

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SUMEDANG

**Teddy Marliady Nurwan*, Annisa Flowerina, Ari Saputra, Nanda Ayu Rifani,
Shep Gilang Fauzi, Yeyen Yulianti**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: teddy_marliady@unsap.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine employee training, employee abilities, the relationship of training to employee abilities, and the effect of training on the abilities of employees of the Sumedang Regency Civil Service Police Unit. The method used in the preparation of Administrative Research Practice (PPA) is descriptive analysis method. The variables of this study used a variable to be measured from an independent variable training and a dependent variable employee ability. The population in this study was the Civil Service Police Unit of Sumedang Regency, which amounted to 118 employees and a sample of 54 people was taken. The method used is literature study, field study (observation, questionnaire). Based on the results of research on the effect of employee training on the effect of 77.6% (Good) from the ideal criteria with a total score of 4050, and the ability of employees to 84.32% (Very Good), from the ideal criteria with a total score of 4320, the relationship between training and employee abilities is at the highest level. very low correlation with a correlation coefficient of 0.173. Based on these results, it can be said that Hypothesis Ha is accepted, or there is an influence between the training variables on the ability of employees. It is necessary to maintain or develop employee training to be more responsive in assisting employees in their work, this will be beneficial in improving employee abilities.

KeyWord: Human Resources, Training, Employee Ability.

PENDAHULUAN

Pelatihan sebagai sebuah konsep program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang (sasaran didik), berkembang sangat pesat dan modern. Perkembangan model pelatihan (*capacity building, empowering, training dll*) saat ini tidak hanya terjadi pada dunia usaha, akan tetapi pada lembaga-lembaga profesional tertentu model pelatihan berkembang pesat sesuai dengan kebutuhan belajar, proses belajar (proses edukatif), *assessment*, sasaran, dan tantangan lainnya (dunia global dll).

Kebutuhan pelatihan sangat berkaitan erat dengan kebutuhan belajar, kebutuhan belajar diartikan dengan kesenjangan kemampuan di antara kemampuan yang telah dimiliki dengan kemampuan yang dituntut, atau dipersyaratkan dalam kehidupan sasaran didik (peserta pelatihan). Kemampuan tersebut menyangkut kemampuan pengetahuan, sikap, nilai, dan tingkah laku sesuai dengan aspek yang menjadi konteks perhatian. Apabila kita sedang berbicara dalam kaitannya dengan peserta pelatihan (sasaran), maka kebutuhan peserta pelatihan (sasaran) tersebut sangat berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berlaku pada kehidupannya atau pada dunia kerjanya.

Pelatihan sebagai proses terintegrasi yang digunakan untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi berperan penting terhadap kemampuan pegawai. Upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi untuk diberikan kepada setiap sumber daya manusia didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Masalah pelatihan tidak dapat dipisahkan oleh kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional (Widiaswari, 2011). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satpol PP Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dalam Keputusan Kepala Daerah. Semakin meningkatnya kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sumedang mempunyai fungsi dan peran dalam tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Oleh karena itu, disamping menegakkan Perda Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah, serta melakukan pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Di ruang lingkup Satpol PP seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor yang mendasar dalam menunjang kemampuan harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas dari pegawai.

Dalam era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan peran dan fungsi dari tugas pegawai yang merupakan suatu tuntutan dari masyarakat sebagai kondisi yang tidak dapat dihindarkan dan ini sangat jelas merupakan suatu profesionalisme di dalam birokrasi. Pegawai Satpol PP Kabupaten Sumedang yang selalu memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum harus memiliki kemampuan yang tinggi sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Sesuai data yang diperoleh jumlah Pegawai Negeri Sipil dilingkup Satpol PP Kabupaten Sumedang sebanyak 35 orang di tahun 2021, sedangkan Tenaga Harian Lepas sebanyak 65 orang dan 18 orang di bidang Damkar. Permasalahan ini sangat jelas bahwa faktor kemampuan kerja dari yang ada di Satpol PP Kabupaten Sumedang sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi serta peran dari pegawai dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh Satpol PP Kabupaten Sumedang.

