

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN POLSEK TALLO  
MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

**MUHAJIR S.  
45190121177**



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2022**


**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar

Nama : Muhajir S.

Stambuk/NIM : 45190121177

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis


Program Studi : Manajemen 

Tempat Penelitian : Polsek Tallo Makassar

**UNIVERSITAS BOSOWA**  
Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hj. Herminawaty, S.E., M.Si

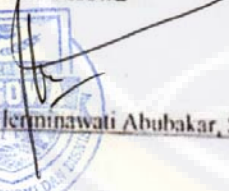
  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

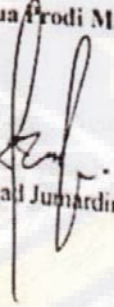
Mengetahui dan mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa

Ketua Prodi Manajemen



  
Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE,MM

  
Ahmad Jumarding, SE,MM

Tanggal pengesahan: .....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhajir  
NIM : 45190121177  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota  
Kepolisian Polsek Tallo Makassar

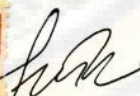
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya dan ini adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Agustus 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



  
Muhajir, S.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahiim*

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, karunia serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian –Polsek Tallo Makassar”** Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa Makassar.

Banyak hambatan yang penulis temukan dalam penyusunan skripsi ini, namun dengan kerja keras dan tekad yang kuat serta adanya bimbingan dan dorongan dari pihak-pihak yang banyak membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan banyak terima kasih. Rasa terima kasih tersebut peneliti tujukkan kepada:

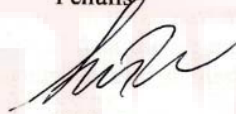
1. Pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T, M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Indrayani Nur, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawaty, S.E., M.Si dan Ibu Indrayani, S.Pd., S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan bersama penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu kepada seluruh mahasiswanya termasuk penulis sendiri sehingga mampu menyelesaikan tulisan ini dengan ilmu-ilmu yang telah diberikan oleh bapak dan ibu dosen.
7. Ucapan terima kasih yang sangat mendalam kepada kedua Orang Tua penulis, Atas segala doa, dukungan, motivasi, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tulus dan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penelitian ini.
8. Kepada seluruh aparaturnya Polsek Tallo Makassar.
9. Teruntuk teman-teman penulis yang selalu memberi doa serta dukungan tiada hentinya yang tak dapat disebutkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan yang dapat ditemukan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, apabila terdapat kesalahan – kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak bernilai ibadah dan mendapat pahala dari Allah SWT. *Aamiin Yaa Rabbal Alamin.*

Makassar, Agustus 2022

Penulis



Muhajir, S.

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA KEPOLISIAN POLSEK TALLO MAKASSAR**

**Oleh:**

**Muhajir S**  
**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan**  
**Bisnis Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

**MUHAJIR S. 2022.** Skripsi. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam bentuk penilaian responden tentang akuntabilitas, transparansi, partisipasi masyarakat dan pengelolaan dana kelurahan. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polsek Tallo Makassar. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polsek Tallo Makassar.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja



**THE IMPACT OF EDUCATION AND TRAINING ON THE  
PERFORMANCE OF POLICE MEMBERS IN TALLO  
MAKASSAR**

**By:**

**Muhajir S.**  
**Department of Management, Faculty of  
Economics and Business Bosowa University**

**ABSTRACT**

*Muhajir S. 2022. Thesis. The Impact of Education and Training on the Performance of Police Members in Tallo Makassar, guided by Herminawaty Abubakar, and Indrayani Nur.*

*The purpose of this study is : 1) To find out and analyze the impact of education in the Tallo Makassar police and 2) To find out and analyze the impact of training on the performance of police officers in Tallo Makassar.*

*The type of research used is quantitative. The data collection technique was used distribute questionnaires to 67 employees as a sample of the study. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and multiple linear regression tests SPSS Version assisted determination coefficient tests. 25.*

*The results of this study show that is education has a positive and significant impact on the performance of members police in Tallo Makassar. Police and training has a positive and significant effect on the performance of the Tallo Makassar Police Sector Police.*

**Keywords:** *Education, Training, Performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBARAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Pendidikan .....	10
2.1.3 Pelatihan .....	12

2.1.4 Kinerja .....	17
2.2 Kerangka Pikir .....	20
2.3 Hipotesis .....	21
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	23
3.5 Metode Analisis Data .....	23
3.6 Definisi Operasional .....	24
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Gambaran Polek Tallo Makassar .....	26
4.2 Hasil Penelitian .....	28
4.3 Pembahasan .....	32
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>36</b>
5.1 Kesimpulan .....	36
5.2 Saran .....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

