi” dengan 34 orang (56,7%).

- g) Isi program harus sesuai dengan identifikasi kebutuhan organisasi

Tabel 4.17 Pernyataan 7

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	26,7
2	Setuju	36	60,0
3	Ragu-ragu	7	11,7
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (60,0%) menyatakan setuju, 7 responden (11,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Isi program harus sesuai dengan identifikasi kebutuhan organisasi” dengan 36 orang (60,0%).

- h) Isi program perlu disesuaikan dengan sasaran pendidikan dalam meningkatkan kemampuan pegawai

Tabel 4.18 Pernyataan 8

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	20,0
2	Setuju	39	65,0
3	Ragu-ragu	3	5,0
4	Tidak Setuju	5	8,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (65,0%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, 5 responden (8,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas Pernyataan “Isi program perlu disesuaikan dengan sasaran pendidikan dalam meningkatkan kemampuan pegawai” dengan 39 orang (65,0%).

- i) Program-program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai

Tabel 4.19 Pernyataan 9

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	23,3
2	Setuju	39	65,0
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (65,0%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Program-program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai” dengan 39 orang (65,0%).

- j) Organisasi perlu member pemahaman tentang prinsip belajar bagi pegawai

Tabel 4.20 Pernyataan 10

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	26,7
2	Setuju	38	63,3
3	Ragu-ragu	4	6,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Organisasi perlu member pemahaman tentang prinsip belajar bagi pegawai” dengan 38 orang (63,3%).

- k) Pegawai sepenuhnya sudah memahami prinsip-prinsip belajar dalam mengembangkan kemampuan

Tabel 4.21 Pernyataan 11

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	30,0
2	Setuju	32	53,3
3	Ragu-ragu	8	13,3
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, 8 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai sepenuhnya sudah memahami prinsip-prinsip belajar dalam mengembangkan kemampuan” dengan 32 orang (53,3%).

- 1) Prinsip belajar sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai

Tabel 4.22 Pernyataan 12

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	25,0
2	Setuju	33	55,0
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	7	11,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 7 responden (11,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas

Pernyataan “Prinsip belajar sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai” dengan 32 orang (55,0%).

2) Distribusi Jawaban dari Kinerja (Y)

Hasil penelitian tanggapan responden terhadap kuisioner yang disebarkan berdasarkan variabel Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Pegawai sudah melakukan pekerjaannya dengan baik

Tabel 4.23 Pernyataan 1

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	45	75,0
3	Ragu-ragu	1	1,7
4	Tidak Setuju	4	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 45 responden (75,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai sudah melakukan pekerjaannya dengan baik” dengan 45 orang (75,0%).

- b) Pekerjaan sudah dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan

Tabel 4.24 Pernyataan 2

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	46	76,7
3	Ragu-ragu	3	5,0
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 46 responden (76,7%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pekerjaan sudah dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan” dengan 46 orang (76,7%).

- c) Hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar

Tabel 4.25 Pernyataan 3

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	25,0
2	Setuju	42	70,0
3	Ragu-ragu	1	1,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, dan 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar” dengan 42 orang (70,0%).

d) Pegawai perlu meningkatkan kualitas kerjanya

Tabel 4.26 Pernyataan 4

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	11	18,3
2	Setuju	46	76,7
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 11 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju, 46 responden (76,7%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai perlu meningkatkan kualitas kerjanya” dengan 46 orang (76,7%).

- e) Pegawai sudah melakukan pekerjaannya tepat waktu

Tabel 4.27 Pernyataan 5

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	20,0
2	Setuju	43	71,7
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (71,7%) menyatakan setuju, dan 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai sudah melakukan pekerjaannya tepat waktu” dengan 43 orang (71,7%).

- f) Pegawai harus disiplin dalam bekerja

Tabel 4.28 Pernyataan 6

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	15,0
2	Setuju	47	78,3
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 9 responden (15,0%) menyatakan sangat setuju, 47

responden (78,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai harus disiplin dalam bekerja” dengan 47 orang (78,3%).

- g) Kedisiplinan akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

Tabel 4.29 Pernyataan 7

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	45	75,0
3	Ragu-ragu	3	5,0
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 45 responden (75,0%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Kedisiplinan akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu” dengan 45 orang (75,0%).

- h) Pegawai perlu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.30 Pernyataan 8

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	25,0
2	Setuju	41	68,3
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (68,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai perlu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan 41 orang (68,3%).