Kemampuan pegawai Satpol PP Kabupaten Sumedang masih adanya keterbatasan dalam menegakkan peraturan daerah, sehingga diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai Satpol PP Kabupaten Sumedang supaya tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan bahwa masih rendahnya kemampuan pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang indikasi-indikasi permasalahan:

1. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pelatihan yang dilakukan di SATPOL PP. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan Pegawai dalam melaksanakan program kerja yang ada di Satpol PP dimana hampir 50 % pegawai melakukan penundaan pekerjaan setiap harinya;
2. Masih adanya ketidaktepatan dalam menganalisis program dengan baik, hal ini dapat dilihat dari Pelaksana Program yang melaksanakan Program belum tepat dimana hampir 65% program tidak dapat berjalan dengan baik; dan
3. Masih kurangnya pengalaman kerja, hal ini dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai yang sudah berusia lanjut cenderung melimpahkan pekerjaan yang berkaitan dengan komputer diberikan kepada pegawai yang ahli dibidangnya.

Berdasarkan indikator diatas permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh pelatihan yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya 50% pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut merupakan bentuk kurangnya pelatihan yang diberikan.
2. Adanya ketidaktepatan pegawai dalam menganalisis program, hal ini dilihat dari 65% pegawai dalam menjalankan program tidak dapat berjalan dengan tepat.
3. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan Pelatihan, hal ini dilihat dari adanya pegawai yang kurang mampu menggunakan komputer dengan baik.

Berlandaskan pada latar belakang penelitian, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini terdiri dari 1) Seberapa baik pelatihan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang?; 2) Seberapa baik kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang; 3) Adakah hubungan antara pelatihan dengan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang?; dan 4) Adakah hubungan pelatihan dengan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang?.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 118 orang yang merupakan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang. Dengan jumlah populasi yang lebih dari 100 maka teknik sampling yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016). Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan sedangkan analisis data dilakukan melalui pengujian prosentase, uji normalitas data, uji koefisien korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang

Pelatihan menurut Sedarmayanti (2013) merupakan sarana yang ditunjukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Adapun pengertian pelatihan menurut Mangkunegara (2009) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hal perlu diperhatikan dalam melakukan pelatihan adalah penentuan metode pelatihan. Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode on the job maupun off the job. Menurut Dessler (2016) Pelatihan harus mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sebagai contoh pelatihan dapat memperlihatkan kepada seorang pendesain web yang baru berbagai kesulitan dalam membuat situs, atau seorang tenaga penjual baru bagaimana cara menjual produk perusahaan atau seorang penyelia baru bagaimana cara mewawancarai atau mengevaluasi bawahannya.

Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus karena dengan hanya memiliki karyawan yang berpotensi tidak dapat menjamin keberhasilannya. Karyawan harus mengetahui apa yang perusahaan ingin mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya sehingga mereka tidak banyak berimprovisasi yang malah tidak produktif sama sekali". Dengan adanya metode akan memudahkan jalannya pelatihan itu sendiri. Secara umum metode akan sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu pelatihan. Banyak metode yang bias dipilih, namun jika metode tersebut tidak cocok dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan tentu hasilnya akan tidak maksimal.

Untuk mengetahui seberapa baik pelaksanaan pelatihan pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang dilakukan perhitungan uji prosentase dengan menggunakan alat ukur penelitian yang terdiri dari dimensi analisis kebutuhan pelatihan, dimensi perancangan pelatihan, dimensi penyampaian pelatihan, dan dimensi evaluasi pelatihan (Mathis dan Jackson, 2011). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui prosentase pelaksanaan pelatihan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{3389}{4050} \times 100\% = 83,68 \%$$

Perolehan perhitungan tersebut kemudian dikonversi kedalam tabel kriteria nilai prosentase sehingga diperoleh hasil bahwa pelaksanaan pelatihan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang berada di rentang nilai 68%-83.99% dan dinyatakan Baik.