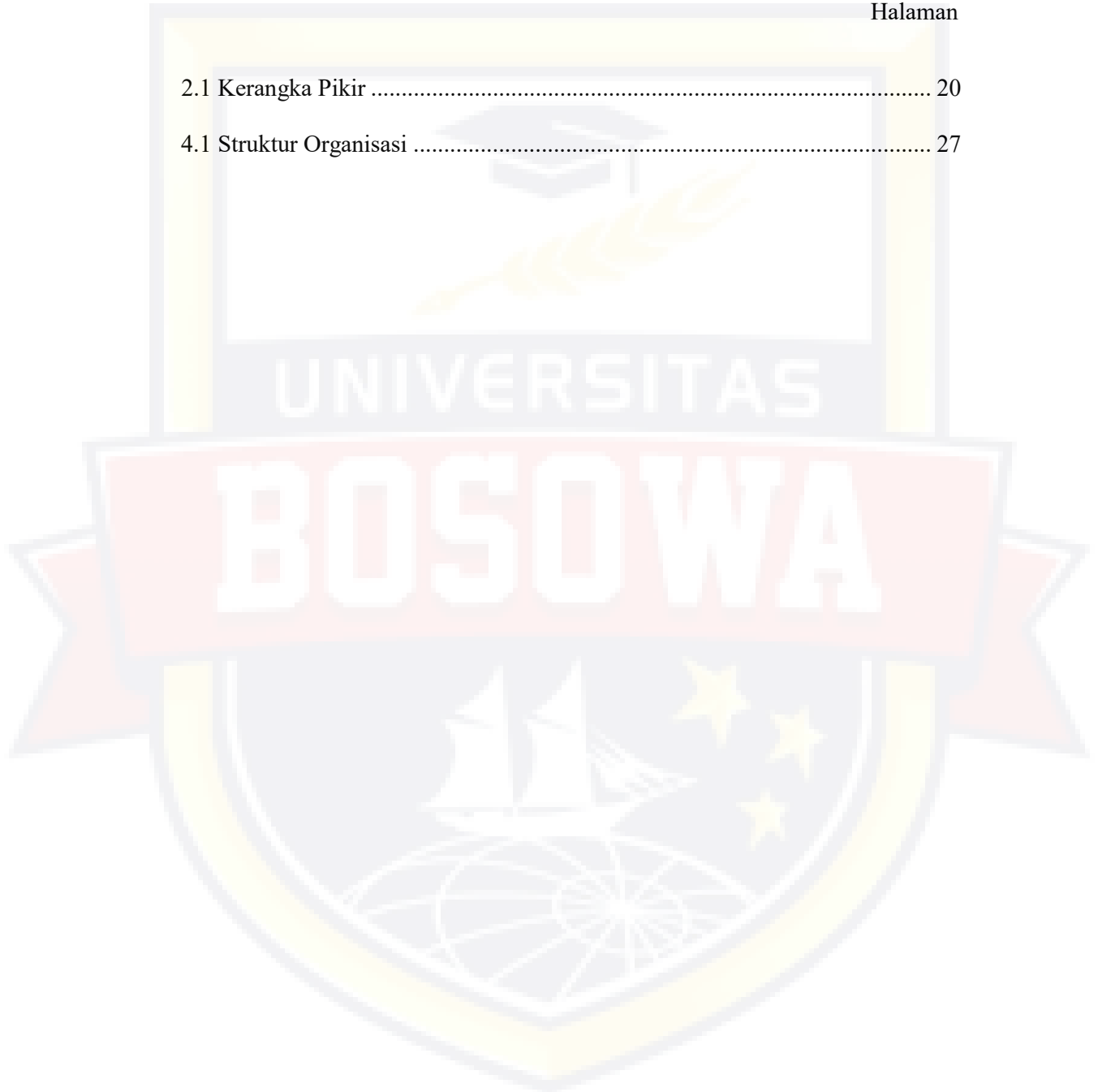
## DAFTAR TABEL

Halaman

1.1 Jumlah Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar .....	4
3.1 Definisi Operasional .....	4
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Umur .....	28
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	29
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat .....	29
4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan .	30
4.6 Hasil Uji Deskriptif .....	30
4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	31

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	20
4.1 Struktur Organisasi .....	27



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset bagi organisasi dengan tujuan dan kekuatan. Untuk itu diperlukan SDM yang mumpuni dalam organisasi tubuh. SDM yang berkualitas secara tepat dalam mengukur tujuan mereka dalam organisasi. Untuk itu, mengandalkan pendidikan pelatihan sehingga dapat mengakses sumber daya manusia yang kompeten.

Kemajuan imtek serta tuntutan masyarakat terhadap kinerja Polri mempengaruhi kebutuhan peningkatan sumber daya manusia yang profesional, bermoral, modern dan unggul untuk mengurai kendala peningkatan Misi. Badan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pembinaan Polri dilakukan melalui sistem pembinaan yang terprogram, terstruktur, sistematis dan sosial sesuai dengan kebijakan Polri.

Kepolisian adalah perangkat hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar melaksanakan tugas-tugas dengan baik sangat diperlukan anggota-anggota kepolisian yang profesional, taat hukum, bermoral dan berkompeten agar terlaksananya tugas anggota kepolisian dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 yang mengatur tugas pokok Polri sebagai Institusi Pemelihara Kamtibmas, Penegak Hukum, Pelayan, Pelindung dan Pengayom Masyarakatserta menetapkan bahwa Polri tidak lagi berada dalam lingkungan ABRI

Reformasi Polri juga merupakan dasar bagi semua perubahan gelar kinerja Polri di lapangan, yang disesuaikan dengan harapan masyarakat, yang menghendaki Polri memberikan rasa aman dan pelayanan prima kepada masyarakat. Terwujudnya Pelayanan Kamtibmas Prima, Tegaknya Hukum serta tergulirnya Sinergi Polisi yang Proaktif.

Kepolisian merupakan salah satu pemangku hukum yang memiliki fungsi menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan Polri yang predektif, responsibilitas, transparansi dan berkeadilan (presisi). Anggota kepolisian yang presisi dalam menjalankan tugas yang di emban maka untuk keperluan pengembangan diharapkan dapat lebih dinaikkan lagi keterampilannya dan pengetahuan polri. Jika Jika kemampuan dan keterampilan dinaikkan maka, dapat lebih profesional dalam menjalankan tugas yang dimilikinya (Sinaga, 2017).

Menurut Ivancevich (2010) mengemukakan bahwa diklat diartikan suatu serangkaian perubahan yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang mampu menguasai suatu kemampuan dan keterampilan berasal dari pelatihan. Menurut Adiputa (2018), Penyelesaian kasus-kasus yang dapat meningkatkan rasa aman akhir dalam masyarakat dapat didorong, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan, yang bukan merupakan pekerjaan tunggal dalam tindak pidana prakerja puigaonitivora. Pendidikan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki setiap individu untuk tampil sesuai dengan bisnis organisasi.

Menurut Wibowo (2008) dalam Safri (2018), dalam pelaksanaan pekerjaan dibutuhkan suatu landasan atas keterampilan dan pengetahuan dan dimediasi oleh sikap dari pekerjaan disebut kompetensi.

Berdasarkan hasil survei mengenai penanganan kasus oleh anggota menunjukkan data kasus yang ditangani anggota sat reskrim Polsek Tallo Makassar tahun 2018-2021. Pada tahun 2019 sebanyak 1.330 kasus yang laporan diterima dan laporan yang tidak selesai yaitu sebanyak 757 kasus, tahun 2020 sebanyak 658 kasus laporan yang diterima dan laporan yang tidak selesai yaitu sebanyak 643 kasus dan tahun 2021 sebanyak 641 kasus yang laporan diterima dan laporan yang tidak selesai yaitu sebanyak 567 kasus.

