

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (*COMPETENCE BASE EDUCATION AND TRAINING*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG

Ananta Ardhi Raharja
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO SEMARANG

ABSTRAK

Pendidikan berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena pelatihan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Jika suatu program pelatihan dapat terselenggara dengan baik oleh organisasi, maka akan banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan.

Dalam mewujudkan kinerja yang tinggi, selain dengan pendidikan dan pelatihan, dibutuhkan pula motivasi kerja yang tinggi yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya. Anggota organisasi sebagai seorang individu perlu diberikan motivasi dalam melakukan sesuatu agar lebih bersemangat, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan motivasi kepada anggota mereka karena dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang baik sehingga setiap target yang telah ditentukan oleh organisasi dapat tercapai. Dengan adanya pendidikan, pelatihan dan motivasi diharapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi..

Penelitian ini menggunakan 92 responden anggota Satpol PP Kota Semarang dengan tehnik sampel *purposive sampling*. Adapun analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis t dan F.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang dengan nilai t hitung pendidikan sebesar $16,030 > t$ tabel (1,662) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang dengan nilai t hitung pelayanan sebesar $18,161 > t$ tabel (1,662) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang dengan nilai t hitung motivasi sebesar $19,150 > t$ tabel (1,662) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang dengan nilai F hitung sebesar $256,964 > F$ tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.

Adapun saran yang dapat dikemukakan yaitu kinerja anggota Satpol PP kota Semarang sudah baik terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi. Namun, untuk standar kerja perlu lebih disosialisasikan lagi kepada anggota Satpol PP kota Semarang agar anggota benar-benar memahami peraturan-peraturan kerja di institusi dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Pencapaian target dari institusi oleh anggota juga perlu ditingkatkan kembali, agar anggota dalam bekerja selalu mencapai target yang telah ditetapkan institusi. Dengan tercapainya hal-hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja anggota Satpol PP kota Semarang

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Relating to the business of education to prepare candidates for the manpower required by an agency or organization so that way its emphasis on cognitive, affective and psychomotor. Training has a great influence in determining the effectiveness and efficiency of the organization, because training can help employees to work better. If a training program can be held either by the organization, it will be many benefits to be gained by the organization, by the various working groups, and by the employee.

In order to realize a high performance, in addition to education and training, also needed a high work motivation given by the organization to its members. Members of the organization as an individual should be given the motivation to do something to be more excited, therefore companies need to motivate their members due to the high motivation will cause a person to have a good performance so that every target that has been set by the organization can be achieved. With the education, motivation pelatihandan organization is expected to improve the performance of members of the organization ..

This study uses 92 respondents Semarang municipal police members with purposive sampling technique samples. Adapun data analysis using multiple linear regression, the classical assumption and hypothesis testing t and F.

The results showed there is the influence of education on the performance of municipal police Semarang with educational value of $t\ 16.030 > t\ \text{table}\ (1.662)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. There is a training effect on the performance of municipal police Semarang with $t\ \text{value}\ \text{of}\ 18.161\ \text{services} > t\ \text{table}\ (1.662)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. There is the influence of motivation on the performance of municipal police Semarang with motivation $t\ \text{value}\ \text{of}\ 19.150 > t\ \text{table}\ (1.662)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. There is the influence of education, training and motivation of the Semarang municipal police performance with a value of $256,964\ F\ \text{count} > F\ \text{table}\ (2.71)$ and significance $F\ \text{sebesar}\ 0.000 < 0.05$.

The advice can be argued that the performance of members of municipal police of the city of Semarang had good training, work discipline, and motivation. However, to work standards need to be socialized again to the city of Semarang municipal police members that members fully understand the rules and institutions working in minimizing the occurrence of errors in the work. Achievement of targets by member institutions also need to be increased again, so that members of the work is always achieving the set target institution. With the achievement of these things will be able to improve the performance of members of municipal police Semarang.

Keywords: Education, Training, Motivation, Performance

I. Latar Belakang

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan Pembangunan Nasional, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada Pegawai Negeri Sipil. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekwen, bersih, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kinerja aparatur adalah melalui pendidikan, pelatihan serta peningkatan motivasi pegawai (Wardono, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kemampuan organisasi untuk berhasil dalam mencapai tujuannya ditunjang oleh faktor-faktor internal dan eksternal organisasi.

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi

Pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, melalui proses yang panjang dan berlangsung sepanjang hayat. Pendidikan terjadi melalui interaksi insani,

tanpa batasan ruang dan waktu. Pendidikan tidak dimulai dan diakhiri di sekolah. Pendidikan dimulai dari lingkungan keluarga, dilanjutkan dan ditempa dalam lingkungan sekolah, diperkaya dalam lingkungan masyarakat dan hasilhasilnya digunakan dalam membangun kehidupan pribadi, agama, keluarga, masyarakat, bangsa, dan negaranya. Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh perubahan dan pembaharuan dalam segala komponen pendidikan.

Pendidikan berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam *human resources development*, nilai-nilai kompetensi seorang karyawan/pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge and ability* yang secara signifikan akan dapat memberikan standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skill*). Yoder (Mangkunegoro, 2000 : 43) membedakan antara istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*developing*), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen.

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001: 87). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000: 198) Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi, sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak sia-sia (dalam Irianto, 2001: 87)

Selain pendidikan dan pelatihan, faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam hubungannya

dengan kinerja karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006:213). Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi dimana individu-individu tersebut memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda dan bagi mahasiswa, perubahan motivasi didorong oleh situasi. Dalam mewujudkan suatu hasrat untuk semangat bekerja, organisasi harus dapat memberikan dorongan-dorongan yang berupa motivasi tertentu kepada karyawan agar semangat karyawan untuk bekerja semakin meningkat, karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Sumber daya manusia, anggaran operasional dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan *skill* dan manajerial khususnya pemahaman, pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Faktor-faktor penyebab utamanya adalah minimnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh petugas Satpol PP. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, dimana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal.

Petugas Satpol PP bukan hanya semata merupakan kekuasaan belaka. Namun lebih sebagai pengayom, pencegah maupun penegak perlindungan dan ketertiban. Petugas satpol PP dituntut untuk dapat melindungi masyarakat dari kekerasan yang berujung pada pelanggaran HAM. Tingkat kemajuan masyarakat yang tinggi diiringi dengan kecenderungan munculnya segala bentuk ketidakadilan, kesenjangan dan distorsi.

Masyarakat tidak dapat begitu saja menyerahkan sepenuhnya upaya pemenuhan keamanan, perlindungan dan ketertiban pada

petugas Satpol PP. Masyarakat juga berkewajiban untuk turut serta secara aktif dalam menyelenggarakan upaya perlindungan dan ketertiban dengan cara mematuhi segala ketentuan yang ada, memberikan masukan dalam pembuatan kebijakan dan mengontrol atas pelaksanaan kebijakan tersebut. Karena keamanan dan ketertiban pada dasarnya adalah merupakan tanggung-jawab bersama antara masyarakat dan pemerintah.

Kebersamaan yang sinergis antara masyarakat dan pemerintah menjadikan petugas Satpol PP lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam penegakan perda. Satpol PP sebagai satuan organisasi perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala daya dan potensi sumber daya secara optimal. Kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang terfokus pada peningkatan kompetensi yang semestinya dimiliki oleh setiap petugas untuk dapat lakukan tugas tanggung jawab dan fungsinya sebagai pengayom masyarakat. Melalui assesment dari hulu sampai hilir, didukung pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi akan mengarahkan seseorang pada kemampuan standart, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada persesuaian kompetensi terhadap kebutuhan pengembangan organisasi.

Kebutuhan akan pengembangan diri dan organisasi dapat dimotivasi dari diri sendiri, dengan upaya memperoleh kebebasan dan otonomi untuk menumbuhkan semangat kerja. Pimpinan yang tanggap akan dapat mengetahui motivasi dari bawahannya, sehingga dapat membuka jalan menuju produktivitas kerja yang diharapkan organisasi. sehingga akan mendorong motivasi, semangat kerja dan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja, serta meningkatkan antusias kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perorangan dan kelompok dalam organisasi menurut ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan

II. Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang?

4. Apakah pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang?
5. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara anggota Sat Pol PP yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dan yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan?

III. Tinjauan Pustaka

A. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur berlangsung dalam waktu yang relative lama. Zainun (1996) dalam Sukoco (2010) menjelaskan bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan *SDM* dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Irianto (2001:75), menyatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan Siagian (2001:181-182) menjelaskan pertanyaan yang dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan SDM yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dilakukan, dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat. Para karyawan/pekerja yang sudah berpengalaman selalu memerlukan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik 2000:10) . Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo,1998 dalam Sukoco (2010).

