

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN LINMAS KABUPATEN MAJENE

Ilham^{*1}, Ridwan², Giri Dwinanda³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ilhamdylang78@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³giri.dwinanda99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin, dan Fasilitas Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene. Waktu Penelitian pada bulan April Sampai Mei 2023. Populasi dalam penelitian yaitu, semua pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini purposive sampling atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin dan Fasilitas Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene (2) Disiplin merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene.

Kata Kunci : pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine and analyze the effect of Education and Training, Discipline, and Work Facilities partially and simultaneously on the performance of employees at the Civil Service Police Unit and Linmas Majene District.

The research design uses survey research that takes samples from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the Civil Service Police Unit and Linmas Majene District. Research time in months April to May 2023. The population in the study was all employees of the Civil Service Police Unit and Linmas Majene Regency, totaling 60 people. The sampling technique used in this research is census sampling or januh sample, namely the total sample is the entire population. The number of samples in this study were 60 respondents. Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results of the study show that (1) There is an influence between education and training, discipline and work facilities partially and simultaneously on the performance of the Civil Service Police Service and Linmas Service Unit employees in Majene Regency (2) Education and training are the most dominant variables influencing the performance of the Public Service Unit Civil Service Police and Linmas Majene Regency.

Keywords : Education And Training, Discipline, And Work Facilities On Performance.

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan dan memajukan kesejahteraan umum Republik Indonesia. Pembangunan yang dimaksud dapat berupa pembangunan manusianya dalam pengembangan sumber daya manusia yang mampu

memberikan kontribusi nyata terhadap organisasi atau birokrasi itu sendiri. Selain itu Pembangunan fisik yang dilakukan dapat berupa fasilitas serta sarana dan prasarana yang tentunya harus diimbangi dengan peran pengadaan barang dan jasa yang baik bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik khususnya terhadap masyarakat.

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Disiplin, serta penyediaan Fasilitas Kerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mendorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Sijabat & Silalahi, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2016:172). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Dari hasil jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini, diharapkan pemimpin organisasi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan adalah harapan yang baik terhadap sebuah unit organisasi. Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene merupakan satu-satunya institusi yang berperan vital dalam melaksanakan penegakan perda dan perlindungan masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah/ peraturan kepala daerah serta perlindungan masyarakat tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal, profesional karena setiap tindakan yang diambil oleh Personil Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kab.Majene baik tindakan yustisial dan non yustisial adalah merupakan tindakan yang berakibat hukum baik bagi masyarakat yang melakukan pelanggaran maupun bagi aparat Satuan Polisi Pamong Praja guna menjamin berjalannya roda pemerintahan dan terciptanya rasa aman ditengah-tengah masyarakat.

Pendidikan dan Pelatihan sangat diperlukan bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok di pemerintahan khususnya di bidang penegakan peraturan daerah, kurangnya kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kurangnya Kedisiplinan, akan berdampak pada kinerja pegawai dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan tindakan yang tidak sesuai prosedur. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh Satuan Polisi Pamong Praja, dan Linmas Kabupaten Majene, sebagai ujung tombak pelaksanaan penegakan peraturan daerah serta ketentraman dan ketertiban umum. Pentingnya kualitas pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi, mendorong manajemen/pimpinan untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Organisasi Satuan Polisi Pamong

Praja dan Linmas Kabupaten Majene, melalui Pendidikan dan Pelatihan serta disiplin dan pemberian fasilitas kerja yang baik kepada seluruh pegawai yang merupakan variabel utama. Hasil penelitian Nursiyam (2017),

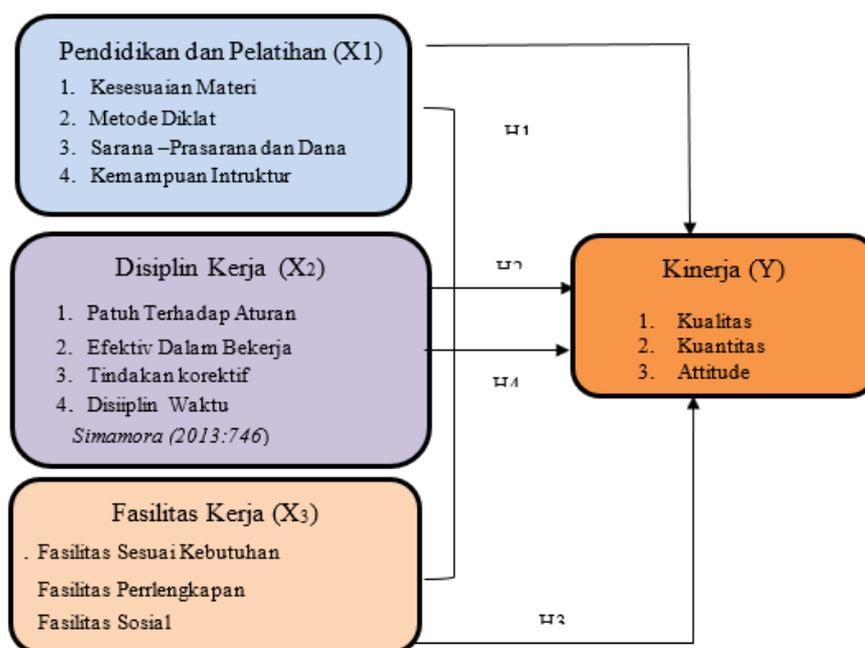
Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat) merupakan hal yang sangat Penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja punya pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) Dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan Datang.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga dapat berjalan secara efektif (Frank Nana dan Mridula 2018). Adapun indikator kinerja menurut Frank Nana dan Mridula menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi kinerja meliputi efisiensi Kerja, perencanaan kerja, kreativitas dan inovasi serta kemauan.