Dari hasil survei diatas menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja anggota sat reskrim Polsek Tallo Makassar diketahui masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tetap pada waktunya, masih adanya beberapa anggota yang menyampingkan kepentingan tugas dan mengendepankan kepentingan pribadi saat jam operasional, masih kurangnya pendidikan pelatihan dan jumlah anggota sat reskrim Polsek Tallo Makassar. Adapun jumlah anggota kepolisian Polsek Tallo Kota Makassar sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
1	ki-laki	75
2	rempuan	5
<b>Total</b>		<b>80</b>

*Sumber: Polsek Tallo, 2022*

Masalah rendahnya kinerja anggota kepolisian masih menjadi perhatian utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. kinerja anggota kepolisian berperan dominan sebagai sumber daya yang paling berharga yang dimiliki perusahaan, salah satunya pada satuan anggota polsek Tallo Makassar. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengkaji lebih mendalam mengenai permasalahan yaitu “Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan



Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan informasi dan kontribusi yang berguna untuk pengembangan keilmuan terutama dalam dalam topik pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian

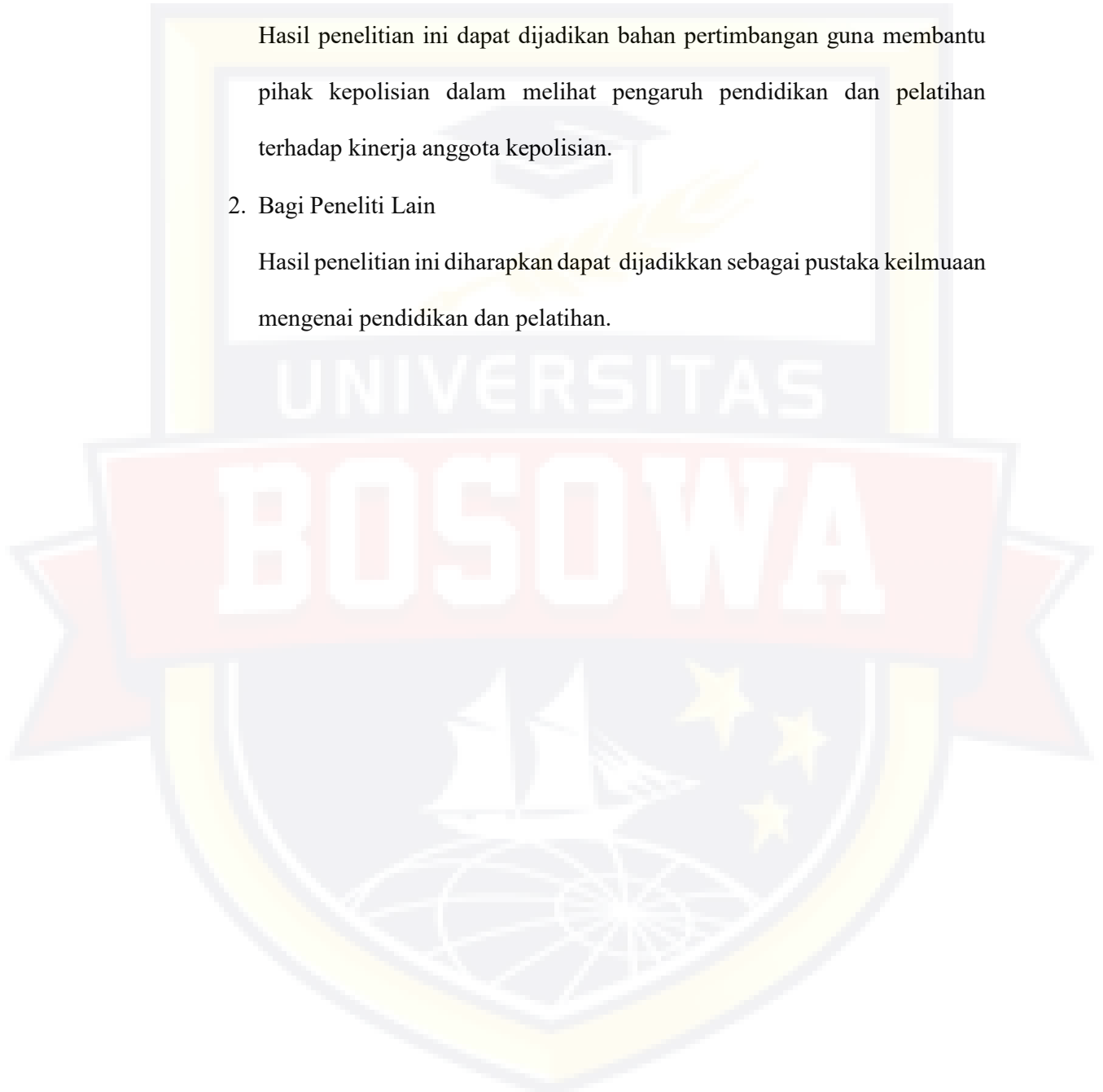
### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan guna membantu pihak kepolisian dalam melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisian.

#### 2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pustaka keilmuaan mengenai pendidikan dan pelatihan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Menurut Veithzal (2013) dalam Wijaya (2019) menjelaskan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadiln. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage

(mengelola) sumber daya manusia.

## 2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009) dalam Putri (2020) mendefinisikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang memperkirakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan.

b. Perorganisasian

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang mengatur tentang komponen kerja, baik itu pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Kegiatan perorganisasian ini merupakan kegiatan yang memberikan petunjuk kepada pegawai agar terjalin suatu kerja sama dan bekerja secara efektif dalam tercapainya tujuan yang diinginkan.

d. Pengendalian

Kegiatan ini merupakan kegiatan pengendalian pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai prosedur.

e. Pengembangan

Kegiatan ini merupakan proses peningkatan keterampilan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan berupa barang ataupun jasa sebagai imbalan yang diberikan pegawai.

g. Pengintegrasian

Kegiatan ini merupakan menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan ini merupakan peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar tetap terpelihara

i. Kedisiplinan

Kegiatan ini merupakan salah satu hal terpenting dalam peningkatan manajemen SDM agar terwujudnya tujuan organisasi yang maksimal

j. Pemberhentian

Kegiatan ini merupakan pemutusan hubungan kerja antar pegawai dari suatu organisasi.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan manajemen menurut, Sedarmayanti (2009). tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu :

a. Tujuan masyarakat (societal objective)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Maksudnya suatu organisasi yang berada pada lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan organisasi (organization objective)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu sebagai suatu alat yang membantu tercapainya tujuan dari organisasi secara keseluruhan. Suatu unit dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang diwujudkan untuk melayani bagian lain dalam organisasi.

c. Tujuan fungsi (functional objective)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal. Tujuan fungsi dari

manajemen sumber daya tersebut menyatakan bahwa setiap unit dapat menjaga peranannya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan personal (personal objective)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Bekerja dalam suatu organisasi dengan memperoleh imbalan dalam bidang materiil seperti sandang, papan, pangan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Tujuan pribadi pegawai tersebut diharapkan dapat terpenuhi dan itu merupakan suatu motivasi dan pemeliharaan terhadap aparatur.

## **2.1.2 Pendidikan**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 (Samsuddin, 2017) menyatakan bahwa pendidikan adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.” Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya.