B. Pelatihan

Menurut Wungu dan Hartanto (2003:134) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui

proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Kemudian karyawan juga dibekali dengan ketrampilan (*skill*) yaitu segenap penguasaan teknis karyawan akan perencanaan, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, peralatan-peralatan yang akan dipakai, serta sikap-sikap dan perilaku (*attitudes*) dalam bekerja yang berarti segenap kualitas perasaan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain, dan juga taraf kesediaan karyawan untuk menampilkan perilaku-perilaku tertentu

Pelatihan merupakan salah satu proses yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan seseorang terhadap pekerjaannya. Penyelenggaraan *training* merupakan salah satu usaha-usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya (Bambang, 2000:46)

Program pelatihan biasanya dilakukan untuk berbagai tujuan, menurut Umar (2003:12) program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu untuk pelaksanaan kebutuhan sekarang, dan juga bertujuan untuk menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran kerja

C. Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi dimana individu-individu tersebut memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda. Robbins, (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsur kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha.

Hal ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi. akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke

arah yang menguntungkan. Oleh karena itu perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Hal ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran. Motivasi kerja seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasikan tujuan. Jadi yang disebut karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi. Motivasi kerja pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan serta mencapai sasaran kepuasan (Listianto dan Bambang, 2007).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas diketahui bahwa setiap tindakan pimpinan dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi pada para karyawannya, maka ia tidak mempunyai pilihan apakah ia memotivasi mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana ia melakukan, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif sehingga pihak karyawan bekerja secara menguntungkan bagi organisasi atau karyawan bekerja tidak efektif sehingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut. Dalam *content theory of motivation* adalah Abraham Maslow yang mencetuskan teori kebutuhan dimana kebutuhan manusia bergantung pada apa yang mereka punyai (Prastowo, 2006). Dalam beberapa hal, kemudian, sebuah kebutuhan yang sudah terpuaskan bukanlah sebuah motivator. Kebutuhan manusia, yang diorganisir dalam sebuah hierarki kepentingan, adalah psikologikal, keamanan, rasa mempunyai, kemuliaan, dan aktualisasi diri sehingga teori inilah yang disebut sebagai teori kebutuhan Maslow.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Motivasi

juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia.

Maslow (Robbins, 2006: 213) mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Fisiologis*, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) *Kemanan*, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) *Sosial*, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) *Penghargaan*, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) *Aktualisasi diri*, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

D. Kinerja

Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat bergantung dari peran karyawan dalam bekerja. Semakin bagus kinerja karyawan maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan, sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka target yang telah ditetapkan perusahaan akan jauh dari yang diharapkan. As'ad (2000:97) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. As'ad juga menambahkan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2000:113) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari (3) tiga faktor penting, yaitu :

1. Kemampuan dan Minat Karyawan
2. Kemampuan dan Penerimaan atas penjelasan Delegasi Tugas.
3. Peran dan tingkat Motivasi Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu kesuksesan atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Steers (1984) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Minner (1988:14), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

Minner memberi dua variabel yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut :

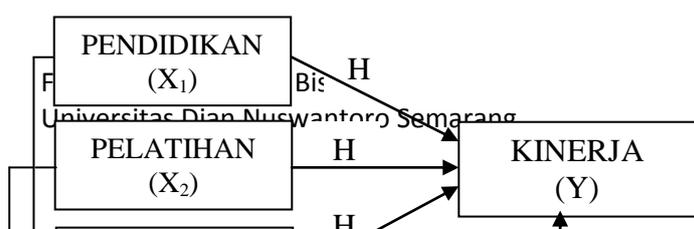
- Variabel hasil perilaku organisasi, yaitu mencakup perilaku dan sikap individu, keterlibatan dalam pekerjaan dan partisipasi kerja.
- Variabel hasil yang telah dicapai untuk kinerja, yaitu mencakup empat dimensi kinerja yang terdiri dari :
 - Kualitas Output (*Quality of Output*)
 - Kuantitas Output (*Quantity of Output*)
 - Waktu Kerja (*Time of Output*)
 - Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (*Cooperation with Other's Work*)

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain, misalnya kerjasama yang baik antar rekan kerja dipengaruhi langsung oleh kualitas dan kuantitas output masing-masing individu.

