

## Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Satreskrim Polres Lampung Barat

Doni Dermawan D<sup>1\*</sup>, Juhri Abdul Muin<sup>2</sup>, Afdal Mazni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: dermawandoni80@gmail.com

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil Satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat, untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja personal satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan, kompetensi secara bersama terhadap kinerja personil Satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh personil polisi bagian reserse criminal di kantor Polisi Resor Polres Lampung Barat yaitu berjumlah 39 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sat Reskrim Polres Lampung Barat yaitu berjumlah 39 orang. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dokumentasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja. kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), terdapat pengaruh antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Kemudian terdapat pengaruh pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $Y$ ) di Satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat.

**Kata kunci:** Pendidikan Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Personil

### Abstract.

*This study aims to determine the magnitude of the effect of education and training on the performance of the Criminal Investigation Unit personnel at the West Lampung Police, to determine the magnitude of the influence of competence on the personal performance of the Criminal Investigation Unit at the West Lampung Police, and to determine the magnitude of the influence of education, training, competence together on personnel performance. Criminal Investigation Unit at the West Lampung Police. The population in this study were all police personnel in the criminal investigation section at the West Lampung Police Resort Police station, amounting to 39 people. The sample in this study were all employees who worked at the Criminal Investigation Unit of the West Lampung Police, which amounted to 39 people. The method in this research is descriptive quantitative. Data collection techniques in this study were in the form of observation, questionnaires, and documentation. Hypothesis testing using t test and f test to determine the effect of education, training and competence on performance. The conclusion of this study is that there is an effect of education and training ( $X_1$ ) on performance ( $Y$ ), there is an influence between competence ( $X_2$ ) on performance ( $Y$ ). Then there is the effect of education training ( $X_1$ ) and competence ( $X_2$ ) together on performance ( $Y$ ) in the Criminal Investigation Unit at the West Lampung Police.*

**Keywords:** Education Training, Competence, Personnel Performance

## PENDAHULUAN

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 personil satuan reskrim. Personil 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 personil satuan reskrim yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja,

keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kinerja. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik, dan hasil akhirnya kualitas kinerja meningkat. Selain pendidikan dan pelatihan, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Jadi dapat disimpulkan kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di Satreskrim Polres Lampung Barat masih kurang memaknai artinya disiplin dikarenakan masih ada beberapa personil yang tidak melaksanakan apel pagi. Kemudian masih terdapat penyidik / penyidik pembantu dalam menangani perkara tidak terbuka sehingga terjadi lambatnya penyelesaian perkara yang tidak sesuai *time line*.

Dari permasalahan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil Satuan

Reskrim pada Polres Lampung Barat, untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensiterhadap kinerja personal satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan, kompetensi secara bersama terhadap kinerja personil Satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat.

## METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh personil polisi bagian reserse criminal di kantor Polisi Resor Polres Lampung Barat yaitu berjumlah 39 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sat Reskrim Polres Lampung Barat yaitu berjumlah 39 orang. Variabel independen pada penelitian ini adalah pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dokumentasi. Alat analisis pada peneltian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi (R-Square) dengan rumus koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

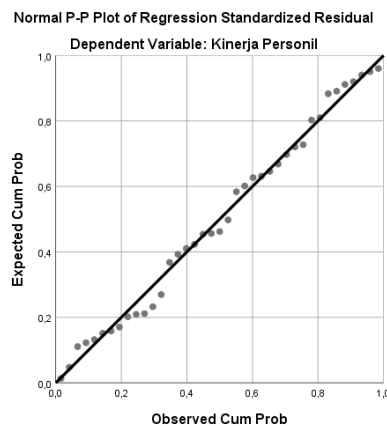
Dilakukan uji validitas dan realibilitas pada penelitian ini. Kemudian dilakukan uji normalitas untuk mengetahui nilai residual terdistribusi normal atau tidak menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Personil di Polres Lampung Barat

Unstandardized Residual		
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31823294
MostExtremeDifferences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,069
TestStatistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Testdistributionis Normal.  
 b. Calculatedfrom data.  
 c. LillieforsSignificanceCorrection.  
 d. Thisis a lowerboundofthetruesignificance.

