

# Peranan Kinerja Terhadap Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur

Gompar Siahaan\*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

## INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:  
Received:  
23 April 2021  
Received in revised form:  
9 Mei 2021  
Accepted:  
12 Juni 2021

## Keyword:

Performance, Task Execution

## Kata Kunci:

Kinerja, Pelaksanaan Tugas

## ABSTRACT

*The purpose of this research there is a general purpose and a special purpose, for the general purpose is to explain the performance of the role of the Pamong Praja Unit of East Kutai Regency to the factors that affect it, while the special purpose is to analyze the influence of educational factors, training, motivation, work experience, loyal attitudes, and work culture to the performance of the East Kutai Regency Pamong Police Unit. The results showed that the performance of the Pamong Praja Police Unit was very significant to the implementation of the task, in the sense that the performance factor of the Pamong Praja Police Unit from month to month even from year-to-year experienced increasing changes. While the results of the t-test showed that all free variables namely education, training, motivation, work experience, loyal attitudes and work culture partially had a significant effect on the performance of the Pamong Praja Police Unit of East Kutai Regency. The partial motivation variable is the most dominant variable of its effect on the performance of the Pamong Praja Police Unit; thus, the second hypothesis is accepted.*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ada tujuan Umum dan tujuan khusus, untuk tujuan umum adalah untuk menjelaskan kinerja peranan Satuan Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, sedangkan tujuan khusus adalah Untuk menganalisis pengaruh faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja sangat signifikan terhadap dalam pelaksanaan tugas, dalam arti bahwa faktor kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dari bulan ke bulan bahkan dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang meningkat. Sedangkan hasil Uji-t menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.. Variabel motivasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

---

\* Corresponding author: Gompar [Siahaan@gmail.com](mailto:Siahaan@gmail.com)

## Pendahuluan

Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu syarat penting yang harus diperhatikan, apabila diharapkan tujuan nasional dapat dicapai secara efektif atau berhasil guna. Dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dari pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja berarti mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya para Satuan Polisi Pamong Praja tidak akan melalaikan tugasnya serta kewajibannya ataupun menyalah gunakan kewenangan yang dimilikinya.

Dalam melaksanakan kewenangannya guna menegakkan peraturan daerah serta keputusan kepala daerah, sebagai salah satu tugas utama dari Satuan Polisi Pamong Praja, tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan, terlebih dalam melaksanakan kewenangannya ini Satuan Polisi Pamong Praja dibatasi oleh kewenangan represif yang sifatnya non yustisial. Karenanya, aparat Satuan Polisi Pamong Praja seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu dalam memperjuangkan kehidupannya, yang akhirnya bermuara pada munculnya konflik (bentrokan).

Dalam menghadapi situasi seperti ini, Satuan Polisi Pamong Praja harus dapat mengambil sikap yang tepat dan bijaksana, sesuai dengan paradigma baru Polisi Pamong Praja yaitu menjadi aparat yang ramah, bersahabat, dapat menciptakan suasana batin dan nuansa kesejukan bagi masyarakat, namun tetap tegas dalam bertindak demi tegaknya peraturan yang berlaku.

Oleh karena itu, dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan dinamika masyarakat seiring dengan tuntutan era globalisasi dan otonomi daerah, setiap personil Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk semakin meningkatkan kinerjanya

Kinerja yang diharapkan dari para Satuan Polisi Pamong Praja adalah berupa kinerja yang positif, yaitu suatu kinerja yang didasarkan kepada tanggung jawab dan kesadaran dari Satuan Polisi Pamong Praja yang bersangkutan. Dengan disiplin yang diharapkan, dengan penuh pengabdian, rajin, jujur, hemat serta bersemangat tinggi sehingga dapat mencapai hasil dari pekerjaannya. Kinerja yang semacam itulah yang harus dimiliki setiap Satuan Polisi Pamong Praja sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Seperti diketahui bahwa pembangunan proses pembaharuan yang berkesinambungan, dalam arti proses yang berlangsung terus menerus dalam setiap sektor serta kehidupan manusia, pembangunan yang sedang berjalan atau berlangsung di wilayah negara Indonesia hingga saat ini masih menuntut kepada semua pihak untuk selalu berusaha lebih meningkatkan pelaksanaan tugas demi tercapainya pembangunan nasional. Untuk itu maka kesadaran akan bernegara hendaknya juga semakin ditingkatkan baik segi pembangunan maupun dari segi obyek di dalam pembangunan dalam itu sendiri.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk blangko pertanyaan, isian, pendapat dari para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

Untuk mendapatkan data kinerja (Y) Satuan Polisi Pamong Praja. Digunakan belangko isian tentang penilaian kinerja (*performance assessment*) Satuan Polisi Pamong Praja sesuai indikator yang telah dikemukakan di atas. Sedangkan untuk memperoleh data tentang pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>), pengalaman kerja (X<sub>4</sub>), sikap loyal kerja (X<sub>5</sub>) dan budaya kerja (X<sub>6</sub>) digunakan kuisioner, berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup terstruktur dalam bentuk skala Likert dengan alternatif jawaban yang tersedia, dan diisi oleh responden (Satuan Polisi Pamong Praja).

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Kabupaten Kutai Timur yaitu 145 orang. karena populasi sangat besar maka sepertiga diambil sampel sebesar 60 responden.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kabupaten Kutai Timur telah diperoleh data primer dan data sekunder yang diperlukan sebagai informasi yang akurat dan faktual tentang variabel-variabel penelitian yaitu kinerja Berdasarkan hasil survei di lapangan diperoleh data responden mengenai tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah pelatihan dan lama bertugas/masa kerja Satuan Polisi Pamong Praja yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut: pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan Budaya Kerja.