Adapun perolehan nilai prosentase untuk masing-masing dimensi yaitu dimensi analisis kebutuhan pelatihan sebesar 83,33% (Baik); dimensi perancangan pelatihan sebesar 90% (Sangat Baik); dimensi penyampaian pelatihan sebesar 76,4% (Baik); dan dimensi evaluasi pelatihan sebesar 87% (Sangat Baik).

Berdasarkan perolehan nilai prosentase tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan pegawai diperlukan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sebagaimana yang dijelaskan oleh Samsudin (2009) bahwa pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Lebih lanjut Mangkunegara (2011) menjelaskan mengenai tujuan yang dimiliki dari pelaksanaan pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology;
2. Meningkatkan produktivitas kerja;
3. Meningkatkan kualitas kerja;
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; dan
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melaksanakan pelatihan pegawai, diantaranya sebagai berikut:

1. *On The Job Training* (Di dalam kerjaan). Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai dibawah bimbingan supervisor-supervisor yang berpengalaman (senior). Yang termasuk metode On the job training adalah sebagai berikut:
 - a. *Job instruction training*;
 - b. *Job rotation*;
 - c. *Apprenticehip*; dan
 - d. *Coaching*.
2. *Off The Job Training* (Diluar kerjaan). Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaannya. Yang termasuk dalam metode ini adalah:
 - a. *Lecture*;
 - b. *Vestibula Training*;
 - c. *Behavior Modelling*; dan
 - d. *Simulation*.

Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) menjelaskan bahwa kemampuan atau ability menunjukan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Berbeda dengan keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan atau ability relatif stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik pengulangan. Kemampuan terbagi kedalam tiga kategori, yaitu *cognitive, emotional, dan physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, dan apa yang dapat dilakukan setiap orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu.

Dengan demikian, pada hakikatnya kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang terdiri dari dimensi kemampuan intelektual (kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruangan, dan ingatan) dan dimensi kemampuan fisik (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan verbal, kekuatan statis, keluwesan extens, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina) (Robbins dan Timothy, 2015).

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase diperoleh nilai besaran prosentase kemampuan pegawai satuan polisi pamong praja Kabuapten Sumedang sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{3635}{4320} \times 100\% = 84,14\%$$

Hasil perhitungan tersebut kemudian dikonversi kedalam tabel kriteria prosentase kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang sehingga memperoleh hasil bahwa kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang berada direntang nilai 84%-100% dan dinyatakan Sangat Baik.

Selain itu, terdapat pula hasil perhitungan prosentase untuk masing-masing dimensi kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang. Untuk dimensi kemampuan intelektual diperoleh hasil sebesar 79,57 (Baik) dan dimensi kemampuan fisik diperoleh hasil sebesar 87,11 (Sangat Baik).

Setiap pegawai tentunya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin baik kemampuan seorang pegawai akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari seseorang tersebut. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik dari pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana yang dijelaskan Robbins dan Timothy (2015) bahwa setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda, dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses informasi, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan. Sebaliknya, peninjauan ulang terhadap kejadian menunjukkan bahwa tes yang mengukur kemampuan verbal, numerical, spatial, dan perceptual adalah prediktor yang sah terhadap kecakapan kerja pada semua tingkatan pekerjaan. Karenanya tes yang mengukur dimensi spesifik kecerdasan telah ditemukan menjadi prediktor kuat dari kinerja masa depan.

Sedangkan kebutuhan fisik diartikan sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, *dexterity* (ketangkasan), *strength* (kekuatan), dan karakteristik yang semacam. Dengan tingkat yang sama bahwa kemampuan intelektual memainkan peran lebih besar dalam pekerjaan yang kompleks yang menuntut kebutuhan proses informasi, kemampuan fisik mendapatkan kepentingan untuk dengan berhasil melakukan pekerjaan yang kurang memerlukan keterampilan dan lebih terstandarisasi (Robbins dan Timothy, 2015).

Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara pelatihan dengan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		VAR_X	VAR_Y
VAR_X	Pearson Correlation	1	.083
	Sig. (2-tailed)		.550
	N	54	54
VAR_Y	Pearson Correlation	.083	1
	Sig. (2-tailed)	.550	
	N	54	54

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,83 atau terdapat hubungan antara variabel pelatihan terhadap kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang yang termasuk ke dalam kategori Sangat Kuat karena 0,83 berada pada interval 0,80 – 1,000 pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2001).

Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi untuk mengetahui korelasi diantara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,83\sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0,83^2}} = 10,7$$

Dengan tingkat signifikansi 5% dan dk = n - 2 = 52 ,maka diperoleh t_{tabel} 2,675. Hasil perhitungan menunjukan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $10,7 > 2,675$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang.

Sebagaimana yang dijelaskan Mathis dan Jackson (2011) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Adapun manfaat pelatihan menurut Atmodiwirio (2005) dapat dilihat dari dua sisi yaitu:

1. Sisi individu
 - (a) Menambah wawasan, pengetahuan tentang perkembangan organisasi baik secara internal ataupun eksternal;
 - (b) Menambah pengetahuan di bidang tugasnya. Strategi Bisnis Pelatihan strategis dan Pengembangan inisiatif Pelatihan dan aktivitas pengembangan Metrik yang menunjukkan nilai pelatihan pelaksanaan tugasnya;
 - (c) Menambah keterampilan dalam meningkatkan;
 - (d) Meningkatkan pengalaman memimpin; dan
 - (e) Meningkatkan kemampuan menangani emosi.
2. Sisi Organisasi
 - (a) Meningkatkan kemampuan berproduksi.
 - (b) Penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya.
 - (c) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menciptakan kolaborasi dan jejaring kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dalam mencapai kemampuan untuk membantu tujuan organisasi menyediakan para pegawai dengan keterampilan khusus dalam pekerjaan mereka saat ini maka pelatihan memiliki pengaruh terhadap kemampuan. Peserta pelatihan sebelum pelatihan merupakan masukan mentah yang berkaitan dengan karakteristik peserta yang meliputi struktur kognitif, pengetahuan, ketrampilan, kebutuhan belajar, pendidikan, usia status sosial dan kebiasaan belajar. Kemudian dalam proses pelatihan, yaitu adanya treatment pelatihan yaitu yang menyangkut interaksi antara masukan mentah (peserta) dan masukan sarana. Dalam mutu proses pelatihan adanya proses pembelajaran, bimbingan dan evaluasi. Kemudian lulusan hasil pelatihan merupakan output (keiuaran), yaitu peningkatan kemampuan pegawai yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang diperlukan peserta pelatihan. Setelah pelatihan selesai dilaksanakan diharapkan penerapan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan meningkat (kemampuan kerja meningkat).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh besaran persentase pengaruh pelatihan terhadap kemampuan pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,832^2 \times 100\% = 69\%$$

Berdasarkan perolehan tersebut maka diketahui terdapat pengaruh pelatihan terhadap kemampuan pegawai satuan polisi pamong praja di Kabupaten Sumedang sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor episolon lainnya seperti gaya kepemimpinan, koordinasi, komunikasi internal, pembagian tugas, dan lain sebagainya.

SIMPULAN

Tingkat Pelatihan Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang telah mencapai 83,33%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan, meskipun masih terdapat beberapa kekurangan.

Tingkat Kemampuan Pegawai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang telah mencapai 84,143%. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Pegawai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang telah sesuai dengan yang diharapkan, meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kemampuan kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Sumedang. Begitupun dengan hasil perhitungan pengaruh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 69% yang diberikan oleh pelatihan terhadap kemampuan kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio. Soebagio. 2005. Manajemen Pelatihan. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Hamdani. 2007. Manajemen Teori. Jakarta: Prehalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, Susiana. 2005. Metodologi Kuantitatif Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A A Answar P. 2009. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2003. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Jakarta: Sinar Buana Algesindo.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syafie, Inu Kencana. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafie, Inu Kencana & Welasari. 2017. Ilmu Administrasi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Umar, Tirtarahardja dan Sulo, S. L. La. 2008. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Depok: Rajagrafindo Persada.