

### 4.3.3 Uji Secara Simultan

Untuk membuktikan bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh langsung positif dengan Kinerja (Y) melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

H0 : Secara bersama-sama Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3), tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja.

H4 : Secara bersama-sama Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja.

**Tabel 4. 7 Hasil Analisis Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31521.878	3	10507.293	921.179	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1551.265	136	11.406		
	Total	33073.143	139			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel pendidikan, pelatihan dan kompetensi dengan variabel terikat yaitu Kinerja diperoleh F hitung = 921,179 dan F tabel  $df_1 = 4 - 1 = 3$  sedangkan  $df_2 = n - k = 106 - 4 = 102$  dan dengan  $\alpha = 5\%$  maka F tabel adalah 3,09. F hitung  $921,179 > F$  tabel 2,69 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H4 terbukti bahwa Secara bersama-sama Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja dan berarti model regresi dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Dilihat dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa Pendidikan terhadap Kinerja menghasilkan p-Value sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat  $p\text{-Value} < 0.05$ . artinya, Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara langsung variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai akan tinggi jika pendidikan pegawai ditingkatkan yang sesuai dengan kepegangannya

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan yang telah menemukan hubungan pendidikan & pelatihan dengan kinerja

Penelitian (Faishol et al., 2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, Hasil penelitian (Mulyani, 2019) juga mendukung hasil penelitian yaitu dengan hasil menunjukkan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kinerja anggota satuan Div Tik yang melayani organisasi. pendidikan yang diikuti menjadi sangat bermanfaat dan mempunyai pengaruh yang cukup besar terkait dengan kompetensi dan kinerja secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di Div Tik. Pendidikan yang diikuti dapat mendongkrak kompetensinya terkait dengan pekerjaan di Div Tik. Sehingga dengan kompetensi yang dimiliki, mereka dapat bekerja untuk menghasilkan kinerja yang prima.

Pendidikan merupakan jawaban aparatur negara dalam meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan, pengembangan pegawai melalui pendidikan bagi aparatur negara diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan adalah suatu proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan,

sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, (Suradinata, Jubair: 2016; Putra & Riyanto, 2020).

#### 4.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan terhadap Kinerja menghasilkan p-Value sebesar 0,906 nilai tersebut tidak memenuhi syarat  $p\text{-Value} > 0.05$ . Artinya, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara langsung variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai akan tinggi jika pelatihan pegawai ditingkatkan yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Temuan menunjukkan dukungan empiris yang kuat untuk hubungan kausal antara pelatihan yang diperoleh karyawan dan kinerja mereka. Inspeksi model menunjukkan bahwa ketika peserta pelatihan atau pegawai memperoleh elemen soft skill dan hardskill yang diperlukan dari pelatihan, hal ini menyebabkan peningkatan kinerja. Dengan demikian, jika semua *soft skill* dan *hardskill* yang dibutuhkan dan relevan diberikan kepada pegawai, kinerja dalam suatu organisasi akan meningkat; tetapi itu masih akan tergantung pada kemampuan karyawan untuk menggunakan informasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Temuan juga menunjukkan dukungan empiris yang kuat untuk hubungan kausal antara metodologi pelatihan dan kinerja kerja karyawan (yaitu, metodologi pelatihan memiliki pengaruh langsung pada performa kerja peserta pelatihan). Hal ini menunjukkan bahwa metodologi pelatihan yang digunakan dalam pelatihan secara langsung berkontribusi pada tingkat di mana karyawan dapat mentransfer pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke pekerjaan mereka.

Temuan ini mendukung temuan peneliti sebelumnya (Esthi & Savhira, 2020) Hasil penelitian terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja. (Rianti et al., 2021), Hasil penelitian menunjukkan pengaruh terhadap kinerja. (Mulyani, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Asfaw et al., 2014) hasil penelitian bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja.

Temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik implementasi program pelatihan, manajemen training dan program yang digunakan dalam meningkatkan kemampuan anggota maka kinerja akan semakin baik.

Sikap dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dicirikan oleh antusiasme, dedikasi, dan keasyikan dalam pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan akan membuat pekerja lebih terampil dan dengan demikian lebih produktif. Temuan penelitian ini mendukung temuan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dan pelatihan.

Pentingnya pelatihan tidak semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga manfaat bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Pegawai akan mengerahkan segenap keahliannya dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota Polri di Div Tik Mabes Polri.

