

# BAB I

## PENDAHULUAN

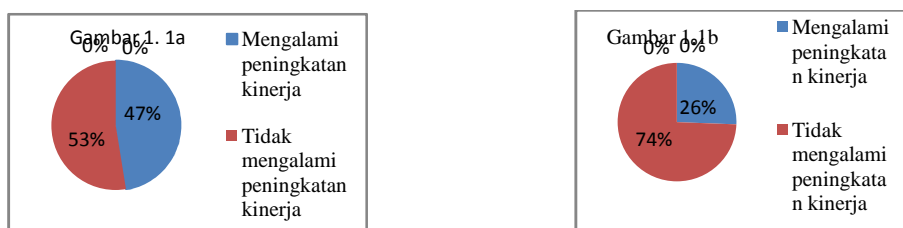
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam tubuh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasilnya tujuan di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja anggota satuan reskrim. Anggota satuan reskrim sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan mampu memberikan tenaga, kemampuan, dan usaha untuk kemajuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota satuan reskrim yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2007) Sudaryo Yoyo et.al (2018:203) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Peneliti menggunakan rekapitulasi kerja untuk mengetahui kinerja pada anggota Sat Reskrim pada Polres Dairi, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan Nilai Kinerja Spesifik dan Nilai Kinerja Generik. Berikut ini rata-rata nilai kinerja anggota Sat Reskrim Dairi :

Gambar 1.1

*Pie Chart* Penilaian Kinerja Spesifik dan Penilaian Kinerja Generik  
Anggota Satuan Reskrim Polres Dairi Tahun 2017-2019



Sumber : Sat Reskrim Polres Dairi 2020

Berdasarkan Gambar 1.1a dapat dilihat bahwa kinerja spesifik anggota Sat Reskrim di Polres Dairi pada tahun 2017-2019 pegawai yang mengalami peningkatan kinerja sebesar 47% dan 53% tidak mengalami peningkatan kinerja. Artinya anggota Sat Reskrim Polres Dairi dalam tiga tahun terakhir lebih banyak yang tidak mengalami peningkatan kinerja. Dan berdasarkan gambar 1.1b dapat dilihat bahwa kinerja generik anggota Sat Reskrim Polres Dairi pada tahun 2017-2019 pegawai yang mengalami peningkatan kinerja sebesar 26% dan 74% tidak mengalami peningkatan kinerja. Artinya anggota Sat Reskrim Polres Dairi dalam tiga tahun terakhir lebih banyak yang tidak mengalami peningkatan kinerja. Menurut Simanjutakdalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh : Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

Berdasarkan tinjauan empiris oleh Elizar dan Tanjung (2018) bahwa secara parsial kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Pada Polres Dairi pengukuran kompetensi dilakukan dengan cara psikometri, wawancara berbasis perilaku, tes kepribadian, analisis kasus, diskusi tanpa pemimpin, presentasi, mencari fakta, penulisan proposal dan bermain peran. Hasil dari pengukuran kompetensi yang dinilai tersebut dapat menggambarkan profil kompetensi yang berkorelasi pada jabatan tertentu dengan kategori : sangat memenuhi syarat, memenuhi syarat, cukup memenuhi syarat, masih memenuhi syarat, belum memenuhi syarat.

Berdasarkan tinjauan empiris oleh Ratnasari dan Sunuharyo (2018) bahwa pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kinerja. Data yang diperoleh, jumlah keseluruhan pegawai anggota sat reskrim pada Polres Dairi sebanyak 34 orang. Dari hasil wawancara oleh bagian kepala sat reskrim bahwa yang mendorong kinerja sat reskrim adalah dengan memiliki pendidikan, pelatihan serta kompetensi yang dimiliki oleh anggota sat reskrim pada Polres Dairi. Adapun tingkat pendidikan yang ada di instansi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Tingkat Pendidikan Anggota Sat Reskrim  
Polres Dairi

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	26 orang
Strata 1/Sarjana	7 orang
Strata 2/Magister	1 orang

*Sumber : Polres Dairi 2019*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling rendah adalah SMA berjumlah 26 orang, kemudian tingkat pendidikan S1 7 orang, dan tingkat pendidikan yang paling tinggi adalah S2 berjumlah 1 orang. Dilihat dari tingkat pendidikan pegawai, banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah hal tersebut akan berdampak kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan empiris Ratnasari dan Sunuharyo (2018) bahwa pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut peneliti pelatihan dapat meningkatkan kinerja seseorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang diemban dalam instansi.

Adapun beberapa kegiatan program pelatihan yang diberikan instansi sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Kegiatan program Pelatihan  
Sat Reskrim Polres Dairi

No	Jenis Pelatihan	Kuota (Orang)	Peserta
1.	Latihan penyelidikan tindak pidana.	1	1
2.	Latihan Bintara ruang pelayanan khusus.	1	1
3.	Latihan Bintara/PNS	1	1

	Gol II Identifikasi		
4.	Latihan Ba Penanganan ujaran kebencian.	1	-
5.	Latihan Bintara penyidikan tindak pidana KDRT/PPA/RPK	1	1

*Sumber : Sat Reskrim Polres Dairi 2019*

Pada Tabel 1.2 tersebut memperlihatkan beberapa kegiatan program pelatihan di instansi pada tahun 2019. Diketahui dimana jumlah yang mengikuti pelatihan hanya 4 orang. Artinya jumlah yang mengikuti pelatihan dengan jumlah kuota yang disediakan tidak sesuai.

Dengan adanya uraian diatas maka peneliti memilih pendidikan sebagai X1, Pelatihan sebagai X2, dan Kompetensi sebagai X3. Alasan peneliti mengambil judul mengenai pendidikan, pelatihan dan kompetensi adalah karena pendidikan, pelatihan dan kompetensi merupakan faktor yang penting didalam pekerjaan dalam sebuah organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA SAT RESKRIM PADA POLRES DAIRI.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah yang dapat di ambil sebagai dasar kajian dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan, kompetensi secara bersama terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, kompetensi secara bersama terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Dairi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota satuan reskrim pada Polres Dairi.

2. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi sebagai referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan sejenis dimasa yang akandatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia, dalam suatu instansi. Pendidikan sangat di perlukan karena setiap individu, dan instansi selalu berhadapan dengan perubahan sehingga pendidikan harus dilakukan secara berkesinambungan. Agar dapat memahami tugas-tugas baru yang di berikan kepadanya maka pendidikan di perlukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang baru tersebut.

Menurut Rosdiani (2018:40) definisi pendidikan diantaranya:

1. Pendidikan ialah segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya kearah kedewasaan
2. Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.
3. Pendidikan ialah menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.

Dalam UU NO 2 tahun 1989 di sebutkan bahwa, “ pendidikan adalah uasaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan atau latihan-latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Jika program pendidikan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana organisasi, maka pegawai tersebut akan memperoleh suatu peningkatan, dan begitu juga kinerja akan meningkat dan akan berpengaruh positif baik untuk organisasi maupun untuk pegawai tersebut.

Tetapi jika program pendidikan yang dilakukan suatu organisasi tidak berjalan dengan rencana, maka kinerja pegawai akan menurun sama seperti sebelum mendapat program tersebut dan akan berpengaruh negative baik instansi maupun pegawai tersebut.

### **2.1.2 Manfaat dan Tujuan Pendidikan**

Menurut Nazili shaleh Ahmad (2011 : 13) tujuan pokok pendidikan adalah membentuk anggota masyarakat menjadi orang-orang yang berprilaku, berkemampuan maupun menjadi anggota masyarakat yang dapat mendidik dirinya sesuai dengan watak masyarakat itu sendiri, mengurangi beberapa kesulitan atau hambatan perkembangan hidupnya dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun mengatasi problematikanya.

Menurut simamora (2010 : 29) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari diadakannya kegiatan pendidikan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang di tentukan.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Pendidikan**

Jenis pendidikan menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan. Jenis pendidikan ini meliputi:

1. Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

2. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.
3. Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
4. Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
5. Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana.
6. Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama dan/atau menjadi ahli ilmu agama.
7. Pendidikan khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar atau menengah.

#### **2.1.4 Indikator-indikator Pendidikan**

Menurut Hariandja (2009:169) menyatakan bahwa terdapat dua indikator pendidikan:

1. Latar belakang pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

2. Wawasan pengetahuan



Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

### **2.1.5 Pengertian Pelatihan**

Seseorang yang melaksanakan manajemen dengan sungguh-sungguh akan menggunakan latihan untuk mempermudah pekerjaannya. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan masing-masing dipermudah dengan adanya latihan.

Menurut Desseler (2009:216) dikutip dalam Sudaryo Yoyo et.al (2018:121) pengertian pelatihan adalah “Training is the proses of teaching new employees the basic skill they need to perfoem their jobs”. Artinya adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sofyandi (2008:159) dikutip dalam Sudaryo Yoyo et.al (2018:124) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif fan efisien.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bermanfaat dalam situasi dimana para karyawan/pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Pelatihan juga sebagai sarana ditunjukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang efektif sebelumnya.

### **2.1.6 Jenis-Jenis Pelatihan**

Menurut Widodo(2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (on the job training)
2. Magang(apprenticeship)
3. Pelatihan di luar kerja(of-the-job training)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya(vestibule training)
5. Simulasi kerja(job simulation)

### 2.1.7 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Menurut Sikula (2001) dikutip dalam Priansa (2018:176) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktivitas (*Productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku.

2. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

3. Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. Moral (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai.

5. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

#### 8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Menurut Werther dan Davis (2008) dikutip dalam Donni Juni Priansa menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

### **2.1.8 Indikator-Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46) dikutip dalam Sudarso Yoyo et.al, (2018:135) di antaranya:

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### 2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

#### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

#### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### **2.1.9 Pengertian Kompetensi**

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi dan tanggung jawabnya.

Menurut Wibowo (2011:324) dikutip dalam Sudarso Yoyo et.al mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **2.1.10 Indikator-Indikator Kompetensi**

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemukakan indikator dari kompetensi yaitu :

1. Berpikir analitis
2. Berpikir konseptual

3. Berpikir strategis
4. Integritas
5. Komunikasi
6. Pengambilan keputusan

#### **2.1.11 Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berpersn sebagai pelaku. Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukir kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2006) dikutip dalam Sudaryo Yoyo et. al (2018:203) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

#### **2.1.12 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjutakdalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **2.1.13 Indikator-Indikator Kinerja**

Keputusan Kapolri Nomor : Kep/309/V/2010 tentang penetapan indikator kinerja utama dilingkungan kepolisian Republik Indonesia :

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat  
Bertanggung jawab untuk pelaksanaan patroli secara bersinergi dan berkesinambungan selama 24 jam, penurunan pelanggaran penggunaan senjata api, bahan peledak dan obat terlarang, penjagaan dan pengawalan yang dilakukan sesuai SOP.
2. Penegakan hukum  
Bertanggung jawab untuk penurunan tindak pidana yang ditangani sesuai SOP (ketentuan yang berlaku), persentase jumlah penyelesaian perkara yang ditangani Polri.
3. Perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat  
Persentase kecamatan yang sudah memiliki polsek, jumlah kekuatan satuan Brimob di wilayah rawan konflik, rasio anggota polri dan penduduk.

### **2.1.14 Penilaian Kinerja**

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, menurut Mondy dan Noe dikutip dalam widodo (2015:147) yaitu :

1. *Rating Scales.*

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja.

2. *Critical Incidents.*

Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

3. *Essay.*

Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku eksterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari.

4. *Work Standart.*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.

5. *Ranking.*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.

6. *Forced Distribution.*

Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS).*

Evaluators menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

## **2.2. Tinjauan Empiris**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topic penelitian yang disajikan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1  
 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
Rahmatiah (2018)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan Gunung Kidul	Disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pengurus PGRI.	Variabel yang dibahas
Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. 2. Secara parsial Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. 3. Secara parsial variabel Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel	Variable yang dibahas



		Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.	
Susi Hendriani, Yulia Efni dan Arika Fitriani (2013)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan 1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri. 2. Kompetensi yang diukur dengan indikator latar belakang pendidikan, kemampuan/keahlian, wawasan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri.	Variable yang dibahas
Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PTPetrokimia	1. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. 2. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.	Variable yang dibahas

	Gresik)	<p>3. Kemampuan kerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.</p> <p>4. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.</p> <p>5. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.</p>	
--	---------	--	--

## 2.3 Kerangka Berpikir

### 2.3.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Menurut Sikula dikutip dalam Hardjanto (2012:69) bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Berdasarkan Tinjauan Empiris oleh Ratnasari dan Sunuharyo (2018) bahwa pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Menunjukkan bahwa variable Pendidikan (X1) terhadap kinerja memiliki pengaruh Signifikan.

### 2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Caple dikutip dalam Priansa (2018:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

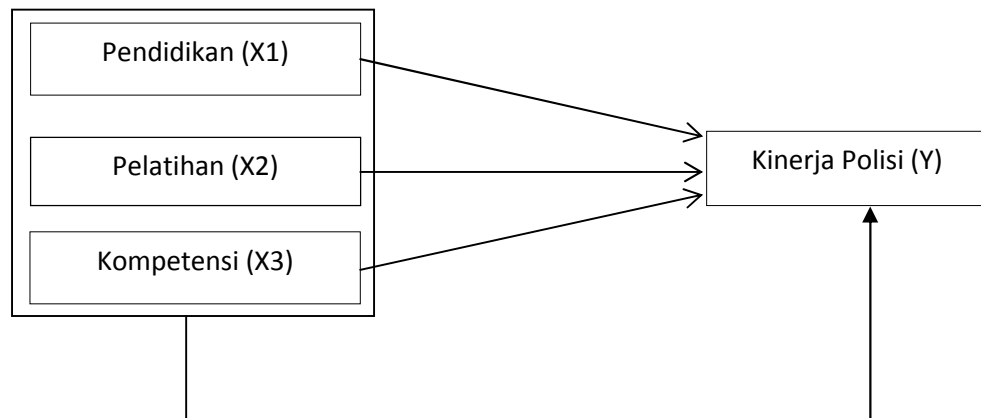
Berdasarkan tinjauan empiris oleh Ratnasari dan Sunuharyo (2018) bahwa pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan(X2) terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan.

### 2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Barbazette (2005) dikutip dalam Priansa (2018:254) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Berdasarkan tinjauan empiris oleh Elizar dan Tanjung (2018) bahwa secara parsial Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa Variabel kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



### 2.4 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Sat Reskrim pada Polres Dairi

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Sat Reskrim pada Polres Dairi
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Sat Reskrim pada Polres Dairi
4. Pendidikan, pelatihan, kompetensi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskrim pada Polres Dairi

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Dalam kaitan itu desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Data yang aktual dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Polres Dairi yang beralamat di jl. Sisingamangaraja, Sidikalang Kabupaten Dairi. Dan objek penelitian ini adalah personil polisi bagian reserse kriminal di kantor Polisi Resor Dairi.

#### 3.3 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh personil polisi bagian reserse kriminal di kantor Polisi Resor Dairi yaitu berjumlah 34 orang.

Tabel 3.1  
Jumlah Populasi Untuk Setiap Departemen  
Bagian Sat Reskrim Polres Dairi

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kasat Reskrim Polres Dairi	1 orang
2.	KBO Reskrim Polres Dairi	1 orang
3.	Kaur Mintu	1 orang
4.	PS.Kanit Identifikasi	1 orang
5.	Kanit I	1 orang
6.	Kanit II	1 orang

7.	Kanit III	1 orang
8.	Kanit IV	1 orang
9.	PS.Kanit PPA	1 orang
10.	Penyelidikan	6 orang
11.	P.Pembantu	19 orang
	Jumlah	34 orang

Sumber : Polres Dairi 2019

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sat Reskrim Polres Dairi yaitu berjumlah 34 orang. Yang diteliti yang sudah bekerja minimal satu tahun.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Sampel pada penelitian ini di tentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:142) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## 3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

### 3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiarto (2017:178) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasilnya wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber yang telah ada.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi buku, jurnal, artikel, internet dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## 3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2

Defenisi Operasional

No	Variable	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.	1. Latar belakang pendidikan 2. Wawasan pengetahuan	Skala Likert
2	Pelatihan (X2)	pelatihan adalah suatu usaha dan sebagai sarana untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan	Skala Likert

		kurang efektif sebelumnya.	6.Sasaran	
3	Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.	1. Berpikir analitis 2. Berpikir konseptual 3. Berpikir strategis 4. Integritas 5. Komunikasi 6. Pengambilan keputusan	Skala Likert
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.	1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat 2. Penegakan hukum 3. Perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat	Skala likert

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak



ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupapertanyaan atau pernyataan yang diberikan skala. Skala yang diberikan dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3  
Skala Likert

Pernyataan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Echdar (2017)

### 3.8 Uji Validitas dan Realiabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , namun bertanda negative maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 3.8.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Echdar 2017:323)

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini ;

- a. Jika nilai  $r >$  atau  $= r_{tabel}$  maka instrument dikatakan reliable
- b. Jika nilai  $r <$   $r_{tabel}$  maka instrument penelitian dikatakan tidak reliable
- c. Nilai koefisien realibilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik), dan diatas 0,8 (baik)

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan :

#### 3.9.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses normalitas dengan probability plot, dimana:

- Jika data menyebar disekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot, dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya.

#### 3.9.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah melihat dari *nilia variance Inflation Factor (VIF)* dalam nilai *tolerance* mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### **3.10 Metode Analisis Data**

#### **3.10.1 Regresi Analisis Berganda**

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Dimana :

Y<sub>i</sub> : Kinerja

β<sub>0</sub> : Konstanta

X<sub>1</sub> : Pendidikan

X<sub>2</sub> : Pelatihan

X<sub>3</sub> : Kompetensi

ε<sub>i</sub> : Galat (Disturbance Error)

### **3.11 Pengujian Hipotesis**

#### **3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk koefisien regresi adalah :

- Pengaruh pendidikan terhadap kinerja

H1 :  $\beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja.

H1 :  $\beta_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh pendidikan terhadap keputusan kinerja.

- Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

H2 :  $\beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

H2 :  $\beta_2 \neq 0$  artinya ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

- Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

H3 :  $\beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

H3 :  $\beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan kompetensi (X1, X2 dan X3) terhadap variabel kinerja (Y).

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan, pelatihan, dan kompetensi (X1, X2 dan X3) terhadap variabel kinerja (Y).

$$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan, pelatihan, dan kompetensi (X1, X2 dan X3) terhadap variabel kinerja (Y).

Kriteria Kinerja :

H0 diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H1 diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.11.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan cara seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika  $R^2$  mendekati nol maka variabel bebas tetap terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan *data SPSS 22,0*.