Menurut Vroom, kinerja merupakan suatu perilaku yang langsung dapat meningkatkan target organisasi (Murdick, Ross, Claggett, 1993:41). Stoner (1990:260) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu. Kinerja mencakup dimensi-dimensi sebagai berikut :

- Kualitas Kerja
- Kuantitas
- Ketepatan Waktu
- Efektifitas
- Kemandirian
- Komitmen.

IV. Kerangka Konseptual



Gambar1. Kerangka Konseptual

V. Hipotesis

- Terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja anggota Sat Pol PP kota Semarang.
- Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja anggota Sat Pol PP kota Semarang.
- Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja anggota Sat Pol PP kota Semarang.
- Terdapat pengaruh antara pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja anggota Sat Pol PP kota Semarang

VI. Metode Penelitian

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Pendidikan

Menurut Ranupandoyo (2000:77), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pendidikan adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Aspek pendidikan dapat diukur dari :

- Keikutsertaan dalam pendidikan yang dilaksanakan pihak institusi.
- Keikutsertaan dalam pendidikan di luar institusi
- Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan
- Peningkatan kemampuan karena pendidikan

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simamora, 2004:342). Variabel pelatihan diukur dari :

- Frekuensi pelatihan

- b. Metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan
- c. Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan
- d. Penguasaan *trainer* dalam menyampaikan materi pelatihan
- e. Sarana dan prasarana yang disediakan dalam pelatihan.

3. Motivasi

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006:213). Dalam teori motivasi Maslow, variabel motivasi ini dapat diukur dari :

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu faktor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pokok karyawan (Gaji, pakaian, pangan, kebutuhan jasmani lainnya).
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu rasa aman dalam menggapai masa depannya (Senioritas, serikat buruh, pekerjaan yang dijamin)
- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di tempat kerja. (Kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan).
- d. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. (Harga diri, prestasi, promosi).
- e. Kebutuhan perkembangan diri yaitu kebutuhan akan dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi. (Pertumbuhan, pemenuhan diri, prestasi).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Variabel kinerja diukur dari :

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Tercapainya target
- d. Tepat waktu

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Tjiptono, 2001 : 79). Dalam penelitian ini populasi adalah semua anggota Sat. Pol PP

Semarang yang berjumlah 254 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu.

Adapun kriteria tersebut adalah anggota Sat. Pol PP Semarang yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dengan alasan telah mengetahui Perda yang harus dijalankan serta memahami tugas dan kewajibannya dengan jumlah 92 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Santoso dan Tjiptono, 2001 : 59). Data tersebut bersumber dari tanggapan responden tentang pendidikan, pelatihan, motivasi dan kinerja yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui pembagian kuesioner terhadap responden. Kuesioner merupakan kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut sebagai responden), dan cara menjawab juga dilakukan secara tertulis (Arikunto, 2000 : 135).

E. Metode Analisis Data

1) Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Ghozali, 2006: 58). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Untuk mengukur validitas alat ukur tersebut digunakan teknik Korelasi *Product Moment*. Pengujian validitas dikatakan valid apabila angka korelasi (r_{xy}) yang diperoleh adalah positif dan lebih besar dari nilai kritis *product moment* dengan taraf signifikan (α) = 5%.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006 : 59) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha* yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan dalam instrumen dan juga konsistensi diantara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur construct. Suatu construct atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*.

2) Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kenormalan data tersebut dapat dilihat dari tampilan grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2001:74). Jika distribusi data normal maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2001:57). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat digunakan beberapa cara sebagai berikut:

1. Jika R^2 tinggi tapi variabel bebas banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat adanya multikolinearitas.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Jika korelasi antar variabel bebas tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
3. Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih kecil

dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2001:69). Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3) Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien variabel independen X_1 , X_2 dan X_3

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

X_3 = Motivasi

e = Kesalahan dalam persamaan atau gangguan / standar error

4) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai *Adjusted R²* yang kecil bukan berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali,2006:45). Nilai yang mendekati 1

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen

5) Pengujian Hipotesis

a. Uji – t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial dan simultan pengaruh antara pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) (Sugiyono, 2007:201).