- i) Ketelitian akan meningkatkan kualitas kerja pegawai

Tabel 4.31 Pernyataan 9

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	13,3
2	Setuju	47	78,3
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (78,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Ketelitian akan meningkatkan kualitas kerja pegawai” dengan 47 orang (78,3%).

- j) Pegawai yang kurang teliti, akan membuat hasil kerjanya buruk

Tabel 4.32 Pernyataan 10

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	20,0
2	Setuju	43	71,7
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (71,7%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai yang kurang teliti, akan membuat hasil kerjanya buruk” dengan 43 orang (71,7%).

- k) Pegawai perlu mempunyai jiwa pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu

Tabel 4.33 Pernyataan 11

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	15,0
2	Setuju	44	73,3
3	Ragu-ragu	6	10,0
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 9 responden (15,0%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (73,3%) menyatakan setuju, 6 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai perlu mempunyai jiwa pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu” dengan 44 orang (73,3%).

- l) Pegawai harus mempunyai sifat jujur dalam bekerja

Tabel 4.34 Pernyataan 12

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	23,2
2	Setuju	40	66,7
3	Ragu-ragu	4	6,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 14 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (66,7%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai harus mempunyai sifat jujur dalam bekerja” dengan 40 orang (66,7%).

m) Ketidakjujuran akan mempengaruhi hasil kerja pegawai

Tabel 4.35 Pernyataan 13

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	43	71,7
3	Ragu-ragu	4	6,7
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (71,7%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Ketidakjujuran akan mempengaruhi hasil kerja pegawai” dengan 43 orang (71,7%).

- n) Pegawai perlu kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.36 Pernyataan 14

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	20,0
2	Setuju	44	73,3
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (73,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai perlu kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan 44 orang (73,3%).

- o) Kreatifitas akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.37 Pernyataan 15

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	44	73,3
3	Ragu-ragu	1	1,7
4	Tidak Setuju	5	8,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (73,3%) menyatakan setuju, 1 responden (1,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 5 responden (8,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Kreatifitas akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan 44 orang (73,3%).

3) Distribusi Jawaban dari Pelatihan (Z)

Hasil penelitian tanggapan responden terhadap kuisioner yang disebarkan berdasarkan variabel Pelatihan (Z) dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Pegawai harus memiliki pemahaman dalam bekerja

Tabel 4.38 Pernyataan 1

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	13	21,7
2	Setuju	42	70,0
3	Ragu-ragu	3	5,0
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 13 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju, 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, 3 responden (5,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak

setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai harus memiliki pemahaman dalam bekerja” dengan 42 orang (70,0%).

b) Pemahaman akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.39 Pernyataan 2

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	39	65,0
3	Ragu-ragu	8	13,3
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (65,0%) menyatakan setuju, 8 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pemahaman akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya” dengan 39 orang (65,0%).

- c) Tanpa pemahaman, pegawai akan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.40 Pernyataan 3

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	13,3
2	Setuju	41	68,3
3	Ragu-ragu	9	15,0
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (68,3%) menyatakan setuju, 9 responden (15,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Tanpa pemahaman, pegawai akan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan 41 orang (68,3%).

- d) Pegawai harus memiliki rasa menyenangkan dalam bekerja

Tabel 4.41 Pernyataan 4

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	23,3
2	Setuju	37	61,7
3	Ragu-ragu	7	11,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, 7 responden (11,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai harus memiliki rasa menyenangkan dalam bekerja” dengan 37 orang (61,7%).

- e) Kesenangan akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.42 Pernyataan 5

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	30,0
2	Setuju	37	61,7
3	Ragu-ragu	2	3,3
4	Tidak Setuju	3	5,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.42 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (5,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Kesenangan akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya” dengan 37 orang (61,7%).

- f) Tanpa hal yang menyenangkan, akan mempengaruhi hasil kerja pegawai

Tabel 4.43 Pernyataan 6

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	15,0
2	Setuju	46	76,7
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.43 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 9 responden (15,0%) menyatakan sangat setuju, 46 responden (76,7%) menyatakan setuju, dan 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Tanpa hal yang menyenangkan, akan mempengaruhi hasil kerja pegawai” dengan 46 orang (76,7%).