### Variabel kinerja

Berdasarkan hasil survei di lapangan diperoleh data responden mengenai tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah pelatihan dan lama bertugas/masa kerja Satuan Polisi Pamong Praja yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut : (Y)

Berdasarkan definisi operasional bahwa yang disebut dengan kinerja (prestasi kerja) adalah rata-rata hasil kerja yang dicapai oleh Satuan Polisi Pamong Praja selama satu tahun terakhir dibandingkan dengan perkiraan harapan pemerintah. Berdasarkan data lapangan yang diperoleh peneliti, maka kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja dapat diklasifikasikan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Kutai Timur menjadi 5 kategori yaitu : sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, kurang memuaskan, sangat kurang memuaskan seperti yang dirincikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1 Klasifikasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur**

No.	Indikator	Kategori					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1	Kepemimpinan	-	36	24	-	-	60
2	Tanggung jawab	-	41	19	-	-	60
3	Kesetiaan	-	35	25	-	-	60
4	Ketaatan	-	22	36	2	-	60

5	Kejujuran	-	37	21	2	-	60
6	Inisiatif/prakarsa	-	34	25	1	-	60
7	Kerjasama	1	15	37	7	-	60

Ketentuan : > 50% = Sangat Memuaskan  
 10 - 20% = Kurang Memuaskan  
 30 - 40 % = Memuaskan  
 0 - 10% = Sangat Kurang Memuaskan  
 20 - 30% = Cukup Memuaskan

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa kepemimpinan seorang pemimpin adalah 40% cukup memuaskan, 60% memuaskan dan sangat memuaskan tidak ada. Tanggung jawab seorang Satuan Polisi Praja adalah 68,33% memuaskan, 32% cukup memuaskan dan sangat memuaskan, kurang memuaskan, sangat kurang memuaskan semua ada. Kesetiaan memuaskan 58,33% dan cukup memuaskan 42%, sangat memuaskan tidak ada, kurang memuaskan tidak ada, dan sangat kurang memuaskan tidak ada. Ketaatan adalah 37% memuaskan, 60% cukup memuaskan, sangat memuaskan tidak ada, dan kurang memuaskan 3,33%, sangat kurang memuaskan tidak ada. Kejujuran adalah 62% memuaskan, 35% cukup memuaskan, 3,33% kurang memuaskan, sedangkan sangat memuaskan dan sangat kurang memuaskan tidak ada. Inisiatif adalah 57% memuaskan, 42 cukup memuaskan, 2% kurang memuaskan, sedangkan yang sangat memuaskan dan sangat kurang memuaskan tidak ada. Kerja sama adalah 2% sangat memuaskan, 25% memuaskan, 62% cukup memuaskan, 12% kurang memuaskan, dan yang sangat kurang memuaskan tidak ada.

#### Variabel Tingkat Pendidikan (X<sup>1</sup>)

Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mulai dari tingkat SD, SMP/SLTP, SMA/SLTA, Diploma dan S1. dalam definisi operasional tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden berdasarkan standar formal yang telah ditetapkan oleh pemerintah adalah SD/ sederajat, SLTP/ sederajat, SLTA/ sederajat, Diploma/ sederajat dan Sarjana (S1).

Menurut hasil penelitian dilapangan ternyata bahwa data responden yang berpendidikan setingkat SD, SLTP, SLTA, Diploma dan S1 cukup bervariasi, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini :

**Tabel 2 Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Barat**

Tingkat	Pendidikan	Frekuensi Persentase
SD	11	18,33
SLTP	14	23,33
SLTA	31	51,67
Perguruan Tinggi	4	6,67
Jumlah	60	100,00

Dari tabel 2 diketahui bahwa responden penelitian yang berpendidikan SD/ sederajat berjumlah 11 orang atau 18,33% dari 60% responden yang ada; yang berpendidikan SLTP sejumlah 14 orang atau 23,33% dari jumlah responden yang ada; yang berpendidikan SLTA sejumlah 31 orang atau 51,67% dari 60 responden; dan yang berpendidikan Perguruan Tinggi

berjumlah 4 orang atau 6,67% dari 60 responden penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah mereka yang berpendidikan SLTA dan disusul oleh mereka yang berpendidikan SLTP dari total responden.

Variabel Pelatihan ( $X^2$ )

**Tabel 3 Nilai jawaban responden terhadap pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur**

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	12	20,0
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	34	56,7
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	10	16,7
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	4	6,7
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa tanggapan responden penelitian yang terbanyak adalah kategori memuaskan yaitu sebanyak 34 orang atau 56,% dari jumlah responden yang ada. Peringkat kedua adalah ketegori sangat memuaskan yaitu 12 orang atau 20% dari 60 responden. Dan 10 orang yang menilai cukup memuaskan atau 16,7% dari total responden yang ada, selanjutnya hanya 4 orang yang menganggap kurang memuaskan atau 6,7% dari total responden penelitian.

Variabel Motivasi ( $X^3$ )

**Tabel 4 Nilai jawaban responden terhadap variabel motivasi Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur**

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	8	13,3
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	30	50,0
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	19	31,7
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	3	5,0
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan terhadap variabel motivasi sebanyak 30 orang pada kategori memuaskan atau 50% dari total responden penelitian, sebanyak 19 orang pada kategori cukup memuaskan atau 31,7% dari total responden penelitian, dan selanjutnya kategori sangat memuaskan sebanyak 8 orang atau 13,3% dari total responden penelitian dan pada kategori kurang memuaskan hanya 3 orang atau 5% dari 60 responden penelitian.

