

**EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA ANGGOTA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**YADI
NIM : 14612135**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

**EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA ANGGOTA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

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

OLEH

YADI

NIM : 14612135

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA ANGGOTA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

YADI
NIM : 14612135

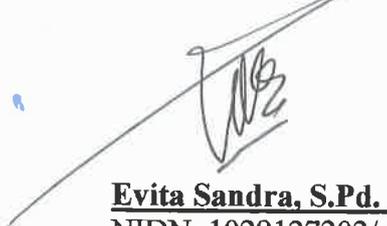
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDN.8818010016/Lektor

Pembimbing Kedua,



Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M
NIDN. 1029127202/ Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA ANGGOTA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

YADI
NIM : 14612135

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal... Dan
Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDN.8818010016/Lektor

Sekretaris,

Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN. 1022038001/Lektor

Anggota,

Tubel Agusven, ST., M.M
NIDN. 4017087601/Lektor

Tanjungpinang, 22 Juni 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yadi
NIM : 14612135
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,26
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA
ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN BINTAN**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam usulan penelitian ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 Juni 2020

Penyusun



YADI
NIM: 14612135

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah

*Sujud syukurku kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang maha pengasih lagi
maha penyayang.*

*Skripsi ini ku persembahkan untuk
STIF Pembangunan Tanjungpinang*

HALAMAN MOTTO

*“Barangsiapa yang memudahkan urusan saudaranya,
maka akan Allah mudahkan segala urusannya di
dunia dan di akhirat”*

-Al Hadist

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, S.E. M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, S.E. Ak., M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini,
7. Ibu Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik,
8. Dosen beserta seluruh staff STIE Pembangunan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta membantu saya selama perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi ini,
9. Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Bintan yang telah memberikan saya kesempatan untuk meneliti dan membantu segala keperluan data dalam penelitian ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Juni 2020

Penulis

YADI
NIM. 14612135

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	5
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Tinjauan Teori.....	9
2.1.1. Teori Manajemen.....	9
2.1.2. Teori Efektivitas	12
2.1.2.1. Indikator Efektivitas	12
2.1.2.2. Pendekatan Penilaian Efektivitas	14

2.1.3. Teori Pendidikan dan Pelatihan.....	15
2.1.3.1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	16
2.1.3.2. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.1.3.3. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	19
2.1.3.4. Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja (DIKLATSAR Satpol PP).....	21
2.2. Kerangka Pemikiran.....	25
2.3. Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Jenis Data.....	29
3.2.1. Data Primer.....	30
3.2.2. Data Sekunder.....	30
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3.1. Metode Observasi.....	31
3.3.2. Metode Dokumentasi.....	31
3.3.3. Metode Wawancara.....	31
3.4. Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1. Populasi.....	32
3.4.2. Sampel.....	33
3.5. Definisi Operasional.....	33
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	34
3.6.1. <i>Data Collection</i>	35
3.6.2. <i>Data Reduction</i>	36
3.6.3. <i>Display Data</i>	36
3.7. Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1. Uji Keabsahan Data / Triangulasi.....	36
3.7.2. <i>Conclusion Drawing / Verification</i>	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39

4.1. Gambaran Umum.....	39
4.1.1. Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan	39
4.1.2. Visi dan Misi SATPOL PP Kabupaten Bintan.....	40
4.1.3. Struktur Organisasi SATPOL PP Kabupaten Bintan	40
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi	41
4.1.5. Karakteristik Narasumber.....	42
4.1.5.1. Karakteristik Narasumber Berdasarkan Umur	42
4.1.5.2. Karakteristik Narasumber Berdasarkan Jabatan.....	43
4.2. Analisis Hasil Penelitian	43
4.3. Pembahasan.....	50
4.3.1. Efektivitas DIKLATSAR pada anggota SATPOL PP Kabupaten Bintan	50
 BAB V : PENUTUP	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Daftar Anggota Satpol PP yang mengikuti DIKLATSAR.....	2
Tabel 3.1.	Sampel Penelitian.....	34
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1.	Karakteristik Narasumber Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4.2.	Karakteristik Narasumber Berdasarkan Jabatan.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3.1.	Triangulasi Teknik.....	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi SATPOL PP Kabupaten Bintan.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Pedoman Wawancara
--------------	-------------------

