

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN)
SEULAWAH POLDA PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**NUR AFRIMAIDA R
NPM: 1802120142**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NUR AFRIMAIDA R
NPM : 1802120142

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA
PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) SEULAWAH POLDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NUR AFRIMAIDA R
NPM : 1802120142

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA
PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) SEULAWAH POLDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Februari 2023

Yang Menyatakan



Nur Afrimaida R

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Afrimaida R
NPM : 1802120142
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) SEULAWAH POLDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Februari 2023



Yang Menyatakan,

Nur Afrimaida R

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “***Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara (Spn) Seulawah Polda Provinsi Aceh***”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa islam di muka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE, MM, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen/ Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku pembimbing I dan Bapak Sulfitra, S.Si, MSi, Selaku pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda Alm. Arifin R dan Ibunda Lantiur Maida, adinda Anisa Khoiroini R dan Uswatun Hasanah R beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan

doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moril dan materil yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.

6. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Banda Aceh, 20 Januari 2023
Hormat Saya,

Nur Afrimaida R

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kinerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.2.3 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2.4 Indikator Kinerja	15
2.1.1 Kompetensi	16
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi	16
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi	17
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	17
2.1.1.4 Indikator Kompetensi	20
2.1.1 Pelatihan	21
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	21
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan	22
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	22
2.1.1.4 Indikator Pelatihan.....	23
2.1.2 Pengaruh Antar Variabel	24
2.1.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	24
2.1.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian	29
3.1.1 Jenis Penelitian	29

3.1.2	Jenis Penelitian	29
3.1.3	Tujuan Penelitian	29
3.1.4	Lokasi dan Objek Penelitian	30
3.1.5	Horizon Waktu	30
3.1.6	Unit Analisis	30
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.4	Defenisi dan Operasional Variabel	33
3.5	Teknik Analisis Data	34
3.5.1	Deskriptif Kuantitatif	34
3.5.2	Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.6	Pengujian Data	35
3.6.1	Pengujian Validitas	35
3.6.2	Uji Reliabilitas	36
3.7	Pengujian Asumsi Klasik.....	36
3.7.1	Uji Normalitas	36
3.7.2	Uji Multikolineritas	36
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.8	Pengujian Hipotesis	38
3.8.1	Uji Parsial (Uji t)	38
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	38
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN	41
4.1	Gambaran Umum SPN Seulawah Polda Aceh.....	41
4.1.1	Tugas dan Fungsi SPN Seulawah Polda Aceh	42
4.1.2	Visi dan Misi SPN Seulawah Polda Aceh	42
4.1.3	Standar Pendidik dan Tenaga Pendidikan	44
4.1.4	Struktur Organisasi SPN Seulawah Polda Aceh	46
4.2	Karakteristik Responden	49
4.3	Pengujian Data	51
4.3.1	Uji Validitas	51
4.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik	53
4.4	Analisis Deskriptif	55
4.4.1	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	56
4.4.2	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	56
4.4.3	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	57
4.5	Analisis Hasil dan Pembahasan.....	58
4.6	Koefesien Korelasi dan Determinasi	60
4.6.1	Koefesien Korelasi	60
4.6.2	Koefesien Determinasi	61
4.7	Pengujian Hipotesis	61
4.7.1	Uji t (Parsial)	61

4.7.2 Uji F (Simultan)	63
4.8 Implikasi Penelitian	64
BAB V PENUTUP	66
4.1 Kesimpulan	66
4.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Tenaga Pendidik SPN Seulawah Polda Aceh	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Kuesioner	52
Tabel 4.6	Pengujian Reliabilitas	53
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	57
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi	57
Tabel 4.9	Koefesien Korelasi	60
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan	58
Tabel 4.12	Uji t (Uji Parsial)	61
Tabel 4.13	Uji F (Uji Simultan)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SPN Seulawah Polda Aceh	46
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas P-P Plot	54
Gambar 4.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot	56

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN)
SEULAWAH POLDA PROVINSI ACEH**

NUR AFRIMAIDA R
NPM: 1802120142

Pembimbing: 1. Suryani Murad, SE, M.SI
2. Sulfitra, S.Si, MSi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh, untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian ini adalah tenaga pendidik yang bertugas di SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh yaitu sebanyak 99 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik wawancara tertutup melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh, maka semakin baik kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh, maka semakin baik pelatihan yang diterima, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh, maka semakin baik kompetensi dan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh.

Kata Kunci: *Kompetensi, Pelatihan, Kinerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi memberikan dampak terhadap integrasi maupun interaksi pada setiap lini kehidupan. Pasca era agrikultur, era teknologi sebagai revolusi industri keempat mengambil alih atas kendali arus globalisasi, dewasa ini dikenal dengan *Industry 4.0*. Arus globalisasi ini turut merubah cara manusia bertahan hidup serta membentuk pola baru dalam tatanan sistem sosial.

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu lembaga pemerintah turut beradaptasi terhadap dampak globalisasi. Sehingga Institusi Kepolisian melakukan transformasi dari segala unsur dan elemen dasar sistemnya, termasuk transformasi pada sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Transformasi Lembaga Kepolisian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam menjalankan fungsinya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Transformasi Institusi POLRI terdiri dari beberapa aspek yaitu aspek struktural, instrumental dan kultural. Sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut harus mampu berperan sebagai agen perubahan budaya organisasi Polri sesuai dengan paradigma baru. Oleh karena itu lembaga Kepolisian dituntut melakukan upaya pembinaan atau peningkatan kualitas SDM yang handal dalam melaksanakan tugas kepolisian.

Personel Kepolisian yang berkualitas dan handal sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dan beban kerja POLRI yang semakin berat. Hal ini disebabkan oleh situasi perkembangan tindak pidana yang saat ini terus meningkat. Oleh karena itu diperlukan peningkatan profesionalisme aparat kepolisian, yang telah dijabarkan dalam pelaksanaan *grand strategi* POLRI. Peningkatan profesionalisme anggota POLRI tersebut dilaksanakan untuk menghapus citra POLRI yang selama ini dinilai buruk.

Pelaksanaan strategi peningkatan profesionalisme aparat kepolisian salah satunya dilakukan melalui pembinaan SDM mulai dari rekrutmen, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas. Pembinaan tersebut pada prinsipnya dilaksanakan dalam rangka menjalankan visi Polri untuk mewujudkan anggota yang profesional, bermoral dan modern yang mampu melaksanakan tugas pokok sebagai penegak hukum, pemeliharaan kamtibmas, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Rekrutmen dan pembinaan SDM pada Institusi POLRI dilakukan melalui Sekolah Polisi Negara (SPN) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di Provinsi Aceh. Keberhasilan Rekrutmen dan pembinaan SDM Kepolisian salah satunya sangat tergantung kepada kinerja tenaga pendidik sebagai unsur utama dalam rangka membentuk dan membekali peserta didik menjadi SDM pegawai negeri POLRI yang berkompeten, berintegritas dan memiliki sikap serta moral yang baik dan profesional.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2019), Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan.

Pencapaian kinerja tenaga pendidik SPN yang berkualitas salah satunya sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki oleh individu pendidik. Menurut Sutrisno (2017), kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan, pemahaman, pengetahuan, nilai, sikap dan minat yang ada dalam diri seseorang sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah keunggulan. Selain kompetensi, faktor pelatihan juga merupakan elemen penting dalam menunjang peningkatan kinerja tenaga pendidik SPN melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi dalam pembinaan SDM yang handal pada institusi Kepolisian. Pelatihan memberikan manfaat yang sangat baik, karena dengan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik dan hasil akhirnya kualitas kinerja meningkat.

Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah merupakan sekolah Kepolisian dimana para calon anggota POLRI akan dididik selama beberapa bulan yang telah ditentukan di wilayah hukum Polda Aceh. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009 Tentang Pokok-Pokok Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di SPN, menjelaskan bahwa SPN merupakan unsur penyelenggara pendidikan terhadap Bintara POLRI dan pelatihan sesuai kebijakan pimpinan (Hidayati, 2017).

SPN Seulawah selaku Lembaga Pendidikan POLRI memiliki tugas dan wewenang untuk mendidik dan membentuk calon penerus POLRI menjadi pribadi POLRI yang handal serta memiliki sifat mahir, terpuji dan taat hukum. SPN Seulawah saat ini memiliki struktur dan jumlah tenaga pendidik yang memadai. Berikut ini merupakan seperti tabel yang menjelaskan tentang jumlah tenaga pendidik di bertugas di SPN Seulawah:

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Pendidik SPN Seulawah Polda Aceh

No	Jabatan	Jumlah
1	Pembina	100 Orang
2	Pengasuh	25 Orang
Total		125 Orang

Sumber: SPN Seulawah Polda Aceh (2023)

Tenaga pendidik salah satu SDM yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan Pendidikan POLRI yang diterapkan di SPN Seulawah Polda Aceh. Tenaga Pendidik yang langsung bersentuhan dengan para calon anggota POLRI yang sedang dididik dan ditempa untuk menjadi pribadi handal di sekolah tersebut. Oleh karena itu pelaksanaan tugas dan fungsi SPN Seulawah tentu harus memperhatikan upaya peningkatan kualitas SDM dalam mewujudkan peningkatan kinerja organisasi yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Pengelolaan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja, produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana yang diamanahkan dalam Peraturan Kapolri No. 22 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Polda. SPN Seulawah selaku pelaksanaan kependidikan POLRI mengemban tugas melaksanakan program pendidikan

pembentukan Bintara POLRI serta pelatihan, pengembangan, administrasi, keuangan, logistik, provos dan teknologi informasi, diklat pra-jabatan CPNS POLRI dan pendidikan Perwira Sumber Alih Golongan (SAG).

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SPN Seulawah, dapat dijelaskan bahwa kinerja tenaga pendidik belum sesuai dengan spesifikasi kurikulum baru yaitu Kurikulum Bintara POLRI yang dikeluarkan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat) POLRI pada tahun 2021, khususnya dalam perencanaan pembelajaran yang masih belum optimal dan kurang inovatif dalam pengembangan materi ajar, sehingga berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Tenaga pendidik juga terlihat belum memiliki kemampuan yang baik dalam mengkomunikasikan materi pengajaran sesuai dengan standar Kurikulum Bintara POLRI, sehingga Bintara POLRI sulit menerima dan memahami materi pelajaran. Selain itu masih ada tenaga pendidik masih kurang disiplin baik dalam hal waktu maupun dalam proses pembelajaran.

Rendahnya kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah tidak terlepas dari tingkat kompetensi tenaga pendidik yang belum memadai. Sebagai seorang pengajar, tenaga pendidik POLRI tidak hanya bertugas mentransformasikan ilmu, akan tetapi juga berkewajiban untuk memberikan nilai-nilai moral kepada calon anggota POLRI. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tenaga pendidik dituntut memiliki kompetensi yang baik khususnya kemampuan dalam teknik mengajar yang baik.

Berdasarkan observasi di SPN Seulawah terkait kompetensi tenaga pendidik, diketahui bahwa keterampilan, pemahaman dan pengetahuan belum

sesuai dengan spesifikasi Kurikulum Bintara POLRI. Berdasarkan wawancara dengan 10 tenaga pendidik, diketahui bahwa kurikulum baru mulai diterapkan pada tahun 2023, sehingga rata-rata tenaga pendidik belum dapat mengikuti program peningkatan kompetensi secara optimal sesuai Kurikulum Bintara POLRI. Selain itu mayoritas tenaga pendidik yang diwawancarai juga belum memahami secara optimal mengenai program transformasi presisi yang sedang berlangsung di Institusi POLRI.

Berdasarkan observasi di SPN Seulawah, diketahui bahwa Lemdiklat POLRI telah mengintruksikan pelaksanaan program pelatihan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik sesuai standar Kurikulum Bintara POLRI di seluruh Indonesia termasuk Polda Aceh. Program tersebut ditargetkan dapat menjadi salah satu solusi efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian serta keterampilan dan sikap tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugas dengan optimal. Berdasarkan wawancara dengan 10 tenaga pendidik, diketahui bahwa rata-rata tenaga pendidik belum mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara optimal sesuai dengan Kurikulum Bintara POLRI. Kondisi ini tentu memberikan dampak negatif terhadap kinerja tenaga pendidik POLRI sehingga berpengaruh secara langsung terhadap kurang optimalnya kinerja kependidikan SPN Seulawah dalam mendidik calon Bintara POLRI di Wilayah Hukum Polda Aceh.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibangun anggapan dasar bahwa rendahnya kinerja tenaga pendidik POLRI di SPN Seulawah dipengaruhi oleh kurangnya kompetensi individu dan kurang optimalnya pelaksanaan pelatihan kependidikan sesuai dengan standar Kurikulum Bintara

POLRI terbaru. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut melalui penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Provinsi Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan pendidikan pelatihan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Provinsi Aceh?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengkaji pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Provinsi Aceh.
2. Untuk mengkaji pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Provinsi Aceh.
3. Untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Provinsi Aceh.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat, baik manfaat secara teoretis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kebijakan Manajemen SDM pada SPN Seulawah.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai Manajemen SDM pada SPN Seulawah.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan, pengalaman serta penerapan antara teoritis yang dipelajari di bangku kuliah dengan keadaan di lapangan khususnya mengenai Manajemen SDM pada SPN Seulawah Provinsi Aceh.
- b. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen pemasaran, khususnya mengenai mengenai Manajemen SDM khususnya pada SPN Seulawah Provinsi Aceh.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka kajian dalam penelitian ini perlu dibatasi dalam suatu ruang lingkup. Penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai kompetensi dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan kajian pendukung untuk memecahkan masalah pada penelitian. Kajian pendukung dapat berupa metodologi, dasar-dasar teori, kaidah para ahli, referensi penelitian terdahulu, dan lain sebagainya. Kajian ini diperoleh dari studi literatur terkait penelitian.

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) merupakan suatu rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja secara efektif (Irham, 2017). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai upaya pihak manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2017).

Menurut Afandi (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sutrisno (2017), bahwa manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Sutrisno (2017), bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengembangan, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

1.1.2 Kinerja

1.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Afandi, 2018).

Mangkunegara (2017), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2017).

Kasmir (2016) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Moeherjono, 2012) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

1.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hasibuan (2014) Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai seperti:

1. Kemampuan intelektualitas.
2. Disiplin kerja.
3. Pengalaman kerja.
4. Kepuasan kerja.
5. Latar belakang Pendidikan.
6. Motivasi pegawai.

Faktor-faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, seperti:

1. Gaya kepemimpinan.
2. Pengembangan karir.
3. Lingkungan kerja.
4. Pelatihan.
5. Kompensasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Widodo (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan ini perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

1.1.2.3 Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Apabila kinerja pegawainya baik maka organisasi akan baik baik saja. Dan jika kinerja pegawainya tidak baik, maka organisasi pun akan berada dalam masalah. Sehingga sangat perlu untuk mengetahui kinerja pegawai agar dapat mengukur sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Menurut Gibson dalam Anshari (2018), kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya

guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai sesuai peranannya dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang dengan perilaku yang dilihat dari keseluruhan pegawai Tampubolon (2016).

Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuai pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai juga sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut. Kinerja pegawai juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, Kinerja pegawai mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa. Kinerja pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Marpaung, 2014).

Mathis (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut

Wirawan (2014) menyatakan bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Fahmi (2015), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Sedangkan Handoko (2015) menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian secara umum dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai juga merupakan proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

Pegawai negeri sipil dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian menyatakan bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas yang lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan masalah kinerja dalam rangka terlaksananya pemerintahan yang lebih berdaya guna serta bertanggung jawab telah di terbitkan Impres No. 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi.

Kinerja Karyawan SPN sebagai tenaga pendidik tentunya memiliki standar tertentu. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan standar pendidikan polri yang berkaitan dengan kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan jabatan.

Berdasarkan Perkap Polri No 14 Tahun 2015 menguraikan bahwa Pendidik Polri harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan tugas dan wewenang dan tanggung jawabnya. Selanjutnya juga menerangkan bahwa Tenaga Kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik, kepangkatan dan kompetensi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Sehingga standar tersebut tentunya dibutuhkan indikator kinerjanya.

1.1.2.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2018), ada beberapa indicator yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai ataupun karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi maupun perusahaan.

1.1.3 Kompetensi

1.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moeheriono, 2020). Sedarmayanti (2017) mengatakan mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2017). Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten memiliki arti berupa cakap, mampu atau terampil (Rivai, 2014).

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya.

1.1.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Palan dalam kaswan (2017) menguraikan bahwa ada 4 (empat) jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal di seluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

2. Kompetensi fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. Kompetensi perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generic atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. Kompetensi peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

1.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael dalam Wibowo (2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang atau pegawai/karyawan, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lainakan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan suatu pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Menurut Stephen Robbin (2019) kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*).

1.1.3.4 Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi dapat mengacu kepada pendapat Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

3. Pemahaman (*understanding*)

Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas tugas.

1.1.4 Pelatihan

1.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang berlaku (Widodo, 2018). Pelatihan meningkatkan kinerja Karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lamayang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baiklagi sesuai dengan kebutuhan.

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku. artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilkau karyawan dapat dilkukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan sebelumnya (Kasmir, 2020).

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira 2018).

Kaswan (2016), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga

karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. Bangun (2017), mengungkapkan pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerjakaryawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan di dalam organisasi maupun di luar organisasi, tergantung pertimbangan efektivitas dan efesiensinya.

1.1.4.2 Tujuan Pelatihan

Yuniarsih dan Suwanto (2016) mengemukakan bahwa tujuan dari kegiatan pelatihan antara lain adalah:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.
4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Harsono (2017), penyelenggaraan pelatihan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan.
2. Menciptakan adanya pola berpikir sama.
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik.
4. Membinakarier karyawan.

1.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kerja antara lain:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan.

1.1.4.4 Indikator Pelatihan

Berikut ini merupakan indikator pelatihan menurut pendapat dari Mangkunegara (2020) diantaranya adalah:

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerjabagi tingkat bawah menengah.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur dengan jelas, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerjadan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan pertandingan, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding.

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi pelatih (instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

1.2 Pengaruh Antar Variabel

1.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja Wibowo (2014).

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang

melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Pegawai atau karyawan dapat dikatakan memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

1.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2014) yang mengatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi referensi terkait penelitian ini dapat diuraikan seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

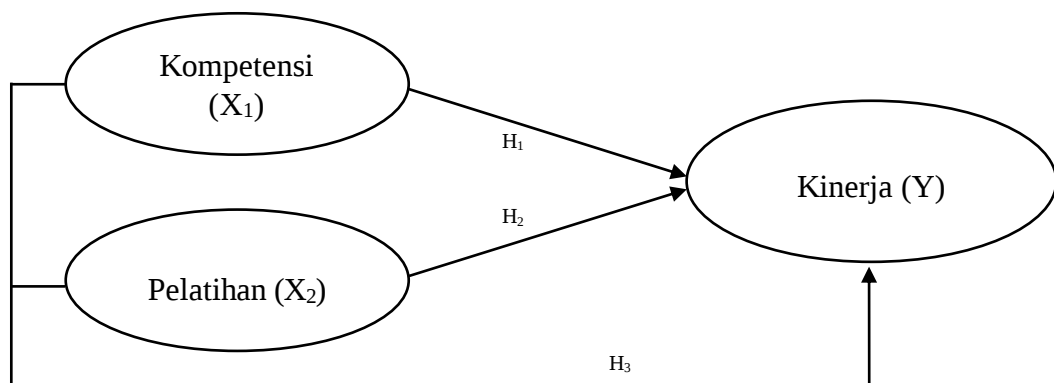
No	Judul dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim pada Polres Kota Metro Lampung, 2013	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda.	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Kota Metro Lampung.	Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian
2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, 2018.	Penelitian ini bersifat asosiatif dan menggunakan teknik analisis kuantitatif.	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Batua Polda Sulawesi Selatan.	Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian
3	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru, 2021.	Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian
4	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Enigma, 2019.	Penelitian ini bersifat kuantitatif dan teknik analisis menggunakan SPSS.	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian
5	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai.	Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa tanggapan para responden mengenai variabel Kompetensi, Pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I dalam kategori baik.	Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian

1.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dikemukakan seperti pada variabel-variabel di bawah ini:

1. Variabel bebas (independen) yaitu Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2)
2. Variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian.

Sumber: Rivai (2014) dalam Suci Rahmadani (2021), *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waletindo Setia Persada Pekanbaru*.

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan yang

masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2020). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

H₂ : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

H₃ : Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara sistematis tentang metodologi penelitian guna menjadi prosedur untuk mendapatkan hasil yang terukur. Metode penelitian meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel, serta teknik analisis dan pengujian data.

1.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu konsep penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian (Bungin, 2017). Desain penelitian ini meliputi tujuan penelitian, jenis penelitian, horison waktu dan unit analisis.

1.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

1.1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel, dalam hal ini adalah menguji pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

1.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh. Lokasi beralamat di Jl. Banda Aceh Medan, Km. 61, Lamtamot, Lembah Seulawah, Aceh Besar, atau dapat diakses pada koordinat 5.38712, 95.69250 melalui google map. Sedangkan objek pada kegiatan penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah.

1.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu model penelitian yang mengumpulkan data sekaligus dalam satu periode waktu (Supomo, 2017). Rentang waktu penelitian ini dimulai tanggal 13 November 2022 (survei awal) dan direncanakan selesai pada bulan Januari 2023.

Tabel 3.1 Horizon Waktu Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	JADWAL			
		NOV	DES	JAN	FEB
1	Studi Literatur				
2	Penyusunan Proposal Skripsi				
3	Seminar Proposal Skripsi				
4	Observasi dan Pengumpulan Data				
5	Pengolahan Data				
6	Penyusunan Buku Skripsi				
7	Sidang Buku Skripsi				

1.1.5 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian yang berkaitan dengan komponen yang diteliti (Priyatno, 2019).

Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2018). Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu yaitu tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun populasi penelitian ini adalah tenaga pendidik SPN Seulawah. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa tenaga pendidik SPN Seulawah Polda Aceh terdiri dari pembina dan pengasuh dengan total sejumlah 125 orang.

Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel pada penelitian ini dapat dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (5%).

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{125}{1+125 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{125}{1+125 (0.01)}$$

$$n = \frac{125}{1,26}$$

$$n = 99,20 \text{ (menjadi 99).}$$

Dengan demikian maka sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang bertugas pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh yaitu sebanyak 99 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya.

1.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari populasi tenaga pendidik dan/atau sampel responden. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara.

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2020). Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

SS : Sangat setuju, maka diberi nilai 5

S : Setuju, maka diberi nilai 4

R : Ragu-ragu, maka diberi nilai 3

TS : Tidak setuju, maka diberi nilai 2

STS : Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1

Sedangkan teknik wawancara dapat mengacu kepada Wirawan (2019), wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (responden) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada divisi tata usaha dan tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

1.4 Defenisi dan Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indicator variable dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2).

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Pernyataan
Variabel Dependen					
1	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert	A1- A4
Variabel Independen					
1	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau	1. Keterampilan 2. Pemahaman 3. Pengetahuan	Likert	B1- B6

		melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Wibowo 2020).	4. Nilai 5. Sikap 6. Minat		
2	Pelatihan (X ₂)	Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan (Kasmir, 2020)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatih (instruktur)	Likert	C1- C6

Sumber: Operasional dibuat oleh peneliti (2023)

1.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2019). Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya. Analisis yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda dengan

rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

e = Variabel Pengganggu

1.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Jogiyanto, 2020).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

1.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran. Suatu alat pengukuran dapat dikatakan valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar (Priyatno, 2019).

Uji validitas akan dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor yang diperoleh dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid, maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian yang akan digunakan dalam suatu penelitian.

1.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali, 2016). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan *reliabel*.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak *reliabel*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

1.7 Pengujian Asumsi Klasik

1.7.1 Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: Nilai Probabilitas > 0.05 , maka artinya menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Nilai Probabilitas < 0.05 , maka artinya menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

1.7.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas $= 0$. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF.

Menurut Ghozali (2020), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variabel Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

1.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk melihat model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*), dengan dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik bentuk bergelombang, melebar maupun menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2020).

1.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variable-variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dan uji parsial sebagai berikut:

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen (Santoso, 2018).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

H_{a1} : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

H_{02} : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

H_{a2} : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Sarwono, 2018).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : Kompetensi dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

H_a : Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Provinsi Aceh.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas

adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*(*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum SPN Seulawah Polda Aceh

Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Aceh merupakan salah satu unsur pelaksana program kependidikan pada institusi Polri. Lembaga yang diamanahkan untuk menyelenggarakan Pendidikan Pembentukan (Diktuk) dan kepelatihan anggota kepolisian lainnya ini beralamat di jalan Banda Aceh-Medan, Gampong Lamtamot, Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar. SPN Seulawah Polda Aceh dipimpin oleh Kepala SPN (Ka SPN) yang bertanggung jawab kepada Kapolda Aceh dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolda Aceh. Dalam hal pembinaan program pendidikan dan latihan, Seulawah Polda Aceh berada di bawah koordinasi Kepala Lembaga Pendidikan Polisi (Kalemdikpol) selaku pembina teknis pendidikan.

SPN Seulawah Polda Aceh sesuai Rencana Kerja (Renja) atau kebijakan Kapolri/Kapolda Aceh, juga mengemban tugas sebagai pelaksana teknis di bidang kepelatihan dan pengembangan SDM Polri, Bidang Administrasi Personel, Keuangan, Logistik, Provos dan Teknologi informasi, Diklat Pra-jabatan, CPNS Polri Gol II, dan pendidikan Perwira Sumber Ahli Golongan (SAG). Jenjang Pendidikan dalam ruang lingkup Diktuk yaitu Tamtama, Bintara, Perwira Pertama, Latihan Pra Jabatan Calon PNS yang diselenggarakan untuk membentuk anggota Polri sebagai pelaksana utama tugas Kepolisian. SPN Seulawah Polda Aceh saat ini didukung oleh tenaga kependidikan yang umumnya berkualifikasi sebagai gadik, dosen, pengasuh, widyaiswara, tutor, infrastruktur, fasilitator dan konselor.

4.1.1 Tugas dan Fungsi SPN Seulawah Polda Aceh

Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Aceh, berdasarkan Peraturan Kapolri 22 Tahun 2010 Tentang Organisasi Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Polda, merupakan unsur pendukung yang berada di bawah Kapolda Aceh. Adapun tugas SPN Seulawah Polda Aceh yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan pembentukan bintang/tamtama Polri serta pendidikan dan pelatihan lain sesuai kebijakan Kapolda dan pembinaan kedisiplin dan tata tertib serta nilai-nilai moral dan etika profesi peserta didik/latihan.
2. Penyelenggara kerjasama bidang pendidikan dan pelatihan dengan lembaga pendidikan lainnya dalam rangka pelaksanaan pengembangan dan peningkatan penyelenggaraan pendidikan.
3. Pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan terhadap pengembang fungsi Kepolisian lainnya sesuai program kerjasama dengan pihak lain.
4. Pembinaan dan penyelenggaraan peningkatan kemampuan terhadap tenaga pendidik/instruktur.