#### Variabel Pengalaman Kerja ( $X^4$ )

**Tabel 5 Nilai jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur**

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	7	11,7
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	32	53,3
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	18	30,0
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	4	6,7
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 5 diatas ternyata frekuensi penilai responden pada variabel kerja adalah 32 orang menganggap memuaskan atau 53% dari total responden penelitian, 18 orang menganggap cukup memuaskan atau 30% dari total responden penelitian, 7 orang yang menganggap sangat memuaskan atau 12% dari responden penelitian dan hanya 3 orang yang menganggap kurang memuaskan atau 5% dari total responden penelitian, sedangkan pada karegori sangat kurang memuaskan tidak ada.

#### Variabel Sikap Loyal ( $X^5$ )

**Tabel 6 Nilai jawaban responden terhadap variabel sikap loyal Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur**

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	6	10,0
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	36	60,0
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	16	26,7
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	2	3,3
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa tanggapan terhadap variabel sikap loyal bervariasi yaitu 36 orang yang menganggap memuaskan atau 60% dari total responden penelitian, 16 orang yang menganggap cukup memuaskan atau 27% dari total responden penelitian, 6 orang mengatakan sangat memuaskan atau 10% dari total responden penelitian, dan hanya 2 orang yang menganggap kurang memuaskan, sedangkan yang menganggap sangat kurang memuaskan tidak ada.

#### Variabel Budaya Kerja ( $X^6$ )

**Tabel 7 Nilai jawaban responden terhadap variabel budaya kerja Satuan Polisi Pamong Kabupaten Kutai Timur**

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	1	1,7
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	22	36,7
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	23	38,3
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	13	21,7

5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	1	1,7
Jumlah			60	100

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja adalah 23 orang yang menganggap cukup memuaskan atau 38% dari total responden penelitian, 22 orang yang menganggap memuaskan atau 37% dari total responden penelitian, 13 orang yang menganggap kurang memuaskan atau 22% dari total responden penelitian, sedangkan kategori sangat memuaskan dan sangat kurang memuaskan masing-masing adalah 1 orang atau 2% dari total responden penelitian.

## Uji Syarat Regresi

### Uji Heterokedastisitas

Untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan pengujian dengan metode Spearman Rank Correlation yaitu mengkorelasikan variabel-variabel bebas dengan Residual. Penggunaan metode ini variabel-variabel bebas dan residual terlebih dahulu di rangking sesuai dengan urutan yang meningkat.

Kriteria pengujiannya, apabila (P) Sig < 0,05 berarti ada gejala heterokedastisitas dan sebaliknya apabila nilai (P) Sig > 0,05 maka tidak ada gejala heterokedastisitas. Hasil perhitungan korelasi Rank Spearman dimaksud dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

**Tabel 8 Ringkasan hasil Uji Heterokedastisitas**

No.	Variabel	r Spearman	Sig	Keterangan
1	Pendidikan	0,407	0,001 < 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pelatihan	0,056	0,664 < 0,05	Homokeastisitas
3	Motivasi	- 0,12	0,352 < 0,05	Homokeastisitas
4	Pengalaman Kerja	0,134	0,307 < 0,05	Homokeastisitas
5	Sikap Loyal	0,240	0,240 < 0,05	Homokeastisitas
6	Budaya Kerja	0,233	0,073 < 0,05	Homokeastisitas

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel kecuali variabel pendidikan menunjukkan bahwa nilai kritiknya sebesar 0,05 untuk dua sisi, dan ternyata nilai r dari semua variabel lebih kecil dari nilai kritisnya. Mengingat nilai r kritis untuk semua variabel bebas lebih kecil dari nilai kritisnya ( $r < \text{nilai kritis}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda ini tidak mengandung gejala Heteroskedastik.

## Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis linier berganda melalui uji serentak (Uji-F) untuk hipotesis pertama dan uji parsial (Uji-t) untuk hipotesis kedua serta uji beda dua rata-rata untuk hipotesis ketiga.

### Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas pemerintah daerah dilakukan uji serentak (Uji-F). Berdasarkan hasil

perhitungan analisis kuantitatif dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10.01 dapat dilihat dalam tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9 Ringkasan hasil regresi linear berganda pengaruh faktor-faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja**

No.	Variabel-Variabel	Koefisien Regresi
1	X <sup>1</sup> (Pendidikan)	4,233
2	X <sup>2</sup> (Pelatihan)	0,193
3	X <sup>3</sup> (Motivasi)	0,189
4	X <sup>4</sup> (Pengalaman Kerja)	0,181
5	X <sup>5</sup> ( Sikap Loyal Kerja)	0,144
6	X <sup>6</sup> (Budaya Kerja)	0,122
R Square = 0,858		F Ratio = 51,802
Ajusted R Square = 0,838		Probabilitas = 0,000
Multiple R = 0,924		Konstanta = - 4,953

Berdasarkan tabel 10 diatas dapatlah dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -4,953 + 4,233x_1 + 0,193x_2 + 0,189x_3 + 0,181x_4 + 0,144x_5 + 0,122x_6$$

Dari persamaan tersebut diatas, bahwa koefisien regresi linier dari ke enam variabel bertanda positif yang berarti variabel-variabel bebasnya mempunyai hubungan pengaruh yang searah dengan variabel tidak bebas. Jadi jika tingkat pendidikan (x<sub>1</sub>), pelatihan (x<sub>2</sub>), motivasi (x<sub>3</sub>), pengalaman kerja (x<sub>4</sub>), sikap loyal kerja (x<sub>5</sub>), dan budaya kerja (x<sub>6</sub>) meningkatkan akan berpengaruh terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka digunakan Uji-F pada *level of significant* (α) = 0,05. Menurut tabel 15 diatas diketahui besar Fhitung = 51,802, dengan probabilitas = 0,000 < α = 0,05 yang berarti bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, sehingga hipotesis pertama ini dapat diterima.

Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas secara serentak dalam menerangkan variasi variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup>. Pada tabel menunjukkan besarnya nilai R<sup>2</sup> = 0,858 atau 85,8%, artinya model regresi linier berganda ini secara bersama-sama variabel bebas mampu menerangkan variasi variabel tidak bebasnya sebesar 85,8%, dan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

### Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi (x<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dilakukan melalui Uji-t, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel



bebas ( $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$ ) terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ). pengujian hipotesis kedua ini dilakukan dengan membandingkan antara  $a$  dan  $P$  pada tingkat significant untuk tes dua sisi 5% (0,05). Hasil analisis statistiknya terlihat dalam tabel 10 berikut ini :

**Tabel 10 Analisis regresi linear berganda pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara partial terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja**

Variabel	Koefesien Regresi	Koefesien Beta	Prob
X1	4,233	0,345	0,000
X2	0,193	0,342	0,000
X3	0,189	0,366	0,000
X4	0,181	0,341	0,000
X5	0,144	0,235	0,000
X6	0,122	0,224	0,000

Dari tabel 10 tersebut ternyata keenam variabel bebas yaitu  $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$ , semuanya mempunyai nilai  $P < a$ , yang berarti variabel-variabel bebas tersebut pada tarap signifikan 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Dari nilai  $a$  dari masing-masing variabel ternyata motivasi ( $x_3$ ) memiliki nilai terbesar yaitu  $a = 0,05$  dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti hipotesis kedua yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja diterima.

#### **Pengaruh tingkat pendidikan ( $x_1$ ) terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja ( $Y$ )**

Dari tabel 10 diketahui besarnya koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 4,233, yang menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan prestasi kerja para Satuan Polisi Pamong Praja. Berdasarkan nilai  $a$  sebesar = 0,05 lebih besar dari  $P = 0,000$ , yang berarti pengaruh antara tingkat pendidikan ( $x_1$ ) dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja ( $Y$ ) cukup signifikan.

#### **Pengaruh Pelatihan ( $x_2$ ) terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja ( $Y$ )**

Dari tabel 4 menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan ( $x_2$ ) sebesar 0,193 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja ( $Y$ ), sehingga jika nilai variabel pelatihan ditingkatkan maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat. Dengan nilai  $a$  sebesar 0,05 lebih besar dari  $P = 0,000$ , ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur.

#### **Pengaruh Motivasi ( $x_3$ ) terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja ( $Y$ )**

Koefisien regresi motivasi ( $x_3$ ) menunjukkan angka positif sebesar 0,189 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja ( $Y$ ). Artinya bila variabel motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat pula. Besarnya  $a$  dari faktor motivasi sebesar 0,05 lebih besar dari nilai  $P$  sebesar 0,000, ini berarti bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur.

#### **Pengaruh pengalaman kerja ( $x_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )**

Koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $x_4$ ) menunjukkan angka koefisien regresi sebesar 0,181 atau 18,1% yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel pengalaman kerja dinaikkan sebesar 1% maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja akan naik pula sebesar 18,1%. Besarnya nilai  $a = 0,05 > P = 0,000$  yang berarti bahwa pengaruh antara pengalaman kerja ( $x_4$ ) dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan.

#### Pengaruh sikap loyal terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang terlihat pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel sikap loyal adalah sebesar 0,144 yang berarti ada hubungan yang positif terhadap variabel kinerja. Artinya bila variabel sikap loyal dinaikkan atau dikurangi, maka variabel kinerja juga akan naik atau berkurang. Berdasarkan nilai  $a = 0,05$  lebih besar dari nilai  $P = 0,003$  yang berarti pengaruh antara sikap loyal dengan kinerja adalah cukup signifikan.

#### Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik yang terlihat dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja adalah sebesar 0,122 atau 12,2%, yang berarti bahwa terjadi pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja (X6) dengan variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel budaya kerja bertambah atau berkurang, maka variabel kinerja juga akan bertambah atau berkurang.

Dari hasil uji statistik t menunjukkan nilai  $a = 0,05$  lebih besar dari nilai  $P = 0,000$ , ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Peranan kinerja terhadap pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

#### Pengujian Hipotesis Ketiga

Uji kesamaan dua rata-rata ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya perbedaan prestasi kerja (kinerja) antara Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan diatas SLTP di Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji-t, diperoleh hasil uji kesamaan dua rata-rata seperti terlihat dalam tabel 11 berikut ini :

**Tabel 11 Hasil perhitungan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang pendidikan diatas SLTP**

No.	Pendidikan	Rata-rata Prestasi Kerja (Kinerja)
1	SLTP ke bawah	143,200
2	Diatas SLTP	160,571
No.	Pendidikan	Rata-rata Prestasi Kerja (Kinerja)
1	SLTP ke bawah	143,200
2	Diatas SLTP	160,571
Beda rata-rata kinerja =		-1,7371
Probabilitas =		0,001

Dari tabel 11 diatas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan SLTP kebawah adalah sebesar 14,320, dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan diatas SLTP sebesar 16,0571 serta hasil beda rata-rata kinerja

adalah = -1,7371. Dengan uji dua sisi pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasannya 95% adalah sebesar = 2 dengan probabilitas adalah sebesar 0,001 ( $P < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan ada perbedaan Kinerja antara Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan SLTP kebawah yang berpendidikan diatas SLTP terbukti benar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian sebelumnya membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai  $F_{hit} = 51,802$  lebih besar dari nilai  $a - 0,05$  dengan probabilitas 0,000, dan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,854 atau 85,4%, yang berarti masih tersisa 14,6% kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Keeratan hubungan antara variabel ( $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$ ) dengan variabel tidak bebas (Y) dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,924 atau 92,4%. Djarwanto (2000:324) dikatakan bahwa koefisien korelasi R merupakan ukuran besar-kecilnya atau kuat tidak hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungan tersebut linear. Artinya hubungan keenam variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang sangat erat sekali (prestasi kerja cukup tinggi). Teori yang mengatakan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja itu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. (Suprihanto, 2000:7).

Kaitannya dengan keinginan berprestasi tinggi,, maka Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. hendaknya dapat meningkatkan kinerja dengan upaya meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan atau yang lainnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Upaya tersebut misalnya dengan memberikan bantuan dana kepada yang ingin meningkatkan mutu Satuan Polisi Pamong Praja baik dalam implementasi pendidikan maupun pelatihan. Hal ini apa yang harus dihadapi dan dijawab oleh organisasi bukanlah apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan Satuan Polisi Pamong Praja yang dimiliki acuan atau rangsangan kerja yang tinggi.

Pemberian Reward misalnya berupa kenaikan upah atau gaji, insentif atau sejenis lainnya yang bisa mendatangkan hasrat kerja yang tinggi bagi pegawai. Khususnya bagi para Satuan Polisi Pamong Praja yang ada di Kabupaten Kutai Timur, yang dalam hal ini merupakan wewenang Bupati setempat.

### **Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja**

Menurut hasil uji secara parsial (Uji-t) membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja terhadap pelaksanaan tugas di Lingkungan Kabupaten Kutai Timur.. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja adalah variabel motivasi dan diikuti oleh variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara tingkat pendidikan dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam uji statistik terbukti bahwa nilai koefisien regresi tingkat pendidikan adalah sebesar 4,233, dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 lebih besar dari  $P = 0,000$ , artinya bahwa pengaruh antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja ( $Y$ ) sangat signifikan.

Jika dilihat dari besarnya kemampuan tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja masih lemah. Oleh karenanya perlu dilakukan peningkatan pengembangan mutu SDM melalui pendidikan Kabupaten Kutai Timur. ini di masa datang.

#### Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja

Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan prestasi kerja (kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Artinya apabila pelatihan terhadap para Satuan Polisi Pamong Praja ditingkatkan, maka tingkat prestasi kerja (kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat juga. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,193 dan nilai  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 lebih besar dari nilai  $P = 0,000$ , yang membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Para Satuan Polisi Pamong Praja dengan tingkat pendidikan yang sangat minim sekali bila dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Satuan Polisi Pamong Praja, sangat perlu diadakan pelatihan yang intensif guna meningkatkan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan kegiatan pemerintahan. Seperti telah disinggung pada bab sebelumnya bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki performance pekerja pada pekerjaan tertentu khususnya pekerjaan sebagai Satuan Polisi Pamong Praja untuk lebih menekankan pada pengembangan *skill, knowledge, and ability*.

#### Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Dalam hasil perhitungan statistik menunjukkan angka koefisien regresi untuk faktor motivasi adalah sebesar 0,189 dan nilai  $\alpha$  sebesar  $= 0,05$  lebih besar dari  $P = 0,000$ , yang berarti bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, artinya bila faktor motivasi ditingkatkan, maka tingkat kinerja Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat pula.

Dalam uji parsialnya variabel motivasi mempunyai korelasi yang dominan terhadap Peranan kinerja terhadap Pelaksanaan Tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Variabel motivasi ini dapat memberikan sumbangan terbesar dalam mendorong para Satuan Polisi Pamong Praja untuk hasrat kerja tinggi, mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja yang baik.

Oleh karena itu faktor motivasi terhadap pekerja perlu ditingkatkan. Kemampuan seorang pemimpin dalam hal memotivasi bawahannya sangat diharapkan, karena seorang pimpinan selalu bekerja bersama-sama dengan bawahannya. Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Wahjosumijo pada bagian terdahulu bahwa motivasi itu penting (*important subject*), dan motivasi kepada seorang anggota/pegawai (*employee motivation*) adalah peran pemimpin, sementara motivasi itu sendiri tidak bisa diamati dan diukur dengan

mudah sehingga untuk mengamati dan mengukur motivasi itu kita harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan (*employee attitude*).

Pemberian motivasi kepada bawahan khususnya Satuan Polisi Pamong Praja oleh pimpinan Daerah tidak selalu berupa fisik atau material saja tetapi bagaimana cara memboosting hasrat berperilaku (*desired behaviour*) seorang, yang mengarah kepada kemauan berperilaku baik, bekerja baik, dan memberikan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kesehariannya dalam lembaga pemerintahan. Pemberian motivasi kepada bawahan merupakan hal yang penting dan mendasar dalam mengarahkan sikap seorang individu ke arah *good job performance* yang dalam arti positif maupun negatif. Hal ini penting karena secara esensial *Work motivation* merupakan kekuatan individu untuk melakukannya dengan baik.

#### Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja ( $x_4$ ) dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) di Kabupaten Kutai Timur. Dalam hasil uji-t terdapat pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181. Artinya apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 18,1%. Dan dari hasil uji-t dengan nilai  $\alpha = 0,05 > P = 0,000$ , maka pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja adalah signifikan.

Variabel pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tersebut dapat dijadikan acuan oleh pemerintah daerah untuk dikembangkan. Dikatakan demikian karena Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki banyak pengalaman kerja akan mampu mendorong kemampuan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja semakin meningkat dalam melaksanakan tugasnya sebagai Satuan Polisi Pamong Praja terutama Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tersebut diatas, maka pengalaman kerja merupakan faktor yang berpotensi dan perlu dikembangkan di Kabupaten Kutai Timur. Cara pengembangan pengalaman kerja sebagai manifestasi peningkatan keahlian, pengetahuan dan kemampuan (*skill, knowledge and ability*) SDM antara lain melalui pendidikan, pelatihan, diskusi/seminar, studi banding atau dengan praktek lapangan yang lebih intensif.

#### Pengaruh sikap loyal terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel sikap loyal ( $x_5$ ) dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) di Kabupaten Kutai Timur. Artinya apabila sikap loyal ditambah atau dikurangi maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja juga akan berubah menjadi bertambah atau berkurang. Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi 0,144 atau 14,4%. Artinya jika variabel sikap loyal meningkat sebesar 1%, maka prestasi kerja (kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat sebesar 14,4%.

Dengan nilai  $\alpha = 0,05$  lebih besar dari  $P = 0,003$ , ini menunjukkan bahwa pengaruh antara sikap loyal ( $x_5$ ) dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) adalah signifikan. Variabel sikap loyal ini cukup berperan untuk memberikan kontribusi terhadap

meningkatnya prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan khususnya di Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil uji statistik yaitu uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel sikap loyal mempunyai kemampuan yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Untuk itu maka sikap loyal terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan melalui pembinaan hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, khususnya pada lembaga pemerintahan Kabupaten Kutai Timur.

Pimpinan harus mampu memberikan pengayoman, pemahaman dengan mengkondisikan suasana yang kondusif, aman dan menerapkan ketaatan, kedisiplinan yang tinggi kepada bawahannya. Sebaliknya para bawahan mampu memahami, mampu menyesuaikan diri dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

### Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Artinya semakin meningkatkan budaya kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja (kinerja) di Kabupaten Kutai Timur. Menurut hasil uji statistik pada penelitian ini terdapat angka koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,122 atau 12,2%. Artinya bila variabel budaya kerja ditambah atau dikurang sebesar 1%, maka kinerja akan meningkat atau berkurang sebesar 12,2%.

Dari hasil uji statistik yaitu uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh antara variabel budaya kerja (x6) terhadap variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) dapat dilihat dari besarnya nilai  $a = 0,05 > P = 0,000$ , yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja (x6) dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) sangat signifikan.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Satuan Polisi Pamong Praja khususnya pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka variabel budaya kerja sangat perlu untuk dikembangkan mengingat kemampuannya memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja cukup baik. Kemampuan variabel budaya kerja dalam memberikan masukan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur tidak terlepas dari cara penerapannya dalam suatu organisasi yang baik serta diimplementasikan secara baik pula.

Berdasarkan bukti hasil dari analisa statistik yang baru saja dijelaskan diatas menunjukkan kemampuannya mempengaruhi tingkat kinerja, hal itu karena secara teoritis variabel budaya kerja itu adalah merupakan cipta, karsa dan rasa yang timbul dari seseorang melalui perilaku dan sikap yang diimplementasikan dalam tindakan/perbuatan seperti rajin, tekun, ulet dan penuh kesabaran. Budaya kerja seperti ini perlu dikembangkan dan diupayakan secara maksimal oleh pimpinan yang dalam penelitian ini merupakan wewenang Bupati selaku kepala Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dengan perilaku dan sikap budaya (*attitude and behaviour of culture*) yang melekat pada seseorang pegawai merupakan etika moral yang perlu dikembangkan hingga menjadi adat yang membudaya dalam sistem kerja positif, dan bukan sebaliknya budaya kerja yang tidak memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasinya. Budaya yang bersifat merugikan

organisasi hendaknya dijauhkan sehingga tidak mengganggu kelancaran program kerja dalam organisasi itu sendiri.

### **Hasil uji beda dua rata-rata kesamaan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan**

Berdasarkan hasil uji beda dua rata-rata yang ditunjukkan pada tabel 17 bahwa Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan diatas SLTP mempunyai beda rata-ratanya sebesar  $-1,7371 > P = 0,001$  yang berarti bahwa hipotesis ketiga terbukti benar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian sebelumnya membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai  $F_{hit} = 51,802$  lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  dengan probabilitas  $0,000$ , dan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar  $0,854$  atau  $85,4\%$ , yang berarti masih tersisa  $14,6\%$  kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Keeratan hubungan antara variabel ( $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$ ) dengan variabel tidak bebas (Y) dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar  $0,924$  atau  $92,4\%$ . Djarwanto (2000:324) dikatakan bahwa koefisien korelasi R merupakan ukuran besar-kecilnya atau kuat tidak hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungan tersebut linear. Artinya hubungan keenam variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang sangat erat sekali (prestasi kerja cukup tinggi). Teori yang mengatakan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja itu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. (Suprihanto, 2000:7).

Kaitannya dengan keinginan berprestasi tinggi,, maka Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. hendaknya dapat meningkatkan kinerja dengan upaya meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan atau yang lainnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Upaya tersebut misalnya dengan memberikan bantuan dana kepada yang ingin meningkatkan mutu Satuan Polisi Pamong Praja baik dalam implementasi pendidikan maupun pelatihan. Hal ini apa yang harus dihadapi dan dijawab oleh organisasi bukanlah apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan Satuan Polisi Pamong Praja yang dimiliki acuan atau rangsangan kerja yang tinggi.

Pemberian Reward misalnya berupa kenaikan upah atau gaji, insentif atau sejenis lainnya yang bisa mendatangkan hasrat kerja yang tinggi bagi pegawai. Khususnya bagi para Satuan Polisi Pamong Praja yang ada di Kabupaten Kutai Timur, yang dalam hal ini merupakan wewenang Bupati setempat.

### **Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja**

Menurut hasil uji secara parsial (Uji-t) membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja terhadap

pelaksanaan tugas Kabupaten Kutai Timur. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja adalah variabel motivasi dan diikuti oleh variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja.

#### Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara tingkat pendidikan dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam uji statistik terbukti bahwa nilai koefisien regresi tingkat pendidikan adalah sebesar 4,233, dan nilai  $a$  sebesar 0,05 lebih besar dari  $P = 0,000$ , artinya bahwa pengaruh antara tingkat pendidikan ( $x_1$ ) dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja ( $Y$ ) sangat signifikan.

Jika dilihat dari besarnya kemampuan tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja masih lemah. Oleh karenanya perlu dilakukan peningkatan pengembangan mutu SDM melalui pendidikan di lingkungan Kabupaten Kutai Timur. ini di masa datang.

#### Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja

Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan prestasi kerja (kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Artinya apabila pelatihan terhadap para Satuan Polisi Pamong Praja ditingkatkan, maka tingkat prestasi kerja (kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat juga. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,193 dan nilai  $a = 0,05$  yang menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dengan nilai  $a$  sebesar 0,05 lebih besar dari nilai  $P = 0,000$ , yang membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Para Satuan Polisi Pamong Praja dengan tingkat pendidikan yang sangat minim sekali bila dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Satuan Polisi Pamong Praja, sangat perlu diadakan pelatihan yang intensif guna meningkatkan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan kegiatan pemerintahan. Seperti telah disinggung pada bab sebelumnya bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki performance pekerja pada pekerjaan tertentu khususnya pekerjaan sebagai Satuan Polisi Pamong Praja untuk lebih menekankan pada pengembangan *skill, knowledge and ability*.

#### Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Dalam hasil perhitungan statistik menunjukkan angka koefisien regresi untuk faktor motivasi adalah sebesar 0,189 dan nilai  $a$  sebesar  $= 0,05$  lebih besar dari  $P = 0,000$ , yang berarti bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, artinya bila faktor motivasi ditingkatkan, maka tingkat kinerja Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat pula.

Dalam uji parsialnya variabel motivasi mempunyai korelasi yang dominan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Lingkungan Kabupaten Kutai Timur. Variabel motivasi ini dapat memberikan sumbangan terbesar dalam mendorong para Satuan Polisi Pamong Praja untuk hasrat kerja tinggi, mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja yang baik.



Oleh karena itu faktor motivasi terhadap pekerja perlu ditingkatkan. Kemampuan seorang pemimpin dalam hal memotivasi bawahannya sangat diharapkan, karena seorang pimpinan selalu bekerja bersama-sama dengan bawahannya. Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Wahjosumijo pada bagian terdahulu bahwa motivasi itu penting (*important subject*), dan motivasi kepada seorang anggota/pegawai (*employee motivation*) adalah peran pemimpin, sementara motivasi itu sendiri tidak bisa diamati dan diukur dengan mudah sehingga untuk mengamati dan mengukur motivasi itu kita harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan (*employee attitude*).

Pemberian motivasi kepada bawahan khususnya Satuan Polisi Pamong Praja oleh pimpinan Daerah tidak selalu berupa fisik atau material saja tetapi bagaimana cara memboosting hasrat berperilaku (*desired behaviour*) seorang, yang mengarah kepada kemauan berperilaku baik, bekerja baik, dan memberikan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kesehariannya dalam lembaga pemerintahan. Pemberian motivasi kepada bawahan merupakan hal yang penting dan mendasar dalam mengarahkan sikap seorang individu ke arah *good job performance* yang dalam arti positif maupun negatif. Hal ini penting karena secara esensial *Work motivation* merupakan kekuatan individu untuk melakukannya dengan baik.

#### Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja ( $x_4$ ) dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) di Kabupaten Kutai Timur. Dalam hasil uji-t terdapat pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181. Artinya apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 18,1%. Dan dari hasil uji-t dengan nilai  $\alpha = 0,05 > P = 0,000$ , maka pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja adalah signifikan.

Variabel pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tersebut dapat dijadikan acuan oleh pemerintah daerah untuk dikembangkan. Dikatakan demikian karena Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki banyak pengalaman kerja akan mampu mendorong kemampuan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja semakin meningkat dalam melaksanakan tugasnya sebagai Satuan Polisi Pamong Praja terutama di Lingkungan Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tersebut diatas, maka pengalaman kerja merupakan faktor yang berpotensi dan perlu dikembangkan di Kabupaten Kutai Timur. Cara pengembangan pengalaman kerja sebagai manivestasi peningkatan keahlian, pengetahuan dan kemampuan (*skill, knowledge and ability*) SDM antara lain melalui pendidikan, pelatihan, diskusi/seminar, studi banding atau dengan praktek lapangan yang lebih intensif.

#### Pengaruh sikap loyal terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel sikap loyal ( $x_5$ ) dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) di Kabupaten Kutai Timur.. Artinya apabila sikap loyal ditambah atau dikurangi maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja juga akan berubah menjadi bertambah atau berkurang. Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi 0,144 atau 14,4%. Artinya jika

variabel sikap loyal meningkat sebesar 1%, maka prestasi kerja (kinerja) Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat sebesar 14,4%.

Dengan nilai  $a = 0,05$  lebih besar dari  $P = 0,003$ , ini menunjukkan bahwa pengaruh antara sikap loyal ( $x_5$ ) dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) adalah signifikan. Variabel sikap loyal ini cukup berperan untuk memberikan kontribusi terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan khususnya di Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil uji statistik yaitu uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel sikap loyal mempunyai kemampuan yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Untuk itu maka sikap loyal terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan melalui pembinaan hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, khususnya pada lembaga pemerintahan Kabupaten Kutai Timur.

Pimpinan harus mampu memberikan pengayoman, pemahaman dengan mengkondisikan suasana yang kondusif, aman dan menerapkan ketaatan, kedisiplinan yang tinggi kepada bawahannya. Sebaliknya para bawahan mampu memahami, mampu menyesuaikan diri dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

#### Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. Artinya semakin meningkatkan budaya kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja (kinerja) di Kabupaten Kutai Timur. Menurut hasil uji statistik pada penelitian ini terdapat angka koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,122 atau 12,2%. Artinya bila variabel budaya kerja ditambah atau dikurang sebesar 1%, maka kinerja akan meningkat atau berkurang sebesar 12,2%.

Dari hasil uji statistik yaitu uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh antara variabel budaya kerja ( $x_6$ ) terhadap variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) dapat dilihat dari besarnya nilai  $a = 0,05 > P = 0,000$ , yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja ( $x_6$ ) dengan variabel kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Y) sangat signifikan.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Satuan Polisi Pamong Praja khususnya pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kutai Timur. untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka variabel budaya kerja sangat perlu untuk dikembangkan mengingat kemampuannya memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja cukup baik. Kemampuan variabel budaya kerja dalam memberikan masukan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur tidak terlepas dari cara penerapannya dalam suatu organisasi yang baik serta diimplementasikan secara baik pula.

Berdasarkan bukti hasil dari analisa statistik yang baru saja dijelaskan diatas menunjukkan kemampuannya mempengaruhi tingkat kinerja, hal itu karena secara teoritis variabel budaya kerja itu adalah merupakan cipta, karsa dan rasa yang timbul dari seseorang melalui perilaku dan sikap yang diimplementasikan dalam tindakan/perbuatan seperti rajin, tekun, ulet dan penuh kesabaran. Budaya kerja seperti ini perlu dikembangkan dan

diupayakan secara maksimal oleh pimpinan yang dalam penelitian ini merupakan wewenang Bupati selaku kepala Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dengan perilaku dan sikap budaya (*attitude and behaviour of culture*) yang melekat pada seseorang pegawai merupakan etika moral yang perlu dikembangkan hingga menjadi adat yang membudaya dalam sistem kerja positif, dan bukan sebaliknya budaya kerja yang tidak memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasinya. Budaya yang bersifat merugikan organisasi hendaknya dijauhkan sehingga tidak mengganggu kelancaran program kerja dalam organisasi itu sendiri.

### **Hasil uji beda dua rata-rata kesamaan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan**

Berdasarkan hasil uji beda dua rata-rata yang ditunjukkan pada tabel 17 bahwa Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan diatas SLTP mempunyai beda rata-ratanya sebesar  $-1,7371 > P = 0,001$  yang berarti bahwa hipotesis ketiga terbukti benar.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji-F dapat membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terhadap Pelaksanaan Tugas pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Terhadap Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Variabel motivasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Pelaksanaan Tugas, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Hasil Uji beda dua rata-rata dengan Uji-t, ternyata bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Pelaksanaan Tugas yang berpendidikan SLTP kebawah berbeda dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang berpendidikan diatas SLTP, hal ini ditunjukkan oleh nilai beda rata-rata =  $-7371$  lebih besar dari nilai  $P = 0,001$ . Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

## **Daftar Pustaka**

Cushway, Barry. Human Resource Management, The Association for Management Education and Development, London, 1994

- Feldman, Daniel C., and Hugh J. Arnold.. *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, International Student Edition, McGraw-Hill International Book Co., Tokyo, 1988
- George R. Terry, *Azas-Azas Manajemen*, ( terjemahan Winardi ), penerbit Alumni, Bandung, 1986..
- J. Suparto, *Metodologi Riset Dan Aplikasi Didalam Riset Pemasaran Fekon UI*, Jakarta, 1980.
- J. Vredenbeght, *Metode Dan Tehnik Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta 1984.
- J. Supranto, *Metode Riset Dan Aplikasinya Dalam Pemasaran*, Edisi ketiga, Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1989.
- Koentjaraningrat ( ED ), *Metodologi Penelitian Masyarakat*, LIPI, Jakarta, 1982.
- \_\_\_\_\_, *Metode – Metode Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta, 1985
- Megginson, David et.al., 1993. *Human Resource Development*, The Association for Management Education and Development, London.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi, *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta 1985.
- M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Alumni Bandung, 1985.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I & II*, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1987.
- Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Yayasan Penerbit UI, Jakarta 1985.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, Syie. YKPN, Yogyakarta, 2001
- Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, PT.Gunung Agung, Jakarta, 1988.
- Sudjana, *Metode Statistik*, Penerbit Tarsito, Bandung, 1986.
- Usman Tampubolon, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Fakultas Sospol UGM, Yogyakarta, 1984.
- Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Gramedia, Jakarta, 2002
- Winarno Surachmad, *Pengantar Ilmu & Metode*, Penerbit Jemmars, Bandung, 1984.