Pendapat lain dikemukakan oleh Notoatmodjo (dalam Selong, 2019) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

## **2. Tujuan Pendidikan**

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

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Membantu waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten dalam bekerja
- c. Membantu menyelesaikan masalah operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi (Hijir, 2020).

## **3. Indikator Pendidikan**

Menurut Handoko (2015), dalam menyusun suatu program pendidikan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat agar memberikan manfaat bagi pengembangan diri terutama membawa perbaikan bagi instansi. Indikator kegiatan pendidikan diantaranya:

- a. Penilaian dan indentifikasi kebutuhan, untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dalam pengembangan

- b. Sasaran dan pengembangan, setelah evaluasi kebutuhan latihan dilakukan maka, penentuan sasaran ditetapkan.
- c. Isi program, ditentukan oleh hasil indentifikasi kebutuhan dan sasaran pengembangan.
- d. Prinsip-prinsip belajar

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan**

Menurut Hasbullah (2015), di dalam ilmu pendidikan ada beberapa macam faktor yang mempengaruhi pendidikan antara lain:

- a. Faktor tujuan

Perbuatan mendidik tidak boleh diadakan tanpa adanya kesanggupan dan tanpa disadari. Selain itu perbuatan harus bertujuan meningkatkan tingkat kesusilaan anak didik. Adanya tujuan ini merupakan hakikat pendidikan.

- b. Faktor pendidik dan peserta didik

Pendidik adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik.

- c. Faktor alat pendidikan

Didalam dunia pendidikan untuk mencapai tujuan perlu menggunakan alat-alat pendidikan.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (dalam Safri dkk, 2018) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari

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

Pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang atau dapat pula dikatakan bahwa pelatihan merupakan teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan. Kegiatan pelatihan dan merujuk pada peluang-peluang belajar yang didesain untuk membantu pertumbuhan profesional peserta. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, profesional, dan sosial peserta pelatihan bahkan dapat dilakukan sebagai wahana promosi. Pelatihan bertujuan mempersiapkan pegawai yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (Arifin, 2017).

## **2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja pada gilirannya akan meningkatkan daya saing (Asrizalis, 2015:59) yang meliputi:

a. Pengetahuan

Tujuan pelatihan adalah memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peserta. Setelah selesai pelatihan, peserta diharapkan semakin luas pengetahuan dan wawasannya sehingga berdaya guna dalam penningkatan kinerja untuk mencari ide-ide dan pemikiran baru.

b. Keterampilan

Tujuan pelatihan adalah untuk menambah keterampilan peserta, aktivitas lapangan menjadi andasan sebuah keberhasilan pelatihan. Praktik lapangan merupakan cara efektif untuk meningkatkan keterampilan kerana banyaknya kasus yang akan dihadapi. Kasus aktual yang terjadi merupakan pembelajaranyang tepat untuk tujuan pendidikan tersebut.

Bentuk pelatihan ini diantaranya dengan cara role play, simulasi, on the job training, aktifitas sesuai dengan arahan. Keterampilan menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang dengan cara kompeten untuk mencapai tujuan tertentu. Keterampilan dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu keterampilan intelektual dan keterampilan fisik. Keterampilan intelektual adalah keterampilan berfikir melalui usaha menggali, menyusun, dan menggunakan berbagai informasi, baik berupa data, fakta, konsep, ataupun prinsip dan teori.

c. Sikap

Sikap atau prilaku merupakan salah satu parameter yang cukup

penting dalam membangun keberhasilan sebuah tim. Prilaku efektif, positif dan lainnya menjadi dasar komunikasi dan berujung pada sebuah solusi jika melibatkan beberapa pihak. Cara pelatihan ini dapat dilakukan dengan metode diskusi kelompok, debat, studi kasus (Putri, 2018).

### **3. Indikator Pelatihan**

Menurut Handoko (2015) bahwa indikator pelatihan terbagi menjadi empat antara lain sebagai berikut:

#### **a. Pemahaman**

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

#### **b. Kesenangan**

Apabila proses komunikasi itu berhasil menyampaikan informasi, maka dapat berlangsung dalam suasana menyenangkan antar kedua pihak dengan tujuan agar terbangun hubungan interaksi.

#### **c. Pengaruh pada sikap**

Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan ini dapat mempengaruhi orang lain dalam situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

#### **d. Hubungan yang makin baik**

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja

meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang maksud sebaliknya yaitu menjalin hubungan yang baik.

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Hariandja (2014), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan ada 4 yaitu sebagai berikut:

a. Pengenalan awal

Pengenalan awal ini bertujuan untuk saling memahami secara detail bagaimana melakukan pekerjaan.

b. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

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

c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas

Peningkatan daya saing tidak hanya mengandarkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi harus sumber daya manusia yang menjadi elemen terpenting dalam meningkatkan daya saing sebagai aspek penentu utama.

d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada

Misalnya, standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi pemerintah untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.

#### **2.1.4 Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai, 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Kinerja merupakan gabungan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sipaf keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang karyawan ketempat kerja seperti halnya pengetahuan, kemampuan maupun kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat memberikan motivasi yang diperlihatkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal pendukung produktifitas kerja (Chustul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, 2014:210).

Menurut Riani (2013) dalam Putri (2018) bahwa Job performance/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja di pengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja/ non-kerja. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka



kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

## 2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Hasibuan (dalam Safri, dkk 2018) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

a. Kompetensi individu

Indikator ini merupakan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Dukungan organisasi

Indikator ini merupakan bentuk dukungan organisasi yang dilihat dengan adanya ketersediaan sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan.

c. Dukungan manajemen.

Indikator ini merupakan wujud dukungan dari manajemen yang dilihat dari sikap kepemimpinan terhadap pegawai.

d. Faktor internal.

Indikator ini merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat dan watak pegawai.

e. Faktor eksternal.

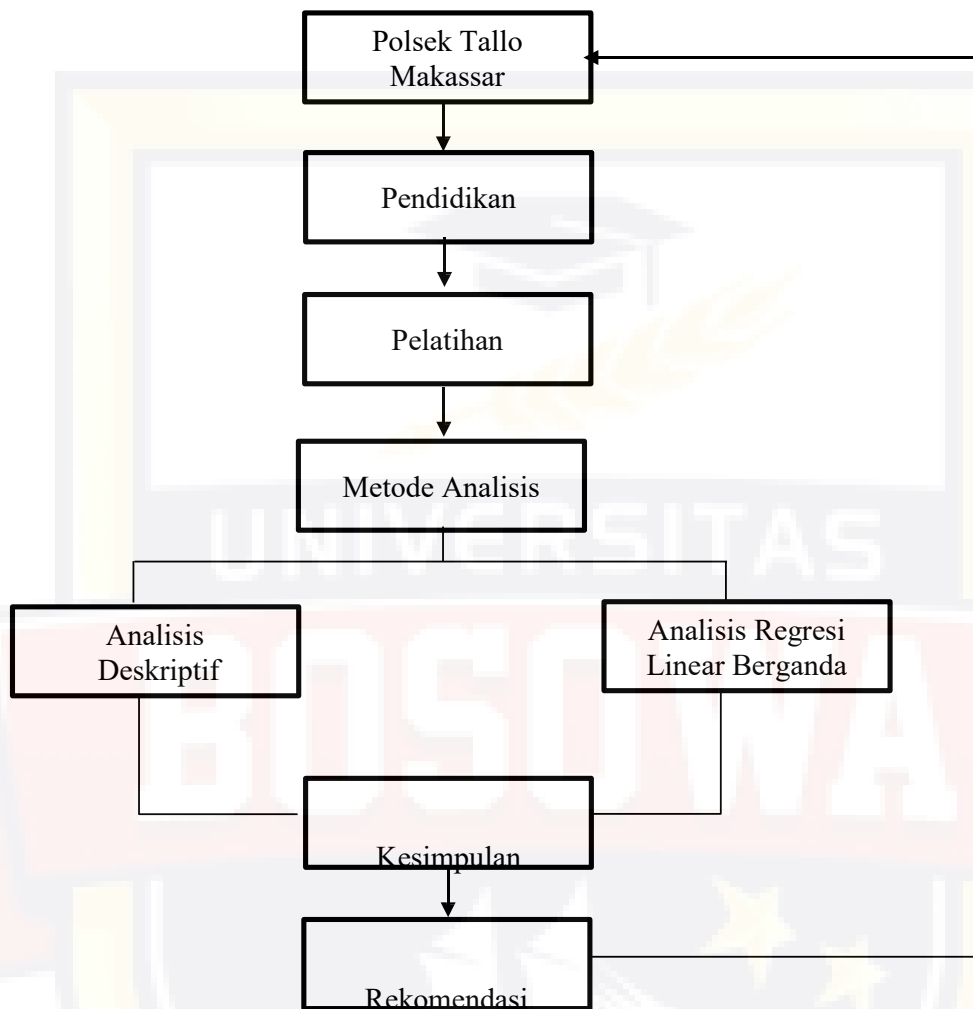
Indikator ini dihubungkan dengan lingkungan sekitar pegawai, seperti tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, dan iklim kerja.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Gibson (dalam Waruhu, 2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar
- H<sub>2</sub> : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar

UNIVERSITAS

BOSOWA



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Polsek Tallo Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan selama satu bulan terhitung bulan Juni 2022.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Studi Lapangan (*Field Research*)**

Studi lapangan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data primer melalui observasi dan wawancara.

##### **2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencaharian data dan informasi melalui literatur, penelitian terdahulu, jurnal dan dokumen lainnya yang mendukung proses penulisan.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

##### **1. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang bentuk angka, seperti tabulasi isian kuisisioner.

## 2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dalam bentuk angka, seperti profil Polsek Tallo Makassar.

### 3.3.2 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari oleh peneliti dari sumbernya, dengan cara menggali informasi responden. Data diperoleh melalui wawancara maupun pengamatan langsung di lapangan dengan menggunakan kuesioner penelitian.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk mendukung data primer. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan dari buku-buku, media maupun internet.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh anggota kepolisian yang bertugas di Polsek Tallo Makassar yang berjumlah 110 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan besar sampel penelitian. Adapun perhitungan besar sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05 \times 0,05)}$$

$$n = 1 + \frac{80}{0.0025}$$

$$n = 1.2$$

$n = 66,66$  sampel

$n = 67$  sampel  
Keterangan

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$d^2$  = Presisi yang digunakan 5% (0,05)

Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah 67 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling* adalah salah satu teknik non random sampling dimana peneliti menentukan sampel yang ditemui dalam suatu tempat yang sesuai dengan sumber data.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 1.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap karakteristik responden dan deskriptif variabel penelitian yang digunakan dengan menjelaskan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi dan terendah sehingga diketahui indikator terpenting ataupun yang tidak penting dalam menjelaskan variabel penelitian.

#### 1.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara

variable faktor penyebab (X) terhadap variable akibatnya (Y). Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Di mana:

Y	=	Kinerja Anggota
$\alpha$	=	Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien
$X_1$	=	Pendidikan
$X_2$	=	Pelatihan
e	=	Error term

### 3.6 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**

#### **Definisi Operasional**

1. Pendidikan adalah usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan.
2. Pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja.
3. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilihat dari kuantitas dan kualitas seseorang dalam menjalankan kewajiban kerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Polsek Tallo Makassar

##### 4.1.1. Lokasi

Polsek Tallo Makassar beralamat di Jl. Gatot Subroto, Ujung Pandang Baru, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90211.

##### 4.1.2. Visi dan Misi Kelurahan Bulutana

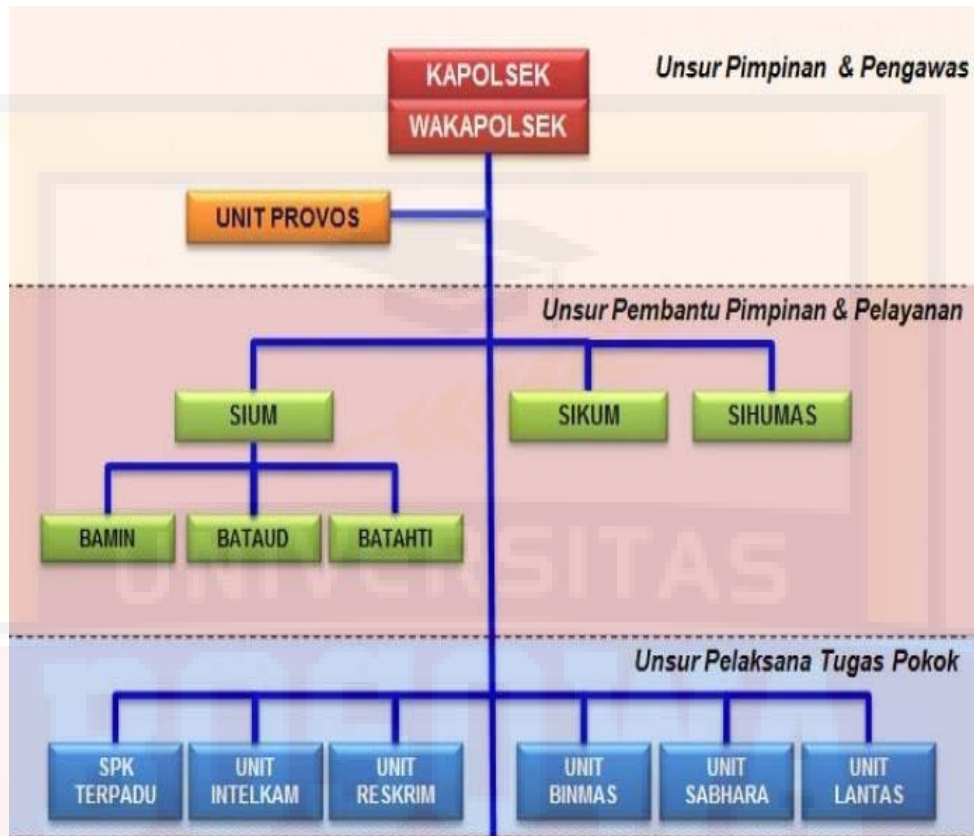
###### 1. Visi

“Pelayanan yang ramah sopan dan professional bertekad menjadi pelindung pengayom dan pelayan masyarakat dan siap menegakan supremasi hukum secara prosedur, professional dan proporsional untuk mewujudkan perasaan yang aman”

###### 2. Misi

- a. Menjalin kemitraan dengan masyarakat guna mendapatkan informasi yang positif.
- b. Melayani masyarakat dan setiap saat ada ditengah-tengah masyarakat bila terjadi kasus pidana.
- c. Meningkatkan keamanan melalui penegakan hukum dan menciptakan rasa aman kepada masyarakat.
- d. Menjamin tegaknya supremasi hukum dan hak asasi manusia.
- e. Bertekad mewujudkan transparasi hukum dalam penanganan perkara pidana secara cepat, murah dan profesional.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Polsek Tallo Makassar



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Polsek Tallo Makassar

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	64	95,5%
Perempuan	3	4,5%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)*

. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin tertinggi adalah laki-laki sebanyak 64 responden (95,5%) dan perempuan sebanyak 3 responden (4,5%).

#### 2. Umur

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	13	19,4%
31-40 tahun	22	32,9%
41-50 tahun	26	38,8%
>50 tahun	6	8,9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur tertinggi adalah 41-50 tahun sebanyak 26 responden (38,8%) dan terendah pada umur >50 tahun sebanyak 6 responden (8,9%).

### 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	59	88,1%
S1	8	11,9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir tertinggi adalah SMA sebanyak 59 responden (88,1%) dan S1 sebanyak 8 responden (11,9%).

### 4. Pangkat

**Tabel 4.4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan**

<b>Pangkat</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Bripda	4	6%
Briptu	8	11,9%
Brigpol	20	29,9%
Bripka	16	23,9%
Aipda	9	13,4%
Aiptu	2	3%
Ipda	8	11,9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pangkat responden tertinggi adalah pangkat brigpol sebanyak 20 responden (29,9%) dan terendah pangkat aiptu sebanyak 2 responden (3%).

## 5. Pengalaman Pendidikan Pelatihan

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan**

Jenis Diklat	umlah	Persentase
Tidak memiliki Pendidikan dan Pelatihan Masyarakat (BINMAS)	53	79,1%
Pendidikan dan Pelatihan Penyidik SAMAPTA	5	7,5%
Pendidikan dan Pelatihan INTEL	4	6%
Pendidikan dan Pelatihan	3	4,5%
Pendidikan dan Pelatihan	2	3%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa pangkat responden tertinggi adalah pangkat brigpol sebanyak 20 responden (29,9%) dan terendah pangkat aiptu sebanyak 2 responden (3%).

### 4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	67	22,00	29,00	25,1791	1,51683
Pelatihan	67	16,00	25,00	21,3731	1,99876
Kinerja	67	13,00	20,00	17,1642	1,64774
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan statistik deskriptif yaitu variabel pendidikan menunjukkan nilai minimum sebesar 22,00, nilai maksimum sebesar 29,00, mena (rata-rata) sebesar 25,1791 dengan standard deviasi sebesar 1,51683 Selanjutnya variabel pelatihan menunjukkan nilai minimum sebesar 16,00, nilai maksimum sebesar 25,00, mena (rata-rata)

sebesar 21,3731 dengan standard deviasi sebesar 1,99876 dan, variabel kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 12,00 , nilai maksimum sebesar 25,00 , mean (rata-rata) sebesar 17,1642 dengan standard deviasi sebesar 1,64774.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,725	3,948	0,05	1,450	,152
	Pendidikan	,288	,128	,265	2,251	,028
	Pelatihan	,196	,097	,238	2,025	,047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel independen terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,725 + 0,288X_1 + 0,196X_2 + 1,731$$

Dari model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Angka konstanta bertanda positif sebesar 5,725 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 57,25% maka peningkatan tersebut akan

diikuti dengan peningkatan pada variabel lainnya dengan variabel lainnya sama.

2. Koefisien pendidikan bertanda positif sebesar 0,288 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% karakteristik individu, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 28,2% pada saat variabel lainnya tetap. Nilai Sig. sebesar  $0,028 < p\text{-value}$  (0,05) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja anggota kepolisian.
3. Koefisien pelatihan bertanda positif sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% etika kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 19,6% pada saat variabel lainnya tetap. Nilai Sig. sebesar  $0,047 < p\text{-value}$  (0,05) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisian.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh anggota kepolisian maka semakin meningkatkan pula kinerja.

Senada dengan penelitian FoEh & Papote (2021) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. Pendapat Afandi (2018), Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu fungsi manajemen SDM untuk mengembangkan keterampilan kerja. Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pengembangan bakat membantu Anda mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi Anda.

Sejalan dengan penelitian Safitri (2020) bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sama Halnya dengan penelitian Juliana, dkk (2015) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

Hal ini menunjukkan bahwa seiring berjalannya waktu apalagi saat ini para pegawai sangat dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perilaku dan kebutuhan masyarakat yang cenderung menginginkan pelayanan yang efektif, efisien, transparansi serta menginginkan proses birokrasi yang mudah (Hartati, dkk 2022).

#### **4.3.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisian. Semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh anggota kepolisian maka meningkatkan keterampilan guna terciptanya kinerja yang baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat dan Agustina (2020) bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaan polisi lalu lintas memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja polisi lalu lintas. Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa



pelatihan adalah faktor ability (kemampuan yang dapat dikembangkan). Faktor-faktor lain di luar jangkauan pelatihan. Kemampuan karyawan atau pekerja dipengaruhi oleh pelatihan.