Lampiran 2 :	Lembar Observasi
--------------	------------------

Lampiran 3 :	Transkrip Wawancara
--------------	---------------------

Lampiran 4 :	Dokumentasi Penelitian
--------------	------------------------

Lampiran 5 :	Surat Keterangan
--------------	------------------

Lampiran 6 :	Presentase Plagiat
--------------	--------------------

Lampiran 7 :	Curriculum Vitae
--------------	------------------

ABSTRAK

EFEKTIVITAS DIKLATSAR PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN

Yadi, 14612135. Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang
yadi87409@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Diklatsar Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan dipilihnya metode ini, maka dapat mempermudah peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Populasi dalam penelitian ini yaitu dengan jumlah 154 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sehingga, narasumber yang ada berjumlah 6 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan dasar sudah efektif dikarenakan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku Polisi Pamong Praja, Meningkatkan profesionalisme polisi pamong praja dalam melaksanakan tugas penegakkan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat; dan Menyediakan PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan persyaratan untuk diangkat menjadi Polisi Pamong Praja.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (DIKLATSAR) untuk anggota Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di wilayah pemerintah Kabupaten Bintan dapat dinilai cukup efektif karena dalam pelaksanaannya selalu memperhitungkan penentuan waktu kapan akan dilaksanakan DIKLATSAR; perhitungan berapa besar anggaran biaya yang dibutuhkan; pengukuran keberhasilan kegiatan; penentuan metode apa yang akan dipilih dalam DIKLATSAR; materi apa yang akan diberikan saat DIKLATSAR; tujuan apa yang hendak dicapai serta siapakah yang menjadi sasaran dalam DIKLATSAR tersebut.

Kata kunci : *Efektivitas, Pendidikan, Pelatihan.*

Dosen pembimbing I : Raja Hardiansyah, S.E., M.E
Dosen pembimbing II : Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF DIKLATSAR ON CORPS CIVIL SERVICE POLICE UNIT OF BINTAN REGENCY

Yadi, 14612135. Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang
yadi87409@gmail.com

This study aims to determine the effectiveness of DIKLATSAR on corps civil service police on Bintan regency.

The type of research used in this study is descriptive research with a qualitative approach. With this method chosen, it can be easier for researchers to solve the problems encountered. The population in this research is 154 people. The sampling technique used in this study is purposive sampling. Thus, there are 6 informants.

The results of this study indicate that basic education and training activities have been effective because they are able to improve the knowledge, skills, attitudes and behavior of the Civil service police, Improve the professionalism of the Civil service police in carrying out the duties of enforcing local regulations, the implementation of public protection order; and Provide civil servants who have competence in accordance with their duties and requirements to be appointed as Civil Service Police.

The conclusion of this study is that the Implementation of Basic Education and Training (DIKLATSAR) for corps of the Civil Service Police Unit (SATPOL PP) in the Bintan Regency government area can be considered quite effective because in its implementation always taken into account the determination of the time when DIKLATSAR is implemented, calculation of how much the required budget; measuring the success of activities; Determination of what method will be chosen in DIKLATSAR; what goals to be achieved and who are the targets in the DIKLATSAR.

Keywords : Effective, Education, Training

Lecturer Adviser I : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Lecturer Adviser II : Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat dari Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. Organisasi dan tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan peraturan daerah, menjadi Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Di daerah Provinsi, Satpol PP dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab terhadap Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Sesuai dengan undang-undang No.32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

Untuk menciptakan anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki kompetensi sebagai penegak peraturan daerah maka anggota Satuan Polisi Pamong Praja harus mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Pelatihan dan pendidikan yang disebut sebagai Diklat SAR ini sangat penting untuk menghasilkan anggota Satuan Pamong Praja yang memiliki kompetensi sesuai tugasnya sebagai penegak peraturan daerah. DIKLATSAR (Pendidikan Pelatihan Dasar) dilaksanakan

untuk mengembangkan peraturan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dalam menegakan peraturan daerah. Selanjutