Jurnal Ilmu Administrasi Publik 1 (1) (2013): 1-5

Jurnal Administrasi Publik

http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma

Perngaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Sebagai Upaya Peningkatan Kerja Pada Polda Sumatera Utara

Afri Rahmadani, Irwan Nasution dan Husni Thamrin Nasution*

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima F ebruari 2013; Disetujui April 2013; Dipublikasikan Juni 2013

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh pendidikan dan latihan teknis terhadap kinerja pegawai di Polda Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan metodologi deskriptif, yaitu melihat fenomena nyata yang ada di objek penelian dan pengungkapan hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisi jalur. Sampel penelitian berjumlah 30 orang dari jumlah populasi sebesar 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat di Polda Sumatera Utara telah berhasil dengan kategori sedang (r=0,777), sedangkan pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dikategorisasikan sebesar D= 59,3%. Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polda Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pendidikan; Latihan; Polda

Abstract

This research is a kind of quantitative research by using product moment analysis and its selanutnya tested by t test and test of determination. In the provision of credit or pawn issues, if it has arrived at the time of repayment of debt and redemption of collateral goods, but the pawn can not pay its debt, then the goods are auctioned and the customer is still entitled to receive the remainder of the sale, but if not enough to repay the debt, Pay for the shortcomings. The results showed that there is a significant relationship between the quality of service to customer satisfaction, This is evidenced by the price rxy = 0.58 is at the interval between 0.40-0.599 where the relationship is going on. Furthermore, by using the t test with the test 2 parties dk = 28 and α = 5% then obtained t table with value 2.048, then t arithmetic> t table (3.393> 2.048). If it is concluded then there is a relation of service quality with customer satisfaction at PT. Pawnshop.

Keywords: *Pawnshop; Service quality*

How to Cite **:** Afri Rahmadani, Irwan Nasution dan Husni Thamrin Nasution (2013). Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Sebagai Upaya Peningkatan Kerja Pada Polda Sumatera Utara 1 (1): 1-5

*Corresponding author:
E-mail: Abdulmuthalib@yahoo.com

P-ISSN-2549-9165
e-ISSN-2580-2011

PENDAHULUAN

Diera yang semakin dan kompleks, aktivitas organisasi memegang peranan penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan. Suksesnya pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor kualitas alat menajemen yang dipergunakan. Seseorang atau sekelompok orang untuk memperoleh hal yang dibutuhkan dan diinginkannya harus melalui upaya penciptaan dengan memanipulasi faktor produksi yang tersedia. Berkembangnya suatu keadan masyarakat yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti pula dengan meningkatnya tingkat aktivitas manusia yang berkualitas agar dapat berfungsi untuk peningkatan kinerja yang diharapkan. Sumberdaya manusia adalah asset unsur yang paling penting diantara unsur unsur organisasi lainnya. Sumberdaya manusia memegang peranan penting dikarenakan mampu mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pionisasi organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disisi lain peranan sumberdaya manusia sangat penting sebab merupakan penggerak/motor terhadap sumberdaya-sumberdaya lainnya dalam organisasi. Sampai sekarang ini persoalan sumberdaya manusia merupakan pembicaraan yang cukup serius di lingkungan dunia usaha. Wlaupun secara kualitas jumlah tenaga kerja yang dalam keadaan surplus, tetapi dari sudut pandang kualitas masih tetap jauh dari yang dibutuhkan kegiatan dunia usaha. Untuk itu, perhatian terhadap sumberdaya manusia dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan secara terus menerus. Peran sumberdaya manusia sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organissi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan sumberdaya manusia itu. Pemeliharaan terhadap sumberdaya manusia dilakukan melalui serangkaian program/kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Lebih jauh upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumberdaya manusia adalah untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian kerja pegawai. Sumberdaya manusia yang cakap, terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencpaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi ,iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PoLda Sumatera Utara khususnya di Biro Sumberdaya Manusia yang berjumlah 150 orang. Dalam penelitian ini kemungkinan tidak semua populasi dijadikan sebagai objek penelitian, mengingat keterbatasa peneliti berupa waktu dan tenaga serta dana, maka peneliti menarik data dari sebahagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik dari seluruh populasiyang dinamakan sampel. Besarnya sampel ditarik sebesar 20% dari jumlah populasi yakni 30 orang.