Sama halnya dengan penelitian Kurniatama dan Waryanto (2022) bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Menurut Simamora dalam Widodo (2015:82), menjelaskan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik karyawan, salah satunya adalah pelatihan. Menurut Kussriyanto (2003:10), pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Senada dengan itu, Hasibuan (2006:77)

menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya (Anggereni, 2018).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Tallo Makassar maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar

#### **5.2 Saran**

Diharapkan anggota kepolisian agar lebih mengasah pendidikan ke jenjang lebih tinggi dan meningkatkan pelatihan guna menumbuhkan keterampilan yang dimiliki yang dapat meningkatkan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Ricky F. 2018. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Pada Polres Kota Metro Lampung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggereni, N.2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.
- Asrizalis. 2015. Kontribusi Eos Kerja Islam Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtsn) Se-Kota Padang Panjang.
- Chustul Chotimah Dan Muhammad Fathurrohman. 2014. Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam. Yogyakarta: Teras
- Ghozali, Imam.2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah, Ed. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartati, S., Saputra, A., Andriani, S. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. urnal Ilmu Pendidikan Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022 Halm 298 – 307
- Hariandja. 2014. Personal Manajemen. Bandung: Madarmaju.
- Hidayat, Andi Tri., Agustina, Titien. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. Journal of Business Innovation and Entrepreneurship Vol. 2 No. 1 2020.
- Hijir. 2020. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderator di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Utara.
- JoEh, John EHJ., Papote, Eliana. 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. Jurnal ULTIMA Managemen Vol. 13 No. 1 Juni 2021.
- Juliana, Hakim, L, Mustari N. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kurniantama, R., Waryanto, H. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta Jurnal Perkusi Vol.2 No.2 April 2022.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta

Safri., Idrus, Ahmad., Husen, Z., Zakaria. 2018. Peran Kompetensi Untuk Mengatasi Gap Antara Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Polri Di Bidang Teknologi Informasi Polda Papua.

Samsudin. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wlayah SulSelbar.

Safitri, Deffi Lia. 2020. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.

Selong, Intan. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bantaeng.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suwanto Dan Donni Jun Priansa. 2016. Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Cet Ke-5, Bandung: Alfabeta.

Sinaga, Suhana. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pendidik Melalui Kompetensi Pendidik Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Sekolah Polisi Negara (Spn) Polda Sumut.

Putri, Lidia A. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Mtsn Sungai Jambu.

Putri, Patrecia, S. 2020. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Santika Premire Jogja). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Skripsi.

Wijaya, Rizky Sukma. 2019. Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Skripsi.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Identitas Responden**

1. Nomor responden : .....(diisi oleh peneliti)
2. Umur : .....(tahun)
3. Jenis kelamin : (Laki-Laki/Perempuan\*)
4. Pendidikan : .....
5. Pangkat : .....
6. Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan

No.	Jenis Diklat	Tahun

#### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

##### **Keterangan: SS**

: Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
A	<b>Pendidikan (X1)</b>					
1	Anggota kepolisian perlu adanya penilaian kemampuan apa yang harus ditingkatkan					
2	Penilaian anggota kepolisian harus dilakukan dengan cara objektif					
3	Sasaran yang ditetapkan oleh organisasi bertujuan untuk pengembangan anggota kepolisian					
4	Pengembangan anggota kepolisian harus dilakukan secara optimal sesuai dengan sasaran organisasi					
5	Isi program perlu disesuaikan dengan sasaran pendidikan dalam peningkatan kemampuan anggota kepolisian					
6	Anggota kepolisian sepenuhnya sudah memahami prinsip-prinsip belajar dalam mengembangkan kemampuannya					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
B	<b>Pelatihan (X2)</b>					
1	Saya harus memiliki pemahaman dalam bekerja					
2	Pemahaman akan membantu saya menyelesaikan pekerjaannya					
3	Saya harus memiliki rasa menyenangkan dalam bekerja					
4	Tanpa hal yang menyenangkan, akan mempengaruhi hasil kerja saya					
5	Saya harus menjalin hubungan baik dalam bekerja					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
<b>C</b>	<b>Kinerja (Y)</b>					
1	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya					
2	Prestasi saya dapat dilihat dari sejumlah pekerjaan yang terselesaikan					
3	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					





**Lampiran 2. Tabulasi Data**

No.	Pendidikan						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	3	5	4	4	4	24
2	5	3	5	3	4	3	23
3	5	4	5	4	5	4	27
4	4	3	5	5	4	3	24
5	5	5	5	5	5	4	29
6	4	4	5	5	4	3	25
7	5	5	3	4	5	3	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	3	3	5	5	24
10	5	5	4	4	4	4	26
11	4	4	4	4	5	5	26
12	5	4	4	3	5	4	25
13	4	4	3	3	5	5	24
14	5	5	3	4	5	4	26
15	4	4	5	3	5	5	26
16	3	5	4	4	5	5	26
17	4	4	4	3	4	5	24
18	5	5	3	4	5	3	25
19	2	3	3	5	4	5	22
20	3	5	4	4	5	5	26
21	4	4	5	5	4	5	27
22	5	3	4	4	5	3	24
23	4	4	5	4	5	5	27
24	3	3	4	5	4	4	23
25	4	3	4	5	5	3	24
26	5	3	3	5	5	4	25
27	3	3	5	5	5	3	24
28	2	4	5	5	5	4	25
29	4	3	4	5	4	5	25
30	3	5	3	5	5	5	26
31	4	5	4	5	4	5	27
32	3	5	4	5	4	3	24
33	4	5	5	4	5	4	27
34	3	5	4	5	5	5	27
35	4	5	3	4	5	5	26
36	3	4	4	5	4	5	25
37	4	4	3	4	4	4	23
38	5	3	4	5	5	5	27
39	4	5	4	4	4	5	26
40	3	4	5	5	5	5	27
41	5	5	4	5	4	4	27
42	4	4	5	4	5	5	27
43	5	4	4	5	4	4	26
44	4	3	5	4	5	5	26
45	5	4	4	5	4	3	25

46	4	5	5	5	5	5	29
47	5	3	4	4	4	4	24
48	4	3	5	5	5	5	27
49	3	4	4	4	4	4	23
50	4	4	5	5	4	5	27
51	3	3	3	5	5	5	24
52	4	3	4	4	4	4	23
53	3	4	5	3	4	5	24
54	4	3	5	4	5	4	25
55	3	4	4	4	4	3	22
56	2	5	4	5	5	4	25
57	3	5	4	4	4	5	25
58	2	4	5	5	3	4	23
59	3	5	4	5	4	5	26
60	2	4	5	5	5	4	25
61	4	4	4	5	4	5	26
62	3	3	4	5	5	4	24
63	4	4	3	5	3	4	23
64	3	5	4	5	4	4	25
65	4	5	3	5	3	5	25
66	3	5	4	5	4	5	26
67	4	5	3	5	3	5	25