Dalam melaksanakan tugas, Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Aceh menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan dan pengadministrasian umum, penatausahaan uruan dalam, pengurusan personel dan sarpras, serta keuangan di lingkungan SPN.
2. Pelayanan umum antara lain pelayanan markas, manase, kesehatan dan pemeliharaan sarana prasarana dalam lingkungan SPN.
3. Penyiapan dan pelaksanaan pendidikan serta pengajar, yang meliputi perencanaan pengadministrasian, pelaksanaan, dan pengendalian pendidikan dan pelatihan.

4. Pembinaan kepribadian dan pengasuhan siswa dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
5. Pelaksanaan pengajaran dan pelatihan, serta penyiapan rencana pengajaran dan pelatihan bentuk Tugas Instruksional Umum (TIU) dan Tugas Instruksional Khusus (TIK) operasional pendidikan.
6. Pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan SPN.

4.1.2 Visi dan Misi SPN Seulawah Polda Aceh

Visi Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Aceh yaitu mewujudkan dan menyiapkan personel Polri dalam jajaran Polda Aceh yang memiliki jati diri, integritas moral, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi Kepolisian secara profesional dan proporsional sesuai dinamika sosial masyarakat Aceh dengan di dukung Jasmani dan Samapta.

Adapun misi SPN Seulawah Polda Aceh, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan pembentukan Brigadir Polri dalam mendukung kekuatan operasional Polri
2. Melaksanakan pelatihan Brigadir Polri dalam jajaran Polda Aceh dalam rangka mendukung kesiapan operasionalisasi fungsi teknis Kepolisian.
3. Menyelenggarakan pendidikan kejuruan dasar Brigadir fungsi teknis Kepolisian dalam jajaran Polda Aceh guna mendukung kesiapan operasionalisasi di lapangan
4. Melaksanakan program pendidikan dan pelatihan Polri dan non Polri lainnya sesuai kebijakan Kapolda Aceh.

5. Melaksanakan kajian-kajian dan pengembangan-pengembangan mengenai penataan kelembagaan dan 10 (sepuluh) komponen pendidikan guna mewujudkan organisasi yang berbasis kinerja yang mampu menjadi pusat pendidikan dan pelatihan Polri.

4.1.3 Standar Pendidik dan Tenaga Pendidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan standar pendidikan POLRI yang berkaitan dengan kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan jabatan. Berdasarkan Perkap Polri No 14 Tahun 2015 menguraikan bahwa Pendidik Polri harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan tugas dan wewenang dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya juga menerangkan bahwa Tenaga Kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik, kepangkatan dan kompetensi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Pendidik di lingkungan Pendidikan Polri, terdiri atas:

1. Gadik, yaitu tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran di Setukpa, Pusdik, Sebasa, Sepolwan dan SPN.
2. Dosen, yaitu tenaga profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Satuan Pendidikan Tinggi Polri.

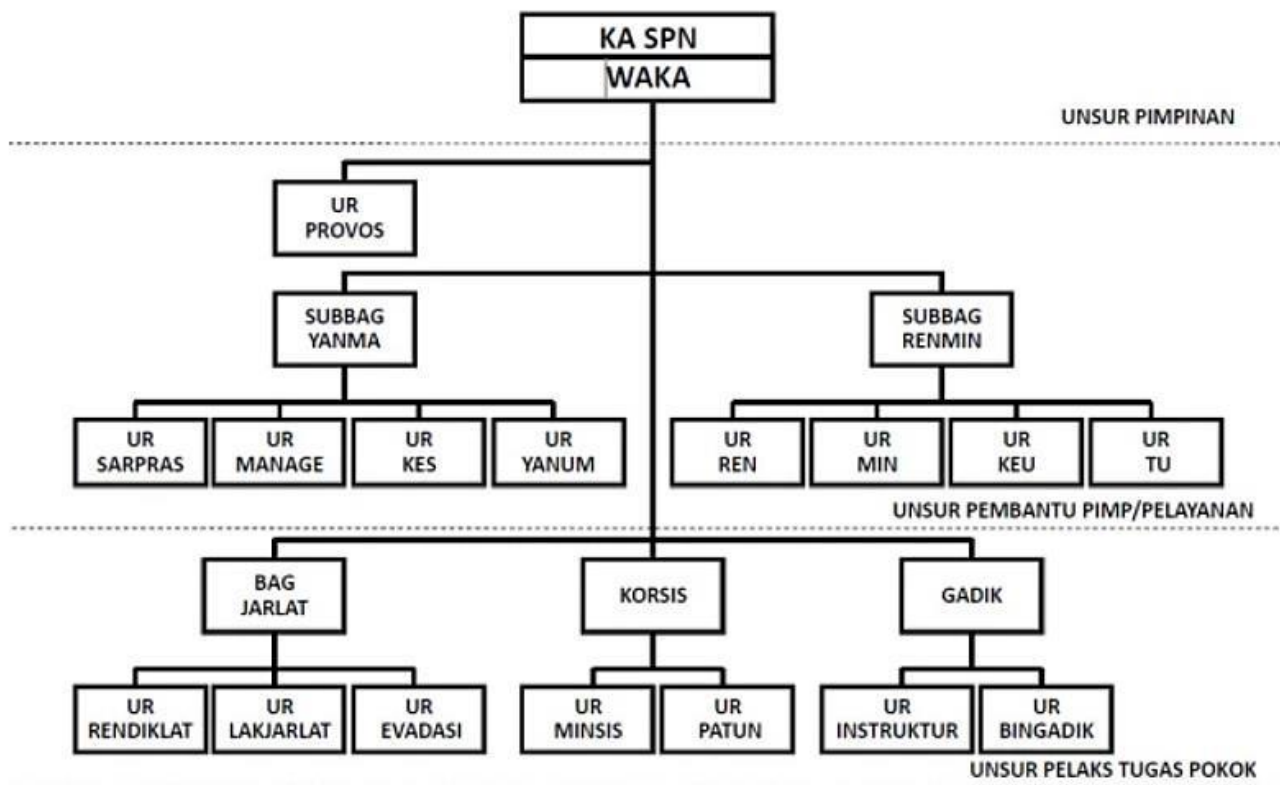
3. Pengasuh, yaitu personel pada satuan Pendidikan Polri yang bertugas menumbuhkembangkan mental kepribadian serta potensi kepemimpinan peserta didik ke arah terwujudnya karakter insan Bhayangkara.
4. Widyaiswara, yaitu tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melakukan pembimbingan pada Sespim Polri.
5. Tutor, yaitu tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.
6. Instruktur atau pelatih, yaitu tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran pada kegiatan pelatihan di Satuan Pendidikan Polri.
7. Konselor, yaitu tenaga profesional baik personel Polri maupun di luar Polri yang bertugas memberikan konseling dalam rangka menumbuhkembangkan mental kepribadian dan potensi peserta didik.

Perkap Polri No 14 Tahun 2015 turut menguraikan bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai gadik, dosen, pengasuh, widyaiswara, tutor, infrastruktur, fasilitator, konselor dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan Polri. Sedangkan Tenaga Kependidikan adalah pegawai negeri pada Polri yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi program serta pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada Satuan Pendidikan Polri.

4.1.4 Struktur Organisasi SPN Seulawah Polda Aceh

Berikut ini merupakan penjeasan rinci mengena struktur organisasi Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Aceh.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi SPN Seulawah Polda Aceh



Sumber: Subbag Renmin SPN Seulawah Polda Aceh (2023)

1. Unit Provos

Unit Provos bertugas menyelenggarakan pembinaan disiplin, pemeliharaan ketertiban, dan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh personel/peserta didik. Unit Provos bertugas sebagai berikut:

- Pemeliharaan ketertiban dan pembinaan disiplin personel/peserta didik SPN.
- Penegakan hukum disiplin dan pemeriksaan terhadap perkara pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh personel atau peserta didik SPN.

Unit Provos dipimpin oleh Kepala Unit Provos (Kanitprovos) yang bertanggung jawab kepada Ka SPN, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka SPN.

2. Subbag Yanma

Sub Bagian Pelayanan Markas (Subbag Yanma) bertugas menyelenggarakan pelayanan umum meliputi pelayanan markas, manage, kesehatan, dan pemeliharaan sarana prasarana dalam lingkungan SPN. Dalam melaksanakan tugas, Subbaagyanma menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelayanan umum, markas, dan sarana prasarana di lingkungan SPN.
- b. Pelayanan manage dan kesehatan bagi peserta pendidikan dan pelatihan.

3. Subbag Renmin

Perencanaan Administrasi (Subbag Renmin) bertugas menyusun perencanaan program kerja dan anggaran, manajemen Sarpras, personel, dan kinerja, serta mengelola keuangan dan pelayanan ketatatusahaan dan urusan dalam di lingkungan SPN. Dalam melaksanakan tugas, Subbagrenmin menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek, antara lain Renstra, Rancangan Renja, Renja, kebutuhan sarana prasarana, personel, dan anggaran.
- b. Pemeliharaan perawatan dan administrasi personel.
- c. Pengelolaan Sarpras dan menyusun laporan SIMAK-BMN.
- d. Pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan SAI serta pertanggungjawaban keuangan.
- e. Pengelolaan dan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam.

- f. Penyusunan LRA dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja Satker dan bentuk LAKIP meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

Dalam melaksanakan tugas, Subbagrenmin dibantu oleh Urren, yang bertugas membuat Renstra, Rancangan Renja, Renja, RKAKL, DIPA, Penetapan Kinerja, KAK atau TOR, RAB, dan menyusun LAKIP Satker, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program bidang pendidikan dan pelatihan di lingkungan Polda. Urmin, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi umum personel dan materiil logistik. Urkeu, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan keuangan dan Urtu, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan dan urusan dalam.

4. Bag Jarlat

Bagian Pembelajaran dan Pelatihan (Bagjarlat) bertugas menyiapkan dan menyelenggarakan Diklat yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pendidikan dan pelatihan. Tugas, Bagjarlat adalah:

- a. Penyiapan rencana pendidikan dan pelatihan.
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan pengajaran dan pelatihan.
- c. Pelaksanaan pengendalian, evaluasi, dan validasi hasil Diklat.
- d. Pengumpulan dan pengolahan data serta informasi dan dokumentasi program.

Dalam melaksanakan tugas, Bagjarlat dibantu oleh Subabagrendiklat yang bertugas menyiapkan rencana pendidikan dan pelatihan, Penyelenggaraan pengajaran dan pelatihan dan Subbagevadasi yang bertugas melaksanakan pengendalian, evaluasi, dan validasi hasil Diklat, serta pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian

informasi dan dokumentasi program kegiatan SPN.

5. Korsis

Korps Siswa (Korsis) bertugas menyelenggarakan pembinaan kepribadian dan pengasuhan siswa dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugas, Korsis menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan dan menyelenggarakan administrasi umum peserta didik; dan
- b. Penilaian kepribadian dan pengasuhan peserta didik.

Dalam melaksanakan tugas, Korsis dibantu oleh Subbag/Urminsisi yang bertugas menyiapkan dan administrasi peserta didik dan Subbag/Urpahun yang bertugas menilai kepribadian dan pengasuhan peserta didik.

6. Gadik

Tenaga Pendidik (Gadik) dikoordinasikan oleh Koordinator Gadik (Koorgadik) yang bertugas melaksanakan pengajaran dan pelatihan, serta penyiapan rencana pengajaran dan pelatihan dalam bentuk TIU dan TIK operasional pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas, Gadik menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengajaran dan pelatihan termasuk menyiapkan rencana pengajaran dan pelatihan dalam bentuk TIU dan TIK operasional pendidikan.
- b. Pembinaan terhadap tenaga pendidik dan instruktur.

Dalam melaksanakan tugas, Gadik dibantu oleh Subbag/Urinstruktur yang bertugas melaksanakan pengajaran dan pelatihan termasuk menyiapkan rencana pengajaran dan pelatihan TIU dan TIK operasional dan Subbag/Urbingadik yang bertugas melaksanakan pembinaan terhadap tenaga pendidik dan instruktur.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang bertugas pada SPN Seulawah Polda Aceh yaitu sebanyak 99 orang. Karakteristik responden merupakan data tentang identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	77	77,8
2	Wanita	22	22,2
Jumlah		99	100

Sumber: Data primer (2023).

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 77 orang (77,8%) dan responden dengan jenis kelamin Wanita sebanyak 22 orang (22,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	3	3,0
2	26-35 Tahun	23	23,2
3	36-45 Tahun	62	62,6
4	≥ 55 Tahun	11	11,1
Jumlah		99	100

Sumber: Data primer (2023).

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 3 orang (3,0%), responden berusia antara 26-35 tahun 23 orang (23,0%), responden berusia antara 36-45 tahun 62 orang (62,6%), dan responden berusia lebih dari ≥ 55 tahun 11 orang (11,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden penelitian ini berusia 36-45 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Diploma	14	14,1
2	Sarjana	66	66,7
3	Pasca Sarjana	19	19,2
Jumlah		99	100

Sumber: Data primer (2023).

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan pada jenjang Diploma sebanyak 14 orang (14,1%), responden yang berpendidikan pada jenjang Sarjana sebanyak 66 orang (66,7%) dan responden yang berpendidikan pada jenjang Pasca Sarjana sebanyak 19 orang (19,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden penelitian ini berpendidikan pada jenjang Sarjana.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	4	4,0
2	6-10 Tahun	20	20,2
3	11-15 Tahun	57	57,6
4	≥ 16 Tahun	18	18,2
Jumlah		99	100

Sumber: Data primer (2023).

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 4 orang (4,0%), responden yang sudah berkerja antara 6-10 tahun sebanyak 20 orang (20,2%), responden yang sudah berkerja antara 11-15 tahun sebanyak 57 orang (57,6%) dan responden yang sudah berkerja antara ≥ 16 tahun sebanyak 18 orang (18,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden penelitian ini memiliki masa kerja antara 11-15 tahun.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji kelayakan kuesioner digunakan sebagai alat penelitian. Uji validitas disini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor pada item dengan skor itemnya. Skor item dianggap sebagai nilai X, sedangkan skor total dianggap sebagai nilai Y. Apabila skor item memiliki korelasi positif yang signifikan, berarti item tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel tersebut menggunakan teknik korelasi *product moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan melalui hasil olahan data uji validitas *corrected item-total correlation* dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

No	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Kinerja (Y)	Kualitas	0,379	0,196	Valid
2		Kuantitas	0,755	0,196	Valid
3		Pelaksanaan Tugas	0,830	0,196	Valid
4		Tanggung Jawab	0,691	0,196	Valid
1	Kompetensi (X ₁)	Keterampilan	0,400	0,196	Valid
2		Pemahaman	0,353	0,196	Valid
3		Pengetahuan	0,532	0,196	Valid
4		Nilai	0,226	0,196	Valid
5		Sikap	0,327	0,196	Valid
6		Minat	0,273	0,196	Valid
1	Pelatihan (X ₂)	Jenis Pelatihan	0,397	0,196	Valid
2		Tujuan Pelatihan	0,349	0,196	Valid
3		Materi Pelatihan	0,528	0,196	Valid
4		Metode Pelatihan	0,231	0,196	Valid
5		Kualifikasi Peserta	0,400	0,196	Valid
6		Kualifikasi Pelatih	0,244	0,196	Valid

Sumber: Data primer (2023).

Berdasarkan tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r

hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,196, sehingga dapat diartikan bahwa hasil pengujian validitas terhadap semua variabel dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Adapun nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan uji statistik *Cronbach's alpha*, dimana suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dengan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item	Hasil Uji	Cronb. Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	4	0,826	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	6	0,613	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	6	0,622	0,60	Reliabel

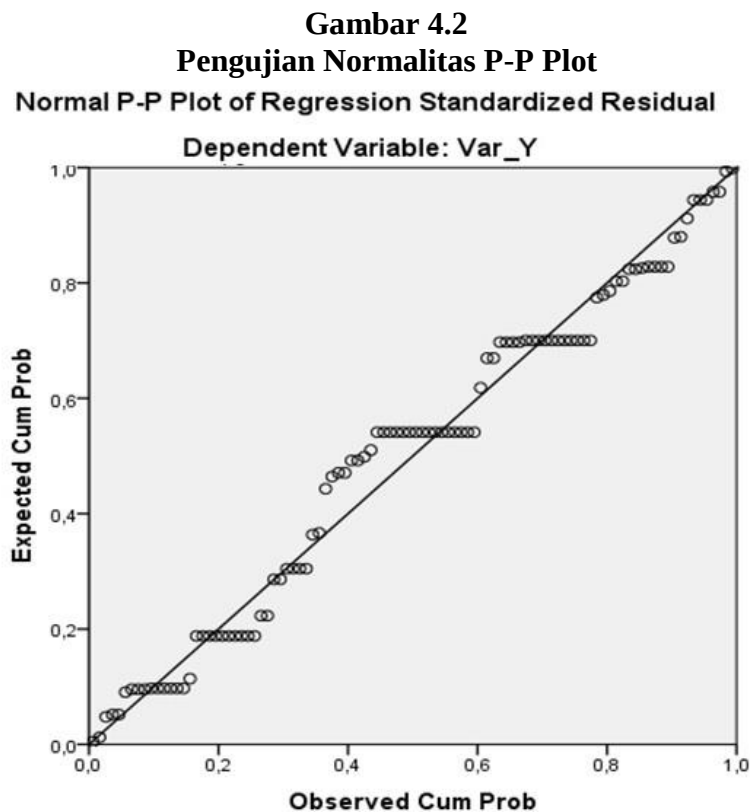
Sumber: Data primer (2023).

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Kinerja (Y) dengan nilai 0,896, Kompetensi (X₁) dengan nilai 0,613 dan Pelatihan (X₂) dengan nilai 0,622. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS), jika signifikansi diatas 0,05 berarti data berdistribusi normal.