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.

Ada dua macam sumber pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yakni : (1) Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian melalui pengamatan (observasi) dengan cara mengamati, mencatat gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian, wawancara, dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan responden. menggunakan kuesioner, dimaksudkan untuk

mendapatkan informasi dan data yang relevan dari responden melalui daftar pertanyaan tertutup yang diajukan. Dalam daftar pertanyaan tersebut telah ditentukan alternatif jawaban, (2) data sekunder, dilakukan melalui penelaahan buku-buku/ referensi, jurnal ilmiah, yang berguna secara teoritis, peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah dan dokumen-dokumen.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif, metode ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data. Data diperoleh ditabulasi dengan menyusun ke dalam tabel kemudian dihitung persentasenya, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan. Uji validitas instrumen dengan menggunakan product moment yaitu dengan mengkorelasikan skor butir soal pada kuesioner dengan skor totalnya. Jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji validasi ini menggunakan bantuan program SPSS 10.0 for windows. Adapun rumus Pearson product moment sebagai berikut:

Rumus Korelasi *product moment*:

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

Keterangan:

r_{xy} = angka korelasi *product moment*

N = banyaknya sampel

$\sum XY$ = jumlah total perkalian skor butir soal dengan skor total

$\sum X$ = Skor butir soal

$\sum Y$ = skor total

Kemudian hasil r hitung diinterpretasi dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung > r tabel maka butir soal instrumen valid dan apabila r hitung ≤ dari r tabel maka butir soal instrument tidak valid.

Selanjutnya, koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar varian dari dimensi kualitas pelayanan mampu menjelaskan varian kepuasan anggota yaitu dengan melihat nilai *adjusted* R *square* pada mode*l summary.* Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen terhadap variabel independen dengan rumus sebagai berikut:

$D = rxy^2 \times 100\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah selesai dilakukannya kegiatan penelitian dan pengumpulan data di Polda Sumatera Utara tersebut, dengan menyebarkan kuesioner terhadap sampel penelitian yaitu pegawai), maka diperoleh data tentang Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Sebagai Upaya Peningkatan Kerja . Adapun jumlah kuesioner yang telah di sebarkan sesuai dengan jumlah sampel responden sebanyak 30 eksamplar. dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 pertanyaanSetiap pertanyaan ada 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, netral diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

Dari seluruh kuesioner yang sudah disebarkan sebanyak 30 eksamplar untuk mencapai validasi hasil data kuesioner yang mencapai 100%. Setelah selesai dilakukan analisa data tabel terhadap masing-masing variable, kemudian dibagi dalam beberapa indikator variabel yang sudah di tentukan sebelumnya. Maka, untuk itu tindakan selanjutnya dari kegiatan penelitian ini adalah mentabulasikan jawaban responden atas angket atau kuesioner yang telah di sebarkan sebelumnya. Berdasarkan hasil tabel perhitungan tabulasi antara variabel bebas X (pendidikan dan latihan) dengan variabel terikat Y (Kualitas Kinerja Pegawai), maka diperoleh jumlah nilai data kuantitatif sebagai berikut :

$\sum X$ = 1545

$\sum Y$ = 1475

$\sum X2$ = 80769

$\sum Y2$ = 73041

$\sum XY$ = 76577
N = 30

Kemudian prosedur penelitian selanjutnya hasil dari tabulasi tabel kuesioner masing-masing indikator tersebut akan di gunakan sebagai dasar untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment. Dari perhitungan tersebut akan di dapatkan hasil yaitu r hitung dan kemudian akan di konsultasikan dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka hipotesis di terima. Rumus korelasi product moment adalah :

rxy = $(\sum xy)/\sqrt{((\sum x^2)(\sum y^2))}$

keterangan :

rxy = koefisien korelasi antara variabel X dengan Y, adalah bilangan yang menentukan besar kecilnya pengaruh antar variabel.