Hipotesis untuk Uji t :

- Taraf kesalahan 5% = 0,05%
- $dk = n-k-1$
- $H_0 : \beta = 0$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
Dimana β adalah koefisien regresi untuk variabel independen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang positif antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .
- $H_a : \beta > 0$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
Dimana β adalah koefisien regresi untuk variabel independen. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh yang positif antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan :

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji – F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), apakah variabel independen (pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Hipotesis untuk uji F :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; tidak ada pengaruh positif antara pendidikan, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.
- $H_a : \beta_1 = \beta_2 > 0$; ada pengaruh positif antara pendidikan, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

VII. Hasil Penelitian

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan				
1	Indikator 1	0,395	0,1726	Valid
	Indikator 2	0,297	0,1726	Valid
	Indikator 3	0,644	0,1726	Valid
	Indikator 4	0,468	0,1726	Valid
Pelatihan				
2	Indikator 1	0,390	0,1726	Valid
	Indikator 2	0,717	0,1726	Valid
	Indikator 3	0,392	0,1726	Valid
	Indikator 4	0,475	0,1726	Valid
	Indikator 5	0,633	0,1726	Valid
Motivasi				
3	Indikator 1	0,554	0,1726	Valid
	Indikator 2	0,736	0,1726	Valid
	Indikator 3	0,442	0,1726	Valid
	Indikator 4	0,766	0,1726	Valid
	Indikator 5	0,465	0,1726	Valid
	Indikator 6	0,564	0,1726	Valid
	Indikator 7	0,537	0,1726	Valid
	Indikator 8	0,766	0,1726	Valid
	Indikator 9	0,444	0,1726	Valid
	Indikator 10	0,615	0,1726	Valid
	Indikator 11	0,345	0,1726	Valid
	Indikator 12	0,564	0,1726	Valid
	Indikator 13	0,399	0,1726	Valid
	Indikator 14	0,465	0,1726	Valid
Kinerja				
4	Indikator 1	0,246	0,1726	Valid
	Indikator 2	0,302	0,1726	Valid
	Indikator 3	0,546	0,1726	Valid
	Indikator 4	0,403	0,1726	Valid
	Indikator 5	0,551	0,1726	Valid

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,1726$ (nilai r tabel untuk $n=90$). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,645	Reliabel
Pelatihan	0,751	Reliabel
Motivasi	0,878	Reliabel
Kinerja	0,645	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

B. Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

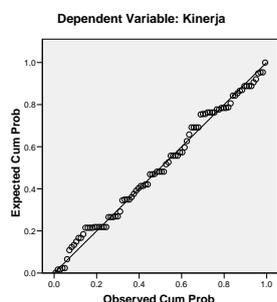
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77926166
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,043
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3 di atas setelah dilakukan dapat dilihat bahwa data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat nilai sig dari nilai residualnya yang berada diatas tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,092. Selain itu, melihat grafik Normal P-Plot dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga data terdistribusi normal

2. Pengujian Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance		VIF
						Collinearity Statistics	Coefficients	
1								

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen (pendidikan, pelatihan dan motivasi) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

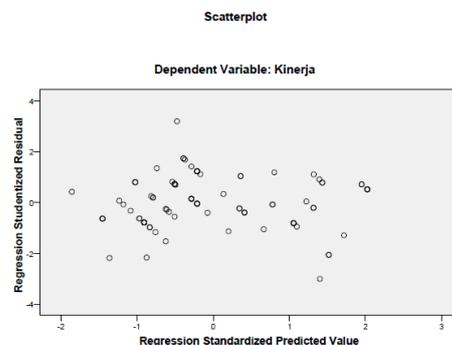
Fakultas Ekonmi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,610	,403		1,514	,134
	Pendidikan	,011	,050	,041	,225	,823
	Pelatihan	,089	,057	,429	1,562	,122
	Motivasi	-,035	,024	-,418	-1,479	,143

a. Dependent Variable: ABS_RES



Gambar 3. Grafik Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji *Glejser* test terlihat bahwa semua variabel yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi. mempunyai tingkat koefisien signifikan > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada sampel penelitian. Selain itu, dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Tidak ada pola tertentu, dimana titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,322	,666		-,483	,630
	Pendidikan	,429	,083	,341	5,142	,000
	Pelatihan	,238	,095	,250	2,516	,014
	Motivasi	,151	,039	,397	3,880	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = -0,322 + 0,429X_1 + 0,238X_2 + 0,151X_3$$

Koefisien standar (standar *coefficient*) pada tabel di atas digunakan untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja. Dari persamaan di atas terlihat bahwa :

1. Konstanta sebesar -0,322 artinya jika pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan motivasi

(X_3) konstan/tidak ada maka kinerja akan menurun sebesar 0,322.

- Koefisien regresi $X_1 = 0,429$ artinya bila pendidikan semakin sering dilakukan dengan asumsi pelatihan dan motivasi konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,429.
- Koefisien regresi $X_2 = 0,238$ artinya bila pelatihan semakin sering dilakukan dengan asumsi pendidikan dan motivasi konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,238.
- Koefisien regresi $X_3 = 0,151$ artinya bila motivasi pegawai semakin tinggi dengan asumsi pendidikan dan pelatihan konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,151.

D. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,869	,792

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

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,869 yang berarti bahwa variasi perubahan kinerja dalam arti naik dan turunnya kinerja dapat dijelaskan oleh pendidikan, pelatihan dan motivasi sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% (100%-86,9%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

(1) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Tabel 8. Uji t Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.016	,847		2.380	,019
	Pendidikan	1.084	,068	,861	16.030	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai t hitung pendidikan sebesar 16,030 > t tabel (1,662) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja

(2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel 9. Uji t Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.180	,739		2.949	,004
	Pelatihan	,843	,046	,886	18.161	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung pelatihan sebesar 18,161 > t tabel (1,662) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

(3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 10. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,200	,775		,259	,797
	Motivasi	,343	,017	,902	19.850	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 10. di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung motivasi sebesar 19,850 > t tabel (1,662) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja

2. Uji F

Tabel 11. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,643	3	126,548	201,525	,000 ^a
	Residual	55,260	88	,628		
	Total	434,902	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 11/ diatas maka dapat dilihat bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 201,525 > F tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05.

VIII. Pembahasan

1) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Satpol PP Kota Semarang

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pendidikan terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang diperoleh hasil pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,084 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Hasil tersebut juga dapat diartikan bahwa semakin pendidikan ditingkatkan maka kinerja Satpol PP kota Semarang juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan tanggapan responden terhadap item-item dari variabel pendidikan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat setuju dan sangat setuju dengan nilai rerata yang menunjukkan kategori baik.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai pendidikan dimana nilai terendah pada item pernyataan pertama yaitu Pegawai Satpol PP Kota Semarang selalu mengikuti pendidikan yang diselenggarakan oleh institusi dapat dikatakan bahwa ternyata pendidikan yang diselenggarakan oleh institusi belum menyentuh atau diikuti oleh semua anggota Satpol PP kota Semarang. Oleh karena itu, hendaknya dalam menyelenggarakan program pendidikan, institusi Satpol PP kota Semarang mewajibkan semua anggotanya untuk mengikuti pendidikan yang diselenggarakan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya yaitu Mursidi (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Sukoco dan Kurnatinah (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi dan penelitian Wardono (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dimana hasil ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Satpol PP Kota Semarang

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna

meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simamora (2004:342). Dalam penelitian ini pelatihan diukur melalui frekuensi pelatihan, metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan, penguasaan *trainer* dalam menyampaikan materi pelatihan dan sarana dan prasarana yang disediakan dalam pelatihan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang diperoleh hasil pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,843 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima. Hasil tersebut juga dapat diartikan bahwa semakin pelatihan ditingkatkan maka kinerja Satpol PP kota Semarang juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan tanggapan responden terhadap item-item dari variabel pelatihan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat setuju dan sangat setuju dengan nilai rerata yang menunjukkan kategori baik.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai pelatihan dimana nilai terendah pada item pernyataan kedua yaitu Dalam mengadakan pelatihan, institusi menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat dikatakan bahwa ternyata pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi belum memenuhi kebutuhan pekerjaan Satpol PP kota Semarang. Oleh karena itu, hendaknya dalam menyelenggarakan program pelatihan, diharapkan tepat sasaran pada tugas dan tanggungjawab institusi Satpol PP kota Semarang.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya yaitu Mursidi (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Sukoco dan Kurnatinah (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi dan penelitian Wardono (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dimana hasil ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Satpol PP Kota Semarang