Disiplin adalah sikap kehendak dan kemauan seseorang untuk memenuhi standar mematuhi peraturan disekitarnya. Disiplin karyawan mempercepat tujuan organisasi sekaligus mengurangi disiplin akan menjadi penghalang dan menunda pencapaian tujuan organisasi. Sebuah organisasi memiliki sumber daya yang kompeten dan disiplin akan memungkinkan organisasi dalam proses mencapai tujuan. Dimana anggota tahu tentang hak-hak dengan kewajiban mereka tanpa paksaan. Disiplin sangat penting dalam kinerja seseorang, karna dengan disiplin maka semua tugas akan selesai dengan baik dan tepat waktu

Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu program kerja. Fasilitas kerja sangatlah penting terhadap organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian tugas menurut (Munawirsyah, 2017:47) Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.
4. Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian *ex-post facto*. Merupakan tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Disiplin kerja, dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene selama 2 (Dua) bulan. Dengan pertimbangan kinerja pegawai pada instansi tersebut belum optimal.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene. Sebanyak 131 yang terdiri dari ASN 60 Orang dan 71 orang Non ASN namun peneliti menggunakan Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Berdasarkan pertimbangan di atas, sampel penelitian yang ada dalam penelitian ini ada sebanyak 60 orang Pegawai ASN Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian validitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket
1.	Materi yang diberikan dalam diklat dapat	0.542		Valid

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket
	menunjang pekerjaan saya.		0.2542	
2.	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan kecerdasan serta pengetahuan.	0.466		Valid
3.	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti.	0.650		Valid
4.	Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat nyaman.	0.745		Valid
5.	Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.	0.552		Valid
6.	Setelah mengikuti diklat saya bekerja lebih efisien dalam pelaksanaan tugas.	0.420		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instumen Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket
1.	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.	0.516	0.2542	Valid
2.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.	0.579		Valid
3.	Saya selalu siap melaksanakan tugas jika di butuhkan.	0.667		Valid
4.	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.	0.501		Valid
5.	Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar.	0.753		Valid
6.	Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.	0.563		Valid
7.	Saya selalu bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas.	0.309		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk Variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan Valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Fasilitas Kerja (X₃)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Fasilitas tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.	0.624	0.2542	Valid
2.	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja maksimal.	0.598		Valid
3.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	0.794		Valid
4.	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja.	0.797		Valid
5.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja.	0.691		Valid
6.	Fasilitas dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan.	0.814		Valid
7.	Fasilitas yang ada berfungsi dengan baik.	0.672		Valid
8.	Menjaga dan merawat fasilitas setelah digunakan.	0.481		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Motivasi dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Pengujian validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Instrumen Variabel (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Saya menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu.	0.373	0.2542	Valid
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.	0.519		Valid
3.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan.	0.607		Valid
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan.	0.318		Valid
5.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0.474		Valid
6.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0.597		Valid
7.	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya	0.765		Valid
8.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0.360		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach methode (Cronbach's Alpha if Item Deleted)* dan instrument penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60. Berdasarkan hasil analisis ini, maka semua instrument penelitian memenuhi syarat reliabilitas, sehingga bisa digunakan untuk alat analisis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$. Lampiran 1 disajikan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang diuji. Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel Pendidikan dan Pelatihan, Fasilitas kerja dan prestsai kerja disajikan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	0.786	Reliabel
Disiplin	0.814	Reliabel
Fasilitas Kerja	0.897	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.789	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya sangat menyakinkan, artinya bahwa instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen memenuhi syarat reliabelitas. Hal ini berarti hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian ini relatif stabil.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.500	4.545		1.430	.158
Pend Pel	-.015	.137	-.010	-.107	.915
Disiplin	.524	.130	.475	4.022	.000
Fasilitas_K	.310	.116	.315	2.685	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.500 - 0.015 X_1 + 0.524 X_2 + 0.310 X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta sebesar 6.500 dapat diartikan bahwa jika variable penelitian yaitu X_1 , X_2 dan X_3 tidak mengalami perubahan maka kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene adalah sebesar 6.500.
2. Besarnya koefisien regresi X_1 (Pendidikan dan Pelatihan) adalah -0.015 (Negative), hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel Pendidikan dan Pelatihan maka akan menurunkan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene sebesar -0.015.
3. Besarnya koefisien regresi X_2 adalah 0.524. hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene sebesar 0.524
4. Besarnya koefisien regresi X_3 adalah 0.310. hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Fasilitas Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene sebesar 0.310

Uji T (Secara Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah *uji t*. Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha=0.05$).

1. **Hipotesis Pertama.** Hasil analisis regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0.107 dan nilai $sig.t = 0.915$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.915 > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (b_1) -0.015 yang diperoleh menunjukkan ada hubungan yang berbanding terbalik antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Hasil membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene, **ditolak**.
2. **Hipotesis Kedua.** Hasil analisis regresi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4.022 dan nilai $sig.t = 0.000$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_2) 0.524 yang diperoleh menunjukkan ada hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Hasil membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene, **diterima**.
3. **Hipotesis Ketiga.** Hasil analisis regresi variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.685 dan nilai $sig.t = 0.010$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.010 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Koefisien regresi Fasilitas Kerja (b_3) 0.310 yang diperoleh menunjukkan ada hubungan yang positif antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Hasil membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene, **diterima**.

Uji F (Secara Simultan)

Digunakan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.

Tabel 7. Hasil Uji F/Analisis Of Varians ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
Regression	236.216	3	78.739	19.056	.000 ^b
Residual	231.384	56	4.132		
Total	467.600	59			

Sumber : Data primer diolah, 2023

a. *Dependent* Variable: Kinerja

b. *Predictors*: (Constant), Fasilitas_K, Pend_Pel, Disiplin_K

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 19.056 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.000. lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Dengan demikian, hipotesis keempat, **diterima**.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.479	2.03270

a. Predictors: (Constant), Pend_Pel, Disiplin_K, Fasilitas_K

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023.

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa terlihat bahwa Besarnya nilai R Square adalah 0.505, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Pendidikan

dan Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah Kuat Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene nilai ini diatas 50,5%, sehingga dapat dikatakan Kuat, sedangkan sisanya sebesar 49.5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Persepsi responden tentang indikator Pendidikan dan pelatihan cenderung negative disebabkan aktifitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene lebih banyak dilapangan sehingga menganggap Pendidikan formal belum terlalu dibutuhkan sehingga itulah yang berimplikasi pada turunnya kinerjanya. Walaupun pegawai yang telah mengikuti Diklat akan dapat mengambil nilai-nilai positif dari kegiatan Diklat yang diikutinya sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan Kinerja sesuai dengan yang di harapkan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata hanya untuk pegawai saja tetapi juga menjadi keuntungan bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang menghasilkan kinerja yang maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan harus mendapat perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Pendidikan dan Pelatihan sangat penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene, hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan yang pernah diikuti. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene dapat mengikuti dan memahami diklat yang mereka ikuti dengan baik. Namun, untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih maksimal maka perlu dibuat perencanaan pengembangan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene sehingga dapat diperoleh informasi yang jelas tentang jenis diklat ataupun sistem pengelolaan diklat yang akan dilaksanakan serta tepat bagi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Diklat bagi pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene diwujudkan dengan adanya instruktur yang ahli dalam diklat, kelengkapan sarana dan prasarana serta pendanaan yang baik dan metode pembelajaran yang mudah dipahami peserta Diklat. Oleh karena itu dengan diadakannya Diklat bagi pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sukendar pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas Kabupaten Majene. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kedisiplinan pegawai seperti kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, akan mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya dan akan menentukan dan mempengaruhi bagaimana kualitas dari pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik, khususnya pada hal ketepatan waktu tentunya akan menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, juga tercermin bagaimana pegawai bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Tanggung jawab pegawai tersebut akan menentukan bagaimana pegawai memberikan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja pegawai yang lebih baik. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap organisasi.

Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2015), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Fasilitas Kerja terhadap *Kinerja Pegawai* Pegawai. Dengan tersedianya segala Fasilitas Kerja dan semua aspek pendukung lainnya maka Semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai tersebut.

Fasilitas Kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Fasilitas Kerja merupakan hal yang sangat vital guna mendukung segala aktivitas kegiatan sehingga pada proses pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Linmas Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Diklat dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Diklat Disiplin kerja, dan Fasilitas Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek penting bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, visi, dan misi organisasi, karena kinerja merupakan hasil kerja atau kinerja dari seluruh anggota organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja dan Fasilitas kerja yang tinggi sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene sudah mampu menggunakan sumber daya manusianya secara efektif dan maksimal dalam rangka memenuhi tujuan organisasinya. Namun demikian, pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene masih kurang dalam melaksanakan tugasnya secara mandiri, masih memerlukan bantuan pegawai lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Dengan demikian, Hipotesis pertama ditolak.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin, dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majene. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Sijabat, Jadongan., Silalahi, Manggiring. (PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN, 2017-19).
- Sugiyono. (2017:147). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.