Pada P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi Trimming tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation*

Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen dijelaskan variabel independen lainnya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance* diatas 0,10 dan *VIF* di bawah 10.

Tabel 4.13
Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,536	2,930		1,548	0,125		
VAR_X1	0,165	0,080	0,191	2,072	0,041	0,334	2,990
VAR_X2	0,353	0,080	0,408	4,435	0,000	0,334	2,990

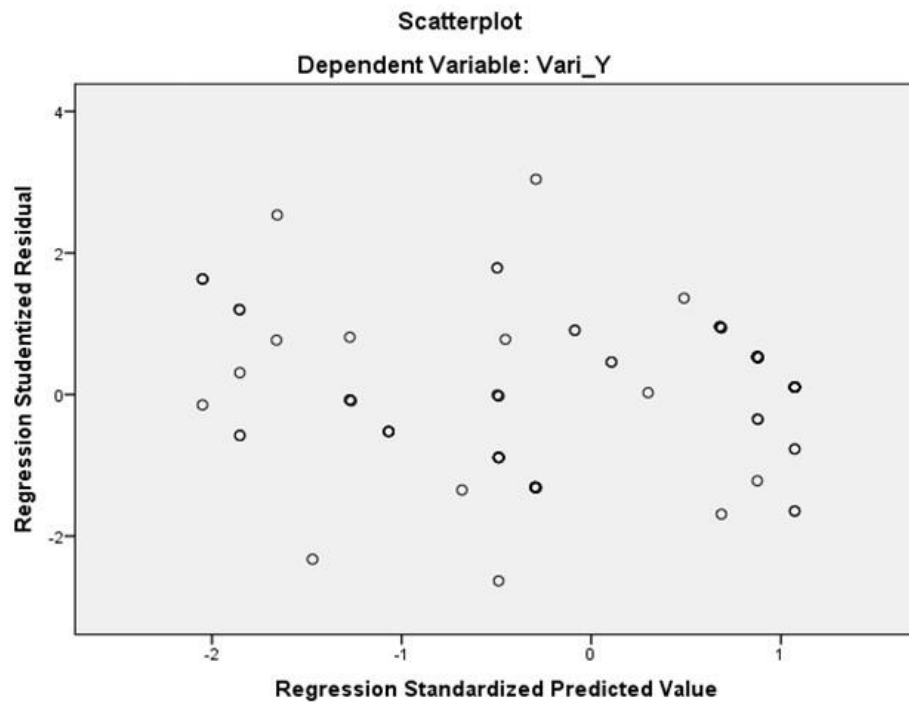
a. Dependent Variable: VAR_Y

Suatu regresi dikatakan terdeteksi *multikolinieritas* apabila *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 pada *output Coefficient*. Tampak pada *coefficient* semua nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas dari *multikolinieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual antar pengamatan tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa ada pola yang berumpuk, serta titik-titik tidak menyebar sempurna di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan Regresi *Trimming* tidak terbebas dari asumsi *Heteroskedastisitas*.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif jawaban responden merupakan pemaparan data mengenai persepsi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap variabel kompetensi, pelatihan dan kinerja.

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

No	Kinerja (Y)	STS		TS		R		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kualitas	0	0	0	0	2	2,0	52	52,5	45	45,5	4,43
2	Kuantitas	0	0	0	0	17	17,2	27	27,3	55	55,6	4,38
3	Pelaksanaan Tugas	0	0	0	0	9	9,1	33	33,3	57	57,6	4,24
4	Tanggung Jawab	0	0	0	0	23	23,2	29	29,3	47	47,5	4,48
Nilai Rerata												4,38

Sumber: Data primer (2023).

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja pada indikator pertanyaan tentang Kualitas diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,43 (setuju), Kuantitas diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,38 (setuju), Pelaksanaan Tugas diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,24 (setuju) dan Tanggung Jawab diperoleh nilai rata-rata 4,48 (setuju). Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,38 (4) yang berarti setuju.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi

No	Kompetensi (X ₁)	STS		TS		R		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Keterampilan	0	0	0	0	8	8,1	49	49,5	42	42,4	4,34
2	Pemahaman	0	0	0	0	19	19,2	42	42,4	38	38,4	4,19
3	Pengetahuan	0	0	0	0	20	20,2	41	41,4	38	38,4	4,18
4	Nilai	0	0	2	2,0	21	21,2	47	47,5	29	29,3	4,04
5	Sikap	0	0	4	4,0	22	22,2	44	44,4	29	29,3	3,98
6	Minat	0	0	0	0	18	18,2	29	29,3	52	52,5	4,34
Nilai Rerata												4,17

Sumber: Data primer (2023).

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada

variabel Kompetensi pada indikator pertanyaan tentang Keterampilan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,34 (setuju), Pemahaman diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,19 (setuju), Pengetahuan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,18 (setuju), Nilai diperoleh nilai rata-rata 4,04 (setuju), Sikap diperoleh nilai rata-rata 3,98 (setuju) dan Minat diperoleh nilai rata-rata 4,34 (setuju). Sehingga hasil penelitian variabel Kompetensi diperoleh nilai rerata sebesar 4,17 (4) yang berarti setuju.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

No	Pelatihan (X ₂)	STS		TS		R		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Jenis Pelatihan	0	0	0	0	9	9,1	48	48,5	42	42,4	4,33
2	Tujuan Pelatihan	0	0	0	0	18	18,2	45	45,5	36	36,4	4,18
3	Materi Pelatihan	0	0	0	0	19	19,2	42	42,4	38	38,4	4,19
4	Metode Pelatihan	0	0	1	1,0	22	22,2	47	47,5	29	29,3	4,05
5	Kualifikasi Peserta	0	0	4	4,0	23	23,2	41	41,4	31	31,3	4,00
6	Kualifikasi Pelatih	0	0	0	0	17	17,2	30	30,3	52	52,5	4,35
	Nilai Rerata											4,18

Sumber: Data primer (2023).

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Pelatihan pada indikator pertanyaan tentang Jenis Pelatihan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,33 (setuju), Tujuan Pelatihan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,18 (setuju), Materi Pelatihan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,19 (setuju), Metode Pelatihan diperoleh nilai rata-rata 4,05 (setuju), Kualifikasi Peserta diperoleh nilai rata-rata 4,00 (setuju) dan Kualifikasi Pelatih diperoleh nilai rata-rata 4,35 (setuju). Sehingga hasil penelitian variabel Pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,18 (4)

yang berarti setuju.

4.5 Analisis Hasil dan Pembahasan

Data penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja.

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,536	2,930		1,548	0,125
VAR_X1	0,165	0,080	0,191	2,072	0,041
VAR_X2	0,353	0,080	0,408	4,435	0,000

a. Dependent Variable: VAR_Y

Berdasarkan data output dari analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,536 + 2,072 X_1 + 4,435 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta = 4,536

Berarti apabila variabel kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja akan bernilai 4,536.

b. Koefisien regresi $b_1 = 2,072$

Kompetensi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 2,072. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompetensi akan menyebabkan kinerja naik sebesar 2,072.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,267$

Pelatihan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 4,435. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan akan menyebabkan kinerja naik sebesar 4,435.

4.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara -1 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat yang bersifat searah, jika mendekati -1 berarti hubungan semakin kuat tetapi bersifat berlawanan arah, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

4.6.1 Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2015:143), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,90 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi antar variabel X dan Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,438 ^a	0,192	0,175	2.06479

a. Predictors: (Constant), VAR_X2, VAR_X1

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel di atas, diperoleh angka R sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh.

4.6.2 Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,175 atau 17,5%. Koefisien determinasi (Uji R^2) tersebut menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan terhadap variabel kinerja sebesar 17,5%,

Hasil uji koefisien determinasi tersebut bermakna bahwa kontribusi dari variabel kompetensi dan pelatihan terhadap variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebesar 17,5%, sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin dan beban kerja.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel 4.10, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji t (Uji Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1. Kompetensi (X_1)	Kinerja (Y)	2,072	1,985	Berpengaruh
2. Pelatihan (X_2)		4,435	1,985	Berpengaruh

Sumber : Data Primer (diolah) 2023.

a. Kompetensi (X_1)

Perhitungan statistik pada variabel Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} 2,072 > t_{tabel} 1,985, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh. Artinya semakin baik kompetensi, semakin tinggi kinerja dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial (uji t) uji t untuk variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,072 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 4,536, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Polda Aceh.

b. Pelatihan (X_2)

Perhitungan statistik pada variabel pelatihan (X_2) diperoleh t_{hitung} 4,435 > t_{tabel} 1,985, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh. Artinya semakin baik pelatihan, semakin tinggi kinerja dan sebaliknya.

Hasil uji statistik secara parsial (uji t) untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,435 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih

kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 4,536, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Pold Aceh.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara simultan. Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Kompetensi dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja.

Tabel 4.13
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,262	2	48,631	11,407	0,000 ^b
Residual	409,283	96	4,263		
Total	506,545	98			

a. Dependent Variable: VAR_Y

b. Predictors: (Constant), VAR_X2, VAR_X1

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS pada tabel di atas, maka dapat dilihat perolehan nilai F_{hitung} sebesar $11,407 > F_{tabel}$ sebesar 3,091 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kinerja dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kompetensi dan pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Pold Provinsi Aceh.

4.8 Implikasi Penelitian

Kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah. Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabilah (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adiputra (2013), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Polres Kota Metro Lampung. Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014), yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam

melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2019), yang menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Kinerja kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Poldo Aceh pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompetensi dan pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Poldo Aceh. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Poldo Aceh. Semakin baik pelatihan yang diterima, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.
3. Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Seulawah Poldo Aceh. Semakin baik kompetensi dan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala SPN Seulawah Poldo Aceh disarankan agar meningkatkan kompetensi yang lebih intensif terhadap tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel kompetensi secara parsial memiliki nilai pengaruh yang lebih rendah dibandingkan variabel pelatihan. Oleh karena itu sebaiknya Kepala SPN Seulawah lebih memperhatikan upaya pembenahan kompetensi tenaga

pendidik secara lebih efektif agar lebih mudah mempertahankan kinerja kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh.

2. Kepada tenaga pendidik disarankan agar selalu meningkatkan kemampuan dan pemahamannya tentang kompetensi sosial serta senantiasa menjaga kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional, agar kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh yang sudah tinggi semakin meningkat dan selalu lebih baik lagi.
3. Kepada tenaga pendidik disarankan agar lebih serius mengikuti pelatihan kependidikan yang diselenggarakan oleh SPN Seulawah Polda Aceh, karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu pelatihan perlu dimanfaatkan secara maksimal demi meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SPN Seulawah Polda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi, (2020), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Impres No. 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mencapai Misi Organisasi Dan Tujuan-Tujuan Serta Sasaran Organisasi.
- Jogiyanto, Hartono, (2017), *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ke-5*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Penerbangan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Mangkuprawira, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah, (2012), *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, (2019), *Pengantar Statistik*, Yogyakarta: Andi.
- Rivai, dkk. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT =Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sinambela, Lijan Poltak, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Gempur, (2018), *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Stephen, Robbins, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suliyanto, (2011), *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2020), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supomo dan Nur Indriantoro, (2017), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Umar, Husein, (2017), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2020), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

KUESIONER PENELITIAN

Pendahuluan

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Strata-1 Manajemen, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Seulawah Polda Provinsi Aceh.”** Maka dari itu penulis membutuhkan sekumpulan data untuk dianalisis agar dapat membuahkan karya ilmiah yang bermanfaat bagi masyarakat dan negara.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner seperti terlampir pada bagian instrumen kuesioner. Sesuai dengan kode etik penelitian, data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Atas segala perhatian, saya ucapkan terima kasih.

Biodata Peneliti

Nama : Nur Afrimaida R
NIM : 1802120142
Bidang Studi : Strata-1 Manajemen
Kontak : nurafrimaidaa@gmail.com

Panduan Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dapat memulai dengan mengisi biodata. Bapak/Ibu kemudian akan menerima sekumpulan pernyataan dengan lima (5) pilihan jawaban, diuraikan seperti pada tabel di bawah ini.

Jawaban	Kode
Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Ragu-ragu	R
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Bapak/Ibu dapat memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai berdasarkan pendapat Bapak/Ibu.

INSTRUMEN KUESIONER

KINERJA TENAGA PENDIDIK SPN SEULAWAH POLDA ACEH

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Usia Responden : a. ≤ 25 Tahun c. 36-45 Tahun
b. 26-35 Tahun d. ≥ 55 Tahun

Tingkat Pendidikan : a. Diploma c. Pasca Sarjana
b. Sarjana

Masa Kerja : a. ≤ 5 Tahun c. 11-15 Tahun
b. 6-10 Tahun d. ≥ 16 Tahun

Instrumen Pernyataan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
	Kinerja					
1	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik berdasarkan standar mutu yang telah ditentukan.					
2	Saya mampu menyelesaikan setiap beban pekerjaan berdasarkan target kerja yang telah ditetapkan.					
3	Saya mampu melaksanakan tugas dengan akurat.					
4	Saya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
	Kompetensi					
1	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu beradaptasi dan mengerjakan tugas dengan baik.					
2	Saya memahami kurikulum pendidikan dengan baik khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki saat ini, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik.					
4	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku.					
5	Saya senang menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
6	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengemangan karir ke depannya.					
	Pelatihan					
1	Jenis pelatihan yang saya terima sudah memadai untuk beradaptasi dengan kurikulum baru.					
2	Saya mengikuti pelatihan dengan tujuan meningkatkan performa kinerja.					
3	Saya ingin materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Sebaiknya metode yang diberikan dalam kegiatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.					
5	Peserta pelatihan sebaiknya dipilih berdasarkan dengan kualifikasi tertentu.					
6	Instruktur menguasai materi serta ahli dalam menyampaikan materi pelatihan.					

TABEL TABULASI DATA PENELITIAN

No	Karakteristik Responden				(Y)				Σ	(X ₁)						Σ	(X ₂)						Σ
	JK	UR	TP	MK	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	1	3	2	3	4	3	3	3	13	4	5	3	2	4	4	22	4	4	3	4	3	3	21
2	1	3	2	3	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	5	28	3	4	4	4	4	4	23
3	1	4	3	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	4	5	3	2	4	4	22
4	1	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	4	4	5	28
5	1	3	1	2	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23
6	1	3	2	2	5	5	5	5	20	3	4	4	5	5	5	26	5	5	5	5	3	5	28
7	1	4	1	4	5	3	5	5	18	4	4	5	4	4	4	25	4	3	3	4	4	3	21
8	1	3	2	2	5	4	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	5	5	26
9	2	2	2	3	5	5	5	5	20	5	4	4	5	3	4	25	4	4	5	4	4	4	25
10	1	2	2	4	3	5	5	5	18	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30
11	1	3	2	3	5	4	4	4	17	5	3	4	4	2	5	23	5	4	4	5	3	4	25
12	1	3	1	3	5	3	4	3	15	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	23
13	1	2	3	3	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	28	5	3	4	4	2	5	23
14	1	3	2	3	4	4	4	3	15	3	4	3	4	3	3	20	4	4	5	4	4	4	25
15	2	4	2	4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28
16	1	3	2	2	5	3	5	5	18	5	5	4	5	5	5	29	3	4	3	4	3	3	20
17	1	2	3	4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
18	2	3	2	3	5	5	5	5	20	3	5	4	4	2	5	23	5	5	4	5	5	5	29
19	1	2	2	1	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	25
20	2	4	2	2	5	5	5	5	20	4	4	4	3	2	4	21	3	5	4	4	2	5	23
21	1	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	4	4	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30
22	2	2	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	3	2	4	21
23	1	4	2	2	5	5	5	5	20	4	4	3	4	4	3	22	5	5	4	4	3	5	26
24	1	3	2	3	5	5	5	3	18	3	5	5	4	5	5	27	4	5	5	5	4	5	28
25	1	3	2	3	4	3	4	4	15	5	5	4	5	3	5	27	4	4	3	4	4	3	22
26	1	2	2	2	5	5	5	4	19	4	4	3	4	4	4	23	3	5	5	4	5	5	27
27	2	3	2	1	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	3	5	27
28	1	3	1	3	4	4	4	3	15	4	5	5	4	4	5	27	4	4	3	4	4	4	23
29	1	3	3	3	4	4	4	3	15	5	3	4	5	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24
30	1	2	2	4	5	5	5	5	20	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	4	4	5	27
31	1	1	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	5	28	5	3	4	5	3	5	25
32	1	3	2	4	4	5	4	4	17	4	3	3	4	2	3	19	4	4	3	4	4	4	23
33	1	2	1	2	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	3	5	28
34	2	3	2	3	5	3	4	3	15	5	5	4	5	5	5	29	4	3	3	4	2	3	19
35	1	4	3	3	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
36	1	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
37	1	4	2	3	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
38	1	3	1	3	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30
39	2	3	2	4	5	3	3	3	14	5	5	3	5	3	5	26	4	4	3	4	4	3	22
40	1	3	2	3	4	4	4	4	16	3	5	5	3	5	5	26	4	4	4	3	4	4	23
41	1	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	3	5	3	5	26
42	1	3	1	2	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	5	25	3	5	5	3	5	5	26
43	1	3	2	2	4	4	4	4	16	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	5	5	4	29
44	1	3	3	3	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	4	5	25
45	1	3	2	3	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	3	5	4	27
46	1	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	3	3	4	25	4	4	4	3	4	5	24
47	1	2	2	3	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	28	4	3	4	4	4	5	24
48	2	3	2	3	4	4	5	3	16	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	3	3	4	25
49	1	4	3	4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	3	23	5	3	5	5	5	5	28
50	1	3	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	5	28	4	4	4	4	4	5	25
51	1	3	1	2	4	3	4	4	15	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	3	23
52	1	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	3	5	3	4	25	5	5	5	3	5	5	28
53	2	4	2	3	5	3	3	3	14	4	4	3	4	4	5	24	4	4	3	4	3	3	21