Selain pendidikan dan pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang diperoleh hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,343 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima. Hasil tersebut juga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi anggota Satpol PP maka kinerja Satpol PP kota Semarang juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan tanggapan responden terhadap item-item dari variabel motivasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat setuju dan sangat setuju dengan nilai rerata yang menunjukkan kategori baik.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai motivasi dimana nilai terendah pada item pernyataan keempat dan kedelapan yaitu Pegawai Sat Pol PP Kota Semarang mendapatkan jaminan atas pekerjaan yang dilakukan dan Pegawai Sat Pol PP Kota Semarang mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan dapat dikatakan bahwa ternyata motivasi kerja anggota Satpol PP kota Semarang akan meningkat jika anggota mendapatkan jaminan atas pekerjaannya serta adanya perhatian yang lebih dari pimpinan Satpol PP Kota Semarang. Oleh karena itu, hendaknya jaminan atas pekerjaan Satpol PP Kota Semarang perlu diberikan secara nyata oleh institusi mengingat bidang kerja Satpol PP kota Semarang yang berhubungan langsung dengan masyarakat seperti asuransi keselamatan atau kecelakaan kerja dimana hal ini bisa merupakan perhatian yang diberikan pimpinan Satpol PP kota Semarang.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya yaitu penelitian Wardono (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dan penelitian Kamali etc (2010) dengan judul *Motivation and its Impact on Job Performance* dimana hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Satpol PP Kota Semarang

Dalam penelitian ini secara simultan pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung nilai F hitung sebesar 201,525 > F tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar 0,000. Dari ketiga variabel tersebut, pendidikan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,429 sedangkan motivasi memberikan pengaruh yang paling sedikit terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,151. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja anggota Satpol PP kota Semarang sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan serta motivasi anggota Satpol PP Kota Semarang.

Salin itu, nilai *Adjusted Square* sebesar 0,869 (86,9%) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan perubahan atau meningkatnya kinerja anggota Satpol PP kota Semarang sebesar 86,9%

IX. Penutup

1. Kesimpulan

- 1) Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja anggota Satpol PP kota Semarang.
- 2) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota Satpol PP kota Semarang.
- 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP kota Semarang.
- 4) Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP kota Semarang

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Perlu dipahami bahwa tidak tertutup kemungkinan adanya faktor-faktor lain disamping model pelatihan dan motivasi kerja, yang mempengaruhi variasi kinerja petugas satpol PP. Misalnya, pada kondisi (iklim kerja) yang berbeda, juga terdapat faktor lain yang lebih dominan berpengaruh terhadap variasi kualitas kinerja petugas Satpol PP dibandingkan dengan model pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini luput dari penelitian ini dan menjadikannya sebagai suatu keterbatasan.
- b. Ditinjau dari sisi jumlah cakupan sampel, sangat mungkin dengan cakupan sampel lebih luas penelitian ini tentu akan berbeda pula. Artinya, dengan jumlah responden yang

lebih besar ada kemungkinan hasil penelitiannya berbeda. Hal inilah yang menjadikan hasil penelitian ini menjadi terbatas referensinya.

- c. Ditinjau dari metode survey dengan menggunakan kuesioner, dimana salah satu hal yang menjadi kelemahan metode survey adalah peneliti tidak dapat mengontrol dan memprediksi kondisi responden pada saat pengisian kuesioner.

3. Saran

- 1) Satpol PP Semarang sebagai suatu institusi telah melaksanakan pendidikan kepada anggota dengan baik namun mengingat pendidikan memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja dibandingkan pelatihan dan motivasi maka perlunya pendidikan secara berkala dan menyeluruh terus dilakukan kepada seluruh anggota Satpol PP kota Semarang mengingat berdasarkan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa belum semua anggota Satpol PP kota Semarang mengikuti pendidikan yang diselenggarakan. Oleh karena itu, pendidikan yang diselenggarakan hendaknya menyentuh semua anggota Satpol PP tanpa pilih-pilih. Hal ini penting agar setiap anggota Satpol PP kota Semarang mempunyai kemampuan yang setara sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara anggota Satpol PP dalam upaya pengembangan potensi sumber daya manusia di Satpol PP kota Semarang yang menyeluruh agar dapat lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- 2) Pelatihan yang diselenggarakan Satpol PP kota Semarang telah terlaksana dengan baik, akan tetapi perlu adanya peningkatan khususnya dalam hal metode pelatihan yang digunakan yang memperoleh tanggapan terendah agar metode yang digunakan dalam program pelatihan selalu mengikuti perkembangan mengingat masyarakat kota Semarang yang tentunya juga memiliki tingkat pendidikan yang berbeda satu sama lain sehingga dengan metode yang selalu mengikuti perkembangan, anggota Satpol PP kota Semarang mampu mengatasi permasalahan dengan lebih baik karena selalu berhadapan dengan orang yang berbeda di lapangan.