X = nilai atau skor yang di peroleh dari angket variabel bebas

Y = nilai atau skor yang di peroleh dari angket variabel terikat

Adapun perhitungan korelasi product moment adalah 0,777 mempunyai hubungan positif.

Dari perhitungan di atas sudah di ketahui hasil nilai korelasi product moment adalah sebesar 0,777., sedangkan berdasarkan r tabel product moment untuk N = 30 pada taraf signifikan 5% adalah di peroleh nilai 0,367 , karena r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu maka hubungan kedua variabel penelitian antara variabel pendidikan dan latihan dengan variabel terikat knerja pegawai adalah signifikan. Hal ini berarti menerangkan adanya hubungan atau pengaruh anatara pendidikan dan latihan dengan kualitas kinerja pegawai.

Apabila hasil nila r hitung di konsultasikan dengan tabel skala interval, yang menunjukkan angka r hitung. Maka r hitung berada antara 0,60 – 0,799 yang menjelaskan bahwa hubungan sangat kuat. Dengan keadaan demikian sudah dapat dikatakan bahwa hubungan

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh pendidikan latihan terhadap kualitas kinerja pegawai maka diuji dterminasinya. Rumus uji determinan berfungsi untuk mengetahui dan melihat seberapa besar pengaruh antara variabel X (pendidikan dan latihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Adapun rumus uji determinan adalah sebagai berikut :

$D = (r)^2 \times 100\%$

Keterangan :

D : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

$D = (0{,}777)^2 \times 100\%$

$D = 0{,}593 \times 100\%$

$D = 59{,}3\%$

Hasil nilai uji determinan sudah di ketahui, jadi dengan demikian sudah jelas bahwa 59,3% kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh pendidikan dan latihan. Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kinerja guru (Y), diperoleh skor rata-rata sebesar 0,777 sesuai dengan kriteria penafsiran yang dikemukakan Sugiyono (2004 : 66) berada diantara hubungan 0,60-0,799, maka gambaran kinerja pegawai termasuk kategori baik. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,3%, sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan korelasi diatas, maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian dapt diterima kebenarannya.

SIMPULAN

Penempatan pegawai pada biro SDM Polda Sumatera Utara sudah mencapai lebih dari 50% dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan latihan yang sudah pernah diikuti oleh pegawai khususnya pendidikan pers. Faktor pendidikan dan latihan merupakan persyaratan yang mendapat perhatian khusu dalam penempatan kerja pegawai. Dari hasil

penelitian faktor ini sudah diterapkan dalam penempatan pegawai mencapai 59,3%. Secara umum diantara pegawai Biro SDM Polda Sumatera Utara masih rendah. Hal inilah yang merupakan upaya pimpinan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Blum ada suatu tanggungjawab pekerjaan atau standar pencapaianj kinerja yang ditetapkan pimpinan terhadap pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan latihan. Dalam kenyataannya bahwa belum terlihat perbedaan hasil kinerja pegawai antara yang sudah pernah mengikuti pendidikan dan latihan dengan yang belum pernah. Dari hasil analisa peneliti terhadap korelasi antara variabel pendidikan dan latihan terhadap peningkatan kinerja pegawai baru dapat mencapai r= 0,7777.

DAFTAR PUSTAKA

Joseph C. Rost. (2004). Kepemimpinan. Jogjakarta: Graha ilmu

Kartini, Kartono, 2008. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press

Hariandja, M. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia

Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan . Ketujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Hasibuan. Malayu S.P. 2001. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Herujito, Yayat M.2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia

Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Stratejik Edisi keenam. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta

Sugiyono, Prof. Dr. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Siagian P. Sondang . 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka. Cipta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif . Jogjakarta : Ghalia ilmu.Nasution. 2003. Metode Research. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, 2007, Manajemen Sumber Personalia Dan Sumber Daya Manusia , Ekonesia: Yogyakarta.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi. Jakarta: Empirika