54	1	3	3	3	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	5	24	5	5	3	5	3	4	25
55	2	2	3	3	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	4	27	4	4	3	4	4	5	24
56	1	4	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	5	24
57	1	2	2	2	4	4	4	4	16	5	5	5	3	5	5	28	5	3	5	5	5	4	27
58	1	3	1	3	5	5	5	3	18	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
59	2	2	2	4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	5	28
60	1	3	3	3	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
61	2	2	2	4	5	5	5	3	18	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30
62	1	3	2	2	5	3	3	3	14	5	3	3	5	3	5	24	4	4	3	3	4	3	21
63	1	3	2	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	4	4	4	23
64	2	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	4	27	5	3	3	5	3	5	24
65	1	2	1	1	5	5	5	5	20	4	4	4	3	3	5	23	5	5	5	5	5	5	30
66	1	3	2	3	4	4	4	4	16	3	5	5	3	3	5	24	5	5	5	3	5	4	27
67	2	3	2	3	5	5	5	5	20	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	3	5	23
68	1	4	3	2	5	5	5	5	20	4	3	3	4	4	5	23	3	5	5	3	3	5	24
69	1	2	2	3	4	4	4	4	16	5	5	5	3	3	5	26	4	4	4	3	3	4	22
70	2	3	2	3	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	3	26	4	3	3	4	4	5	23
71	1	3	2	3	5	5	5	5	20	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	3	3	5	26
72	1	3	2	3	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	5	24	5	3	5	5	5	3	26
73	1	3	2	3	4	3	3	3	13	5	3	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	22
74	1	2	3	1	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	4	5	24
75	2	3	3	2	4	3	3	3	13	3	5	5	3	5	5	26	5	3	4	4	3	3	22
76	2	3	2	4	4	5	5	5	19	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25
77	1	3	2	3	4	5	5	5	19	4	4	4	3	3	5	23	3	5	5	3	5	5	26
78	1	3	3	3	4	4	4	4	16	5	3	5	5	5	3	26	4	3	4	4	4	4	23
79	1	3	3	3	4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	3	3	5	23
80	1	1	2	3	4	3	5	3	15	4	4	4	4	4	5	25	5	3	5	5	5	3	26
81	1	3	2	3	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	4	27
82	2	3	2	3	4	5	5	5	19	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25
83	1	3	2	2	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	4	5	27
84	1	3	1	3	4	4	4	4	16	5	3	3	5	3	5	24	4	3	4	3	4	4	22
85	1	2	2	4	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	5	25
86	1	3	3	3	4	5	5	3	17	5	4	5	3	5	5	27	5	3	3	5	3	5	24
87	1	3	2	2	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	5	23	4	4	4	4	4	3	23
88	1	3	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	5	5	27
89	2	3	2	3	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	5	29	4	4	3	3	4	5	23
90	1	3	3	3	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	5	23	5	5	5	5	5	4	29
91	2	3	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29
92	1	3	2	4	4	5	5	5	19	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	3	3	5	23
93	1	3	2	3	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	3	27	5	5	5	4	5	4	28
94	1	3	3	3	4	5	5	5	19	5	4	3	5	5	4	26	3	3	4	4	4	5	23
95	1	2	2	2	4	3	3	4	14	4	5	3	2	4	4	22	5	5	5	4	5	3	27
96	1	1	1	3	4	4	4	3	15	5	5	5	4	4	5	28	5	4	3	5	5	4	26
97	2	3	2	3	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	3	23	5	4	5	5	5	5	29
98	1	3	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	3	5	28	4	4	4	3	3	5	23
99	1	2	3	3	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	3	21	5	5	5	4	5	4	28
Nilai Rata-Rata					4,43	4,38	4,24	4,48	4,38	4,34	4,19	4,18	4,04	3,98	4,34	4,17	4,33	4,18	4,19	4,05	4,00	4,35	4,18

Ouput Olah data SPSS

A. Karakteristik Responden

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	77	77.8	77.8	77.8
2.00	22	22.2	22.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

UR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
2.00	23	23.2	23.2	26.3
3.00	62	62.6	62.6	88.9
4.00	11	11.1	11.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

TP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	14	14.1	14.1	14.1
2.00	66	66.7	66.7	80.8
3.00	19	19.2	19.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

MK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	4.0	4.0	4.0
2.00	20	20.2	20.2	24.2
3.00	57	57.6	57.6	81.8
4.00	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_Y	13.1111	4.059	.379	.880
P2_Y	13.1616	2.688	.755	.730
P3_Y	13.0606	2.874	.830	.702
P4_Y	13.3030	2.683	.691	.767

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

2. Kompetensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X1	20.7475	5.334	.400	.554
P2_X1	20.8990	5.153	.353	.566
P3_X1	20.9091	4.614	.532	.490
P4_X1	21.0505	5.477	.226	.617
P5_X1	21.1010	4.990	.327	.579
P6_X1	20.7475	5.313	.273	.599

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

3. Pelatihan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X2	20.7778	5.317	.397	.565
P2_X2	20.9293	5.230	.349	.580
P3_X2	20.9192	4.667	.528	.506
P4_X2	21.0606	5.527	.231	.625
P5_X2	21.1111	4.712	.400	.559
P6_X2	20.7576	5.451	.244	.621

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	6

C. Disribusi Frekuensi Variabel

		Statistics					
		P1_Y	P2_Y	P3_Y	P4_Y	P1_X1	P2_X1
N	Valid	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4343	4.3838	4.4848	4.2424	4.3434	4.1919
Median		4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
Sum		439.00	434.00	444.00	420.00	430.00	415.00
Percentiles	10	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000
	20	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000
	25	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	30	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	40	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	60	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000
	70	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	75	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	80	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	90	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000

		Statistics					
		P3_X1	P4_X1	P5_X1	P6_X1	P1_X2	P2_X2
N	Valid	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1818	4.0404	3.9899	4.3434	4.3333	4.1818
Median		4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Sum		414.00	400.00	395.00	430.00	429.00	414.00
Percentiles	10	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000
	20	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	25	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	30	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	40	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000
	60	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000
	70	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	75	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	80	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	90	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000

Statistics

		P3_X2	P4_X2	P5_X2	P6_X2
N	Valid	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1919	4.0505	4.0000	4.3535
Median		4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	5.00
Sum		415.00	401.00	396.00	431.00
Percentiles	10	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
	20	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000
	25	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000
	30	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	40	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
	60	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
	70	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000
	75	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	80	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	90	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000

P1_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.0	2.0	2.0
	4.00	52	52.5	52.5	54.5
	5.00	45	45.5	45.5	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

P2_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	17.2	17.2	17.2
	4.00	27	27.3	27.3	44.4
	5.00	55	55.6	55.6	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

P3_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.1	9.1	9.1
	4.00	33	33.3	33.3	42.4
	5.00	57	57.6	57.6	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

P4_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	23.2	23.2	23.2
4.00	29	29.3	29.3	52.5
5.00	47	47.5	47.5	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P1_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	8.1	8.1	8.1
4.00	49	49.5	49.5	57.6
5.00	42	42.4	42.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P2_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	19.2	19.2	19.2
4.00	42	42.4	42.4	61.6
5.00	38	38.4	38.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P3_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	20.2	20.2	20.2
4.00	41	41.4	41.4	61.6
5.00	38	38.4	38.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P4_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.0	2.0	2.0
3.00	21	21.2	21.2	23.2
4.00	47	47.5	47.5	70.7
5.00	29	29.3	29.3	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P5_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.0	4.0	4.0
3.00	22	22.2	22.2	26.3
4.00	44	44.4	44.4	70.7
5.00	29	29.3	29.3	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P6_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	18.2	18.2	18.2
4.00	29	29.3	29.3	47.5
5.00	52	52.5	52.5	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P1_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	9.1	9.1	9.1
4.00	48	48.5	48.5	57.6
5.00	42	42.4	42.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P2_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	18.2	18.2	18.2
4.00	45	45.5	45.5	63.6
5.00	36	36.4	36.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P3_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	19.2	19.2	19.2
4.00	42	42.4	42.4	61.6
5.00	38	38.4	38.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P4_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	22	22.2	22.2	23.2
4.00	47	47.5	47.5	70.7
5.00	29	29.3	29.3	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P5_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.0	4.0	4.0
3.00	23	23.2	23.2	27.3
4.00	41	41.4	41.4	68.7
5.00	31	31.3	31.3	100.0
Total	99	100.0	100.0	

P6_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	17.2	17.2	17.2
4.00	30	30.3	30.3	47.5
5.00	52	52.5	52.5	100.0
Total	99	100.0	100.0	

D. Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.536	2.930		1.548	.125
1 VAR_X1	.165	.080	.191	2.072	.041
VAR_X2	.353	.080	.408	4.435	.000

a. Dependent Variable: VAR_Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.262	2	48.631	11.407	.000 ^b
Residual	409.283	96	4.263		
Total	506.545	98			

a. Dependent Variable: VAR_Y

b. Predictors: (Constant), VAR_X2, VAR_X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.175	2.06479

a. Predictors: (Constant), VAR_X2, VAR_X1

Tabel r Product Moment

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55

56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Nilai F Tabel

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191