**BOSOWA**



No.	Pelatihan					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	4	3	3	3	16
2	3	4	3	4	3	17
3	3	5	5	5	5	23
4	4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	4	5	23
6	5	4	5	3	3	20
7	5	4	5	4	4	22
8	4	5	4	4	3	20
9	5	4	5	5	4	23
10	4	5	3	5	4	21
11	5	3	4	4	5	21
12	4	3	3	4	3	17
13	4	4	3	5	5	21
14	5	3	3	4	4	19
15	4	4	4	3	4	19
16	4	5	4	5	4	22
17	5	4	4	4	5	22
18	4	5	5	5	5	24
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	4	5	5	23
22	5	5	4	4	5	23
23	4	5	5	5	4	23
24	5	4	4	4	4	21
25	5	4	5	5	4	23
26	4	5	5	4	5	23
27	5	5	4	5	5	24
28	5	4	5	4	4	22
29	4	4	5	4	3	20
30	4	5	5	4	4	22
31	5	5	5	4	3	22
32	4	3	2	5	5	19
33	5	3	4	4	5	21
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	5	4	24
36	4	3	4	4	4	19
37	5	4	5	3	4	21
38	4	3	5	4	5	21
39	5	4	5	3	5	22
40	4	3	4	3	5	19
41	5	4	4	4	5	22
42	5	3	4	5	3	20
43	4	4	4	4	4	20
44	3	5	5	4	5	22
45	3	5	4	4	5	21

46	3	3	3	3	5	17
47	3	3	4	5	4	19
48	4	2	3	5	4	18
49	5	5	4	5	4	23
50	4	4	5	5	5	23
51	5	4	5	4	5	23
52	3	5	5	4	4	21
53	4	5	5	5	4	23
54	3	5	5	4	4	21
55	4	5	5	4	4	22
56	4	5	5	5	4	23
57	4	5	4	5	5	23
58	3	4	5	5	4	21
59	3	4	3	4	5	19
60	5	5	4	3	4	21
61	4	4	4	5	5	22
62	5	5	4	3	4	21
63	5	5	4	5	5	24
64	5	3	3	3	4	18
65	4	5	4	5	5	23
66	5	4	4	4	4	21
67	4	5	5	4	5	23



No.	Kinerja				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	3	4	4	15
2	4	3	4	5	16
3	5	5	4	3	17
4	5	5	3	4	17
5	5	5	5	5	20
6	3	5	4	4	16
7	4	5	5	4	18
8	3	5	5	5	18
9	5	4	5	5	19
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	3	4	3	14
13	5	5	3	4	17
14	4	5	4	5	18
15	4	4	3	4	15
16	3	3	4	5	15
17	3	4	5	5	17
18	5	5	5	5	20
19	4	5	5	4	18
20	4	5	4	5	18
21	5	5	5	5	20
22	5	4	5	4	18
23	4	5	5	5	19
24	5	4	4	4	17
25	3	4	3	4	14
26	3	5	4	5	17
27	4	4	5	4	17
28	5	5	5	4	19
29	5	4	4	5	18
30	4	5	5	5	19
31	4	4	5	5	18
32	5	4	5	5	19
33	4	5	5	4	18
34	3	4	5	4	16
35	4	3	5	4	16
36	3	5	3	5	16
37	3	4	5	5	17
38	5	4	5	5	19
39	5	3	4	5	17
40	5	4	3	5	17
41	4	5	4	5	18
42	4	5	4	4	17
43	4	5	5	3	17
44	4	4	5	5	18
45	4	3	5	5	17
46	4	4	3	5	16

47	5	5	5	4	19
48	5	4	4	3	16
49	5	4	4	4	17
50	5	5	4	5	19
51	4	4	3	5	16
52	3	4	4	3	14
53	4	5	3	4	16
54	3	4	3	4	14
55	5	5	4	4	18
56	3	4	5	4	16
57	4	5	4	4	17
58	5	4	5	5	19
59	5	5	3	5	18
60	3	4	4	5	16
61	5	5	3	4	17
62	4	3	4	3	14
63	3	3	3	4	13
64	4	3	4	5	16
65	4	4	5	5	18
66	4	5	4	4	17
67	4	5	4	5	18

**BOSOWA**



### Lampiran 3. Hasil Olah Data

#### A. Karakteristik Responden

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	3,0	3,0	3,0
	25	3	4,5	4,5	7,5
	26	3	4,5	4,5	11,9
	27	1	1,5	1,5	13,4
	28	3	4,5	4,5	17,9
	30	1	1,5	1,5	19,4
	32	4	6,0	6,0	25,4
	33	3	4,5	4,5	29,9
	34	1	1,5	1,5	31,3
	35	1	1,5	1,5	32,8
	36	2	3,0	3,0	35,8
	37	5	7,5	7,5	43,3
	38	1	1,5	1,5	44,8
	39	2	3,0	3,0	47,8
	40	3	4,5	4,5	52,2
	41	5	7,5	7,5	59,7
	42	7	10,4	10,4	70,1
	43	1	1,5	1,5	71,6
	45	1	1,5	1,5	73,1
	46	1	1,5	1,5	74,6
47	5	7,5	7,5	82,1	
50	6	9,0	9,0	91,0	
51	2	3,0	3,0	94,0	
52	1	1,5	1,5	95,5	
55	2	3,0	3,0	98,5	
57	1	1,5	1,5	100,0	
Total		67	100,0	100,0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	64	95,5	95,5	95,5
	Perempuan	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	59	88,1	88,1	88,1
	S1	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak memiliki	53	79,1	79,1	79,1
	Pendidikan dan Pelatihan BINA MASYARAKAT (BINMAS)	5	7,5	7,5	86,6
	Pendidikan dan Pelatihan Penyidik	4	6,0	6,0	92,5
	Pendidikan dan Pelatihan SAMAPTA	3	4,5	4,5	97,0
	Pendidikan dan Pelatihan INTEL	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pendidikan	67	22,00	29,00	25,1791	1,51683	2,301
Pelatihan	67	16,00	25,00	21,3731	1,99876	3,995
Kinerja	67	13,00	20,00	17,1642	1,64774	2,715
Valid N (listwise)	67					



### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,725	3,948		1,450	,152
	Pendidikan	,288	,128	,265	2,251	,028
	Pelatihan	,196	,097	,238	2,025	,047

a. Dependent Variable: Kinerja