- g) Pegawai harus memiliki kemampuan mempengaruhi sikap positif dalam bekerja

Tabel 4.44 Pernyataan 7

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	20,0
2	Setuju	42	70,0
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 12 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 42 responden (70,0%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai harus memiliki kemampuan mempengaruhi sikap positif dalam bekerja” dengan 42 orang (70,0%).

- h) Sikap yang positif akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.45 Pernyataan 8

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	25,0
2	Setuju	38	63,3
3	Ragu-ragu	6	10,0
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.45 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju, 6 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Sikap yang positif akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya” dengan 38 orang (63,3%).

- i) Pengaruh sikap yang positif dari sesama pegawai, akan meningkatkan hasil kerjanya

Tabel 4.46 Pernyataan 9

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	25,0
2	Setuju	38	63,3
3	Ragu-ragu	6	10,0
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.46 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 15 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju, 6 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pengaruh sikap yang positif dari sesama pegawai, akan meningkatkan hasil kerjanya” dengan 38 orang (63,3%).

- j) Pegawai harus menjalin hubungan baik dalam bekerja

Tabel 4.47 Pernyataan 10

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,7
2	Setuju	41	68,3
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	4	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (68,3%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Pegawai harus menjalin hubungan baik dalam bekerja” dengan 41 orang (68,3%).

- k) Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.48 Pernyataan 11

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	23,3
2	Setuju	41	68,3
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.48 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (68,3%) menyatakan setuju, dan 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan 41 orang (68,3%).

- l) Tanpa hubungan yang baik dengan sesama pegawai, akan menyulitkan pekerjaannya

Tabel 4.49 Pernyataan 12

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	23,3
2	Setuju	37	61,7
3	Ragu-ragu	5	8,3
4	Tidak Setuju	4	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		60	100,0

Sumber : Diolah dari data primer 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.49 di atas menunjukkan bahwa terdapat jawaban 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju, 5 responden (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atas Pernyataan “Tanpa hubungan yang baik dengan sesama pegawai, akan menyulitkan pekerjaannya” dengan 37 orang (61,7%).

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Apabila data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat dipakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan realibel.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal apa tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan *normal probability plot*. Data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test* $>0,1$ menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*. Pada penelitian ini uji normalitas data diuraikan sebagai berikut :

NPar Tests

Tabel 4.50 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Pendidikan	Kinerja	Pelatihan
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.70	61.02	48.67
	Std. Deviation	4.962	4.184	3.808
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.083	.087
	Positive	.055	.081	.082
	Negative	-.114	-.083	-.087
Test Statistic		.114	.083	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

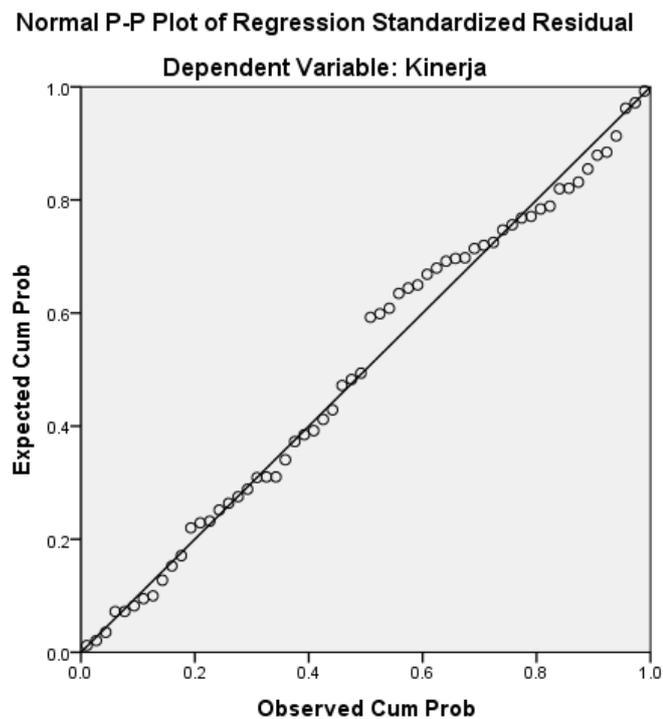
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Pada penjelasan tabel 4.50 hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig variabel Pendidikan (X) adalah sebesar 0,052, variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,200, dan variabel Pelatihan (Z) adalah sebesar 0,200. Nilai ini

lebih besar atau diatas dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini pada uji normalitas residual berdistribusi Normal.