- 3) Motivasi anggota Satpol PP kota Semarang dalam bekerja telah baik namun masih perlu ditingkatkan mengingat motivasi merupakan variabel dengan koefisien regresi terendah. Upaya peningkatan motivasi sangat perlu dilakukan khususnya pada kebutuhan rasa aman yaitu jaminan atas pekerjaan serta kebutuhan social yaitu perhatian dari pimpinan dimana kedua hal tersebut mendapatkan tanggapan paling rendah. Peningkatan motivasi melalui jaminan atas pekerjaan sangat perlu dilakukan karena resiko yang dihadapi oleh Satpol PP kota Semarang dalam hal pengekakan pertauran seringkali berbenturan dengan kepentingan pribadi masyarakat sehingga tidak jarang terjadi konflik. Oleh karena itu, perhatian pimpinan pada bertanya tugas dan tanggung jawab anggota Satpol PP kota Semarang perlu lebih ditingkatkan melalui pemberian jaminan atas pekerjaan Satpol PP kota Semarang seperti jaminan keselamatan kerja yang nyata sehingga motivasi anggota Satpol PP kota Semarang dalam bekerja akan semakin meningkat karena anggota Satpol PP kota Semarang merasa tenang dalam bekerja. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang diberikan institusi kepada anggota akan meningkatkan semangat kerja, anggota termotivasi menjadi lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2000, *Produser Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M., 2000, *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2002, *Terjemahan Agus Dharma, Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang.
- Gibson, 2002, *Perilaku Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomez, Faustino C., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta.

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (*COMPETENCE BASE EDUCATION AND TRAINING*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG

- Hamalik, Oemar, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, J., 2001, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya.
- Kamal, Sher, etc., 2009, "Motivation And Its Impact On Job Performance", <http://elmurobbie.files.wordpress.com/2009/01/motivation-and-its-impact-on-job-performance.pdf>.
- Kusriyanto, Bambang., 2000, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Gramedia, Jakarta.
- Listianto, Toni dan Bambang S, 2004, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PDAM Surakarta", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Surakarta, Universitas Muhammdiyah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miner, J.B., 1988, *Organization Behavior Performance and Productivity*, First Edition, Random House, Inc, New York.
- Mursidi, 2009, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2009, 120–127.
- Prastowo, Surya, 2006, Perbedaan Motivasi Kerja PNS Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B, *Jurnal*, Universitas Gunadarma.
- Publications Office of the European Union, 2011, "The impact of vocational education and training on company performance", *Research Paper*, VI, 97 p, Luxembourg, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5519_en.pdf.
- Ranupandoyo, Heijrahman dan Husnan,S., 2000, *Manajemen Personalialia*, BPFU-UGM, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Tim Index, Jilid II, Edisi 10, Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, C.V Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 1988, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Steers, M Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Stoner, James, AF., Gilbert, Daniel, R, 1995, *Management*, sixth edition. Prentice-Hall International. Inc, New Jersey.
- Vroom, Victor H., *Work and Motivation*, (New York, John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2007), http://resources.unpad.ac.id/unpad-content/uploads/publikasi_dosen/1E%2520Peran%2520dan%2520Fungsi%2520Satpol%2520PP.pdf&sa=U&ei=IdnUevkEsnKrAeQ9oHoDA&ved=0CBoQFjAA&usg=AFQjCNEl6p61kBuy94DxxM5T5NgIMkpGow, diakses tanggal 12 April 2013.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kota_di_Indonesia_menurut_jumlah_penduduk, diakses tanggal 12 April 2013.
- <http://satpolpp-smg.com/>, diakses tanggal 12 April 2013.
- <http://jateng.bps.go.id/>, diakses tanggal 12 April 2013.