Berdasarkan hasil uji normalitas berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan *Kolmogorov-Smirnov* diketahui nilai uji normalitas dengan probality plot sebagai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat berikuit: disimpulkan bahwa nilai residual



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas *Probability Plot* Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Personil di Polres Lampung Barat

Dapat dilihat jika titik-titik menyebar di sekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,940	2	93,470	50,957	,000 <sup>b</sup>
	Residual	66,034	36	1,834		
	Total	252,974	38			

a. DependentVariabel: Kinerja Personil  
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pendidikan Pelatihan

Melalui uji F diperoleh bahwa nilai F hitung diperoleh 50,957 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan F hitung lebih besar dari F table 3,267 maka H1 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Personil SatReskrim Polres Lampung Barat. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi yang baik maka menghasilkan kinerja yang optimal

sehingga dapat mencapai tujuan lembaga dan dengan demikian jika pendidikan pelatihan serta kompetensi ditingkatkan secara mandiri

maupun parsial maka kinerja personil Satreskrim Polres Lampung Barat akan meningkat.

**Tabel 3.** Regresi Linear Berganda Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,391	3,128		-,764	,450
	Pendidikan Pelatihan	,284	,034	,744	8,435	,000
	Kompetensi	,160	,051	,277	3,140	,003

a. Dependent Variabel: Kinerja Personil

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat nilai t hitung untuk X1 yaitu 8,435 dimana t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung > t tabel; t tabel = 2.03011) dan taraf signifikansi 0,05. Ini berarti variabel Pendidikan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Personil. Nilai t hitung untuk X<sub>2</sub> yaitu 3,140 dimana t hitung

lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel; t tabel = 2.03011) dan taraf signifikansi 0,05. Ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Personil.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk menghitung besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,724	1,354

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Personil

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 yang menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2) adalah tinggi. Jika R > 0,05 maka korelasi tinggi. Selanjutnya angka Adjusted R square adalah 0.724. Hal ini berarti 72,4% variabel dependen Kinerja Personil SatReskrim Polres Lampung Barat dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 100% - 72,4% = 27,6%.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y), terdapat pengaruh antara kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y). Kemudian terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) di Satuan Reskrim pada Polres Lampung Barat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Andi Offset Latief, Baharudi, 2010. *Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Kepolisian Polres Pangkep Kabupaten Pangkep*,
- Dessler Gary, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*, Prenhall Indo, Jakarta.
- Dr. H. Suwatno, M.si. / Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. 2011 *Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, CV. Alfabeta
- Fajar Sukoco, 2010 *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi (Studi kasus pada guru-*

- guru SMP Sekolah Bertaraf Internasioal di Semarang).*
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sekaran, Uma, 2003 *Research Methods for Business : Skill-Building Approach, Fourth Edition*, New York : John Wiley &nSons Inc.
- Sugiono, E. Wibowo, 2006, *Statistika Penelitian*, Edisi I, Bandung :Alfabeta
- Supranto, John, 2001, *Statistika Aplikasi dan Teori*. Edisi Ke Enam Jilid II, Jakarta : PT. Erlangga.
- Chaeril. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 1 (2), 114-129.
- Eliana, Nurhayati, &Fathiah. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *Jurnal Sistem Informasi*, 2 (2), 84-95.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kartika, L., N. &Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi &Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyani, Sri. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma. *Jurnal Semarak*, 2(1), 130-143.
- Prasetyo, A., I. &Nurnida, I. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi (Studi Pada Unit Sdm PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung). *Jurnal Ecodemica*, 1(1), 107-117.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ahmad, Shaleh Nazili. 2011. *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: Sabda Media.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hardjanto, Imam. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Donni Juni Priansa (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta.
- Malayu S.P.Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang nomor : 02 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang nomor 02 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Pada Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : 18 Tahun 2012

tentang Penyusunan Indikator Kinerja  
Utama di Lingkungan Polri.  
Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik  
Indonesia Nomor : 5 Tahun 2016 tentang  
penyelenggaraan *Assessment Center*  
Kepolisian Negara Republik Indonesia.