Gambar 4.5 Uji Normalitas Melalui Pendekatan *Normal Probability Plot*

Dapat dilihat dari gambar hasil analisis normal P-Plot, data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang menandakan normalitas data.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.51 Uji Linieritas Pendidikan (X) Terhadap Kinerja (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pendidikan	Between	(Combined)	335.928	18	18.663	1.098	.388
	Groups	Linearity	208.475	1	208.475	12.262	.001
		Deviation from Linearity	127.453	17	7.497	.441	.965
	Within Groups		697.056	41	17.001		
Total			1032.983	59			

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Cara untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS 22 *for windows* dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Jika Sig 0,001 > 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig 0,001 < 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah non-linier. Dengan memperhatikan *definition from linierity*. Dari tabel di atas nilai sig 0,965 > 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pendidikan (X) model adalah linier.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis variabel Pendidikan (X) terhadap Kinerja (Y)

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.52 *Coefficients*

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	42.567	4.842	
	Pendidikan	.379	.099	.449

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Dijelaskan dari tabel 4.52 *Coefficients* di atas hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai $b = 0,379$ sedangkan nilai $a = 42,567$ Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 42,567 + 0,379 X$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 42,567$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Pendidikan (X) maka variabel Kinerja (Y) sebesar 42,567 satuan. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi Pendidikan (X) sebesar $b = 0,379$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Pendidikan (X), maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,379 satuan.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.53 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.188	3.770

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Tabel 4.54 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : [25]

Dijelaskan dari tabel 4.53 *model summary* di atas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,449. Jika nilai R nya positif (+) maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila nilai R (-) maka korelasinya berbanding terbalik.

Pada ketentuan pedoman untuk memberikan interpretasi serta analisis koefisien korelasi nilai 0,400 – 0,599 korelasinya “Sedang” [26], jadi nilai 0,449 menandakan bahwa korelasi antara vairabel Pendidikan (X) terhadap Kinerja (Y) mempunyai hubungan yang “Sedang” dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Pendidikan (X) maka juga akan diikuti dengan peningkatan

Kinerja (Y). Begitu juga sebaliknya jika ada penurunan terhadap Pendidikan (X) maka juga akan diikuti dengan penurunan Kinerja (Y).

3. Uji t

Tabel 4.55 Coefficients

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	8.791	.000
	Pendidikan	3.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.55 *coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X) adalah sebesar 3,830, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ $df (n-2) = (60-2)$, adalah sebesar 2,001. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Dihat dari penjelasan diatas bahwa variabel Pendidikan (X) nilai t_{hitung} (3,830) $>$ t_{tabel} (2,001) berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X) terhadap Kinerja (Y).

b. Analisis variabel Pendidikan (X) dan terhadap Kinerja (Y) dengan Pelatihan (Z) sebagai variabel Moderator

1. Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4.56 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.188	3.770

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Dari penjelasan tabel 4.56 *Model Summary* di atas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,202 hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X) dan variabel Pelatihan (Z) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 0,202 (20,2%) dan setelah disesuaikan nilai sisanya 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Moderasi

Tabel 4.57 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.301	3.497

a. Predictors: (Constant), Pendidikan*Pelatihan, Pelatihan, Pendidikan

Sumber : Diolah dari data primer, 2020. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Dijelaskan dari tabel 4.57 *Model Summary* di atas, terlihat bahwa setelah adanya variabel moderasi (Pelatihan) pada persamaan regresi kedua, nilai R square (R^2) tersebut meningkat dari yang

semula 0,202 (20,2%) menjadi 0,337 (33,7%). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel Pelatihan (Z) sebagai variabel moderasi akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Pendidikan (X) terhadap Kinerja (Y).

4.3 Pembahasan

a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara

Dari hasil pembahasan Hipotesis pertama (H1) adalah “Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara, dengan korelasi variabel Pendidikan pada kekuatan “Sedang” yaitu sebesar 0,449. Hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,830 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ $df (n-2) = (60-2)$, adalah sebesar 2,001. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dilihat dari hipotesis yang pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Pendidikan berbeda-beda dan lain ilmunya, karena hal ini setiap pendidikan dapat digunakan untuk mempermudah dan membantu menyelesaikan pekerjaannya

sehingga kinerja dapat berjalan lebih optimal. Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien guna memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu” [10].

b. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan sebagai variabel Moderator di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara

Dari hasil pembahasan Hipotesis yang kedua (H2) adalah “Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan sebagai variabel Moderator di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara, dengan nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,202 atau (20,2%). Sedangkan setelah adanya variabel moderasi (Pelatihan), menunjukkan hasil analisis regresi moderasi meningkat menjadi 0,337 atau (33,7%). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel Pelatihan (Z) sebagai variabel moderasi akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Pendidikan (X) terhadap Kinerja (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Selanjutnya dilihat dari hipotesis yang kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan

sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan terhadap Pendidikan dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang pekerjaan pegawai, dan tanpa adanya Pelatihan kinerja pegawai belum tentu bisa optimal. Sebagaimana pendapat yang menyatakan bahwa “Pelatihan adalah proses jangka panjang pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan tersebut terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk mempengaruhi kinerja di level individu, kelompok dan organisasi” [15]. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian [27] dimana pada penelitian tersebut menjelaskan kemampuan pelatihan dan motivasi dalam memoderasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja bendahara SKPD yang berpengaruh signifikan.

Hasil pembahasan mengenai frekuensi jawaban dari variabel Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja dapat menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia ditempat penelitian secara umum sudah cukup baik, jawaban dapat dilihat bahwa modus (angka yang sering muncul) adalah jawaban dengan skor 4 yaitu “setuju”, yang artinya Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan sudah cukup baik namun untuk menciptakan kinerja yang optimal masih perlu adanya peningkatan-peningkatan dalam hal ini harus lebih banyak program pendidikan dan pelatihan yang lebih baik untuk mengoptimalkan kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Musi Rawas Utara.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Adapun simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,449$ dengan tingkat korelasi “Sedang”, dan untuk nilai $t_{hitung} = 3,830 > t_{tabel} \alpha = 5\% \text{ df } (n-2) = (60-2) = 2,001$.
- b. Pelatihan berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai R square (R^2) yang meningkat dari semula 0,202 (20,2%) menjadi 0,337 (33,7%).

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat dilakukan setelah adanya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Pimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara ada baiknya lebih memperhatikan masalah pendidikan para pegawainya, sehingga kinerja organisasi dapat berjalan dengan optimal.
- b. Pimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara ada baiknya melakukan evaluasi dan membuat inovasi program

pelatihan bagi pegawainya guna untuk meningkatkan pendidikan, pemahaman, serta kemampuan mereka agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

- c. Pimpinan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara harus lebih memperhatikan kedua masalah tersebut, dalam hal ini Pendidikan dan Pelatihan bagi para pegawainya, sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai serta peran variabel Pelatihan sebagai variabel moderasi yang juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV ALFABETA, 2017.
- [2] Pandi Afandi, Ed., *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Maret 2016. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- [3] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- [4] S. Sastrohaiwiryono, "No Title," *Manaj. Tenaga Kerja Indones.*, 2017.
- [5] Willy Halim, *MSDM*. Jakarta: Aqila, 2018.
- [6] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [7] N. K. Suryani dan G. A. D. Maha Yoga, "Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi," *Widya Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 99–113, 2018, doi: 10.32795/widyamanajemen.v1i1.209.
- [8] J. dan Sesilya, "360-degree feedback evaluation method," 2016.
- [9] E. Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [10] Ambar, Ed., *Persoalan Manusia dalam Manajemen*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2014.
- [11] Hasibuan, Ed., *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Prilaku*, Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [12] Siswanto Sastrodiwiryono, Ed., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [13] T. H. Handoko, *Manajemen*, Kedua. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- [14] Hasbullah, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2015.
- [15] Suwatno, Ed., *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [16] Manullang, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- [17] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2014.
- [18] Gomes, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [19] Hariandja, *Personal Manajemen*. Bandung: Madarmaju, 2014.
- [20] U. Sekaran, *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba empat, 2016.
- [21] Dr. Sudaryono, Ed., *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*, Edisi Kedu. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2019.
- [22] V. W. Sujarweni, *Metode penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU, 2019.
- [23] S. Echdar, *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2018.
- [24] S. Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta, 2015.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: CV ALFABETA, 2018.

- [26] S. Hendriani, Y. Efni, and A. Fitriani, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1–8, 2013.
- [27] N. M. Wasasih, I. K. Yadnyana, and N. K. Rasmini, “Pengaruh Pendidikan Pada Kinerja Bendahara Dengan Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Pemoderasi,” *J. Kepeleatihan Olahraga*, vol. 8, no. 1, pp. 26–34, 2016.