#### **4.4.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi terhadap Kinerja menghasilkan p-Value sebesar 0,025 nilai tersebut memenuhi syarat  $p\text{-Value} < 0,005$ . Artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara langsung variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai akan tinggi jika kompetensi pegawai ditingkatkan sesuai dengan keterampilan yang ingin dikembangkan sesuai dengan pengembangan organisasi.

Penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh (Esthi & Savhira, 2020) Hasil penelitian terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. (Garaika, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.

Para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia umumnya sepakat bahwa kualitas sumber daya manusia yang dapat membawa suatu organisasi menuju keberhasilan dan keberhasilan ditentukan oleh kompetensi kerjanya. Kompetensi kerja adalah karakteristik sikap dan perilaku yang berguna yang akan menentukan

kinerja yang unggul di tempat kerja. Kemampuan tersebut akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja yang terbaik sehingga dapat berhasil dalam organisasi (Sudarmanto dalam Barus: 2018, Putra & Riyanto, 2020). Oleh karena itu, jika organisasi ingin sukses, setiap organisasi atau instansi harus mampu mengembangkan kompetensi kerja pegawainya.

Oleh karena itu, apabila kemampuan pegawai ditingkatkan melalui pelatihan yang sesuai dengan tuntutan tanggung jawab, maka kinerja pegawai akan tinggi. Hasil analisis deskriptif kompetensi pegawai didasarkan pada indikator Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan yang memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja pegawai di Div Tik. Hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas teknis dan tugas manajemen yang menjadi tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan standar uraian tugas dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, karakteristik atau komponen keterampilan pegawai yang membentuk kompetensi perlu dipertahankan agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi individu atau pegawai dan organisasi.

Kompetensi karyawan dilihat dari indikator pengetahuan ini dapat ditunjukkan dengan konsistensi karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tanpa kesalahan dengan memiliki pengetahuan yang bertambah mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian indikator pemahaman ditunjukkan dengan sikap karyawan tentang tanggung jawab yang diembannya untuk kebaikan dan bagian dari dirinya dan organisasi dengan bertambahnya indikator ini pemahaman dalam bekerja meningkat pekerjaan jadi lebih dikuasai. Indikator ini memberikan kontribusi kesatu dan kedua, artinya karakteristik pengetahuan dan pemahaman yang membentuk kompetensi pegawai perlu ditingkatkan untuk mendukung kerja yang tinggi. Indikator keterampilan ditunjukkan dengan sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan peningkatan indikator ini maka diharapkan penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih baik dan jika ada job dengan

alat baru diharapkan anggota mampu menyelesaikan dengan keterampilan yang ada.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang mempengaruhi berpikir dan bertindak berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan definisi tersebut, maka ciri-ciri yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. Kompetensi harus memiliki kriteria pembanding untuk membuktikan bahwa suatu unsur kompetensi mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Secara umum, setiap orang memiliki kinerja yang sama (performa rata-rata), tetapi beberapa orang memiliki keahlian khusus (kinerja unggul) untuk dibedakan dari orang lain.

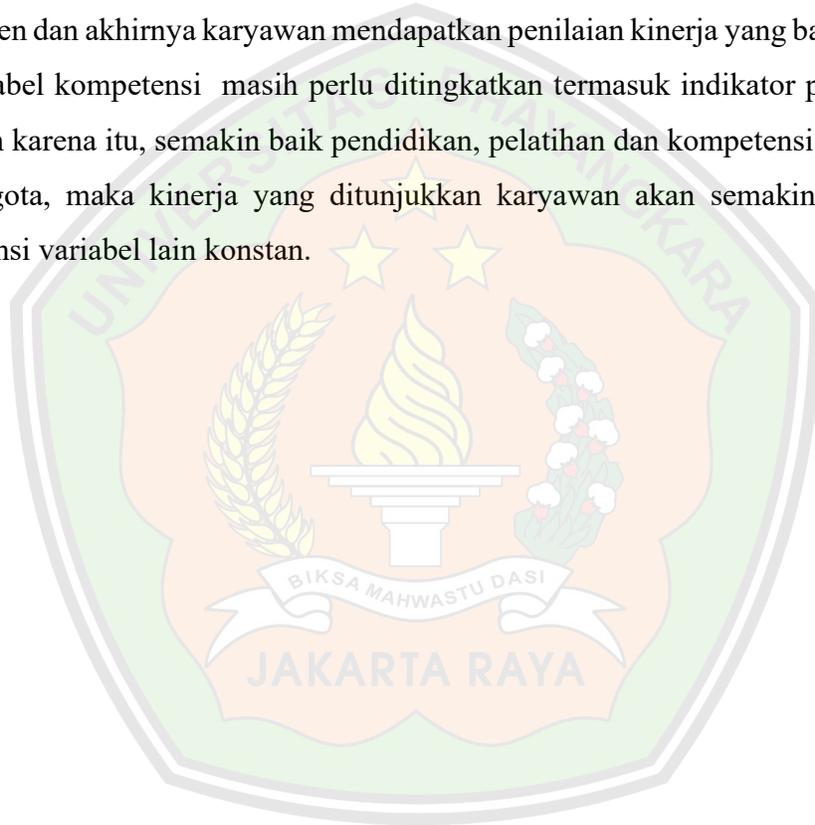
Beberapa pakar manajemen SDM berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang paling sedikit memiliki empat karakteristik: memiliki kompetensi yang memadai (pengetahuan, pemahaman keterampilan). Jadi, kompetensi staf dapat berarti kewenangan seorang staf dalam menentukan atau memutuskan suatu masalah yang ada dalam lingkup organisasi atau sebagai kemampuan seorang staf untuk menguasai pekerjaan operasional dan manajerial agar perkembangan usaha yang dikelola organisasi terus berkembang dan diterima oleh Komunitas.

#### **4.4.4 Pengaruh Secara Bersama-sama Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap pengaruh positif terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel pendidikan, pelatihan dan kompetensi dengan variabel terikat yaitu Kinerja diperoleh F hitung = 921,179 dan F tabel  $df_1 = 4 - 1 = 3$  sedangkan  $df_2 = n - k = 106 - 4 = 102$  dan dengan  $\alpha = 5\%$  maka F tabel adalah 3,09. F hitung  $921,179 > F$  tabel 2,69 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_4$  terbukti bahwa Secara bersama-sama Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap pengaruh positif

terhadap Kinerja dan berarti model regresi dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.

Secara simultan jika ketiga variabel penelitian dikembangkan dan dijadikan acuan utama dalam program maka diharapkan kinerja anggota akan meningkat. Pendidikan dan Pelatihan perlu mendapat prioritas dari pimpinan organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Sehingga dapat bekerja lebih efektif, efisien dan akhirnya karyawan mendapatkan penilaian kinerja yang baik. Sedangkan variabel kompetensi masih perlu ditingkatkan termasuk indikator pembentuknya. Oleh karena itu, semakin baik pendidikan, pelatihan dan kompetensi, yang dimiliki anggota, maka kinerja yang ditunjukkan karyawan akan semakin baik, dengan asumsi variabel lain konstan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

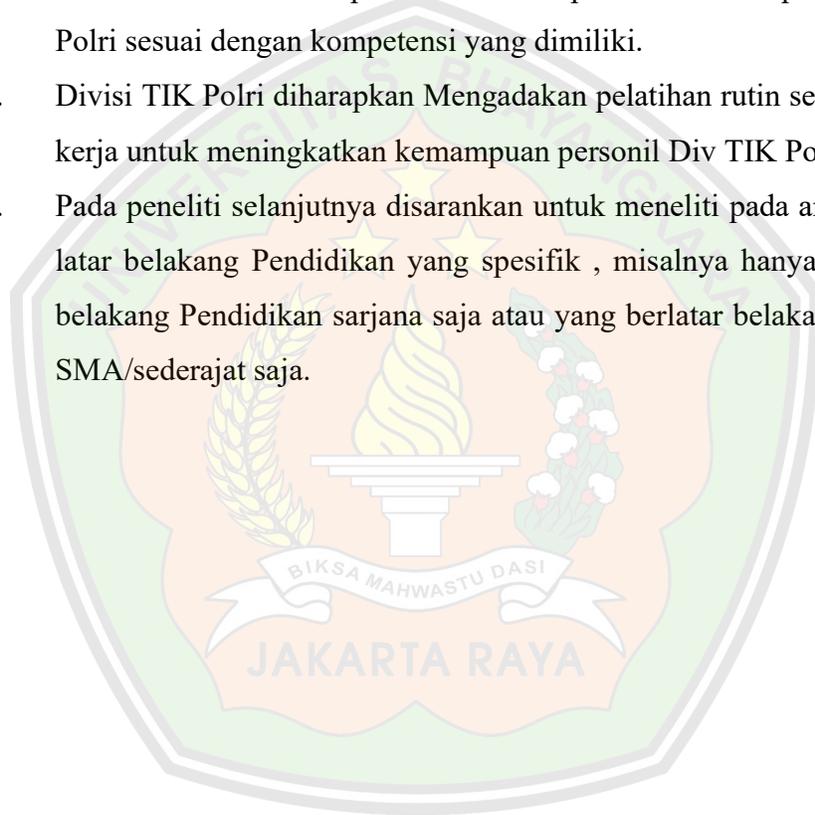
Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara langsung variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai akan tinggi jika pendidikan pegawai ditingkatkan yang sesuai dengan kepangkatannya.
- 2) Secara langsung variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai akan tinggi jika pelatihan pegawai ditingkatkan yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.
- 3) Secara langsung variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai akan tinggi jika kompetensi pegawai ditingkatkan sesuai dengan keterampilan yang ingin dikembangkan sesuai dengan pengembangan organisasi.
- 4) Secara bersama-sama Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja dan berarti model regresi dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan. Dengan demikian Secara simultan jika ketiga variabel penelitian dikembangkan dan dijadikan acuan utama dalam program maka diharapkan kinerja anggota akan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap Kinerja, maka dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Divisi TIK Polri diharapkan dapat Meningkatkan kerja sama dengan Lembaga Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan personil Div TIK Polri.
2. Divisi TIK Polri diharapkan Melakukan pemetaan minat personil Div TIK Polri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
3. Divisi TIK Polri diharapkan Mengadakan pelatihan rutin sebagai program kerja untuk meningkatkan kemampuan personil Div TIK Polri.
4. Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pada anggota dengan latar belakang Pendidikan yang spesifik , misalnya hanya yang berlatar belakang Pendidikan sarjana saja atau yang berlatar belakang Pendidikan SMA/ sederajat saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M., Juita, R., & Djalil, M. A. (2020). The Effect of Competence, Education and Training on Career Development and Its Impact on Employees' Performance in Aceh Civil Service Agency, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 264–269. <https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2020.v03i03.010>
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955. [www.ijisrt.com947](http://www.ijisrt.com947)
- Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2014). The Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study of Escon Consulting. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 3(3), 72–105. <https://doi.org/10.12816/0010945>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang., G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Borrás, S., & Edquist, C. (2015). Education, training and skills in innovation policy. *Science and Public Policy*, 42(2), 215–227. <https://doi.org/10.1093/scipol/scu043>
- Dhelvia, R. (2019). *The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance*. 225(Icobest), 135–138. <https://doi.org/10.2991/icobest-18.2018.30>
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2020). THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, COMPETENCE AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LESTARINDO PERKASA. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 101–108. <https://www.researchgate.net/publication/339643477%0ATHE>
- Faishol, A., Suci, M., & Puji, R. (2020). PENGARUH INSENTIF, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA ANGGOTA SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT DI DINAS SATUAN POLISI PAMONGPRAJA KOTA PASURUAN. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020*, 17, 58–70.
- Fonseca Da Costa Guterresa, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership

- style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Garaika. (2020). Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 10–20. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Karnaman, M. M. (2016). ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN POLRI DI LEMBANG BANDUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 1(2), 113–129.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). *The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance*. 156–164. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1730>
- Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork performance measurement in simulation-based-training view project. *American Psychologist*, 73(4), 517–531.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA. *EMBA*, 7(7), 3319–3328.
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Enigma. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 130–143. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2671>
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt.pln (persero) area manado. *Emba*, 4(3), 9.
- Nurhidayad, M., & Purba, C. B. (2019). The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(12), 606–613.
- Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Education and Training on the Competence and Performance of New Employees in the Sub Directorate Bibliography , National Library of Indonesia. *International Journal of Innovative*

*Science and Research Technology*, 5(6), 57–61.

- Putu Agus Jana Susila, G., Nengah Suarmanayasa, I., & Gede Parma3, P. (2020). *The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance*. 8, 83–85. <https://doi.org/10.32698/hum0200>
- Riana, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 98. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4242>
- Rianti, S. A., Wahidi, K. R., & Banun, A. (2021). Analysis of Education and Training Implementation Effects on Nurse Competence Improvement and Rewards over Nurse Performance at Bunda Margonda Hospital .... *Journal of Multidisciplinary ...*, 148–154. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/565%0Ahttp://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/download/565/558>
- Setiawan, D. S., & Nawangsari, L. C. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Training to Employe Performance Mediated through the Development of a Career (Case Studies: Pusklat Bssn). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 1017–1025.
- Sinambela, E. A. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 230–241.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospitalk. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Zhou, J., Bi, G., Liu, H., Fang, Y., & Hua, Z. (2018). Understanding employee competence, operational IS alignment, and organizational agility – An ambidexterity perspective. *Information and Management*, 55(6), 695–708. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.02.002>

## LAMPIRAN 1 INSTRUMEN PENELITIAN

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

**Yth: Responden Personel Div  
Tik**

### **Perihal : Kuesioner Penelitian**

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan artikel jurnal saya yang berjudul : “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Kerja Div TIK Polri, ” Saya : Saputra Susanto, mahasiswa program Pasca sarjana S2, Program Studi Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, bertujuan untuk melakukan penelitian di Div TIK Polri.. Mohon ijin kepada Bapak/Ibu anggota berkenan mengisi kuesioner untuk bahan penulisan tesis Saya. Hasil data dari isian kuesioner merupakan bagian dari keseluruhan hasil penelitian.

Dalam memberikan jawaban kuesioner penelitian ini mohon dapatnya memperhatikan hal-hal sebagai berikut :Kuesioner ini berisi 4 (empat) variabel yang terdiri dari pertanyaan/ Pernyataan tentang: pendidikan, pelatihan, kompetensi dan kinerja.

1. Mohon kiranya Bapak/Ibu membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian kuesioner sebelum menulis isian dari kuesioner tersebut.
2. Tidak perlu mencantumkan nama pada lembar kuesioner
3. Jawaban dalam kuesioner ini akan saya jamin kerahasiaanya.
4. Pengisian instrumen ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dan tidak akan mempengaruhi konduite Bapak/ibu
5. Mohon dijawab pernyataan dalam kuesioner ini dengan jujur sesuai dengan apa adanya.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Saputra maulana susanto

## KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No.Responden :

Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

Usia : A. 20-27 Tahun C. 36-43 Tahun  
B. 28-35 Tahun D. 44-51 Tahun

Tingkat Pendidikan : A. SMA

B. D3

C. S1

D. S2

Status Perkawinan : A. Belum Menikah

B. Menikah

Masa Kerja : A. 1-5 Tahun

B. 6-11 Tahun

C. 12-17 Tahun

D. >24 Tahun

Jenjang Pelatihan yang pernah diikuti :

Jabatan :

Pangkat :

## PETUNJUK PENGISIAN

### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dengan memberi memilikih skala pada kolom pernyataan.
2. Jawaban kuisisioner ini merupakan data penting untuk analisi hasil penelitian, oleh karena itu jawablah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

BS = Biasa Saja

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	INSTRUMEN KINERJA	Jawaban Alternatif				
		STS	TS	BS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan.					
2	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
3	Banyaknya bobot pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya					

No	INSTRUMEN KINERJA	Jawaban Alternatif				
		STS	TS	BS	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan satuan.					
5	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
6	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional organisasi					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
8	Saya selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
9	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya terima					
10	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
11	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diharapkan					

No	INSTRUMEN KINERJA	Jawaban Alternatif				
		STS	TS	BS	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana					
13	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
14	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
15	Saya selalu meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai.					

No	INSTRUMEN VARIABEL  PENDIDIKAN	Jawaban Alternatif				
		STS	TS	BS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mendapatkan ilmu baru ketika mengikuti program pendidikan					
2	Program pendidikan yang saya ikuti menambah kemampuan saya dalam bekerja					
3	Pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan seseorang mengenai akuntansi					
4	Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan harus dievaluasi secara periodik					
5	Saya dapat menerapkan ilmu yang didapat pasca pendidikan dalam bidang kerja yang saya jalani					
6	Kehandalan saya dalam menangani pekerjaan semakin meningkat setelah mengikuti pendidikan					

No	INSTRUMEN VARIABEL  PENDIDIKAN	Jawaban Alternatif				
		STS	TS	BS	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Kemampuan mengorganisir tugas semakin baik setelah mengikuti pendidikan					
8	Kecakapan kerja meningkat dengan adanya pelatihan yang diberikan					
9	Saya lebih semangat dalam bekerja setelah mengikuti pendidikan					
10	Saya lebih disiplin dalam bekerja setelah mengikuti pendidikan					
11	Kemampuan bekerjasama para anggota meningkat dalam melaksanakan tugasnya setelah mengikuti pendidikan					
12	Setelah mengikuti pendidikan keterampilan saya dalam kerja meningkat					
13	Setelah mengikuti pendidikan keahlian spesifik pekerjaan saya meningkat					

No	INSTRUMEN VARIABEL  PENDIDIKAN	Jawaban Alternatif				
		STS	TS	BS	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Setelah mengikuti pendidikan saya dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi					
15	Efektivitas pekerjaan tercapai setelah mendapat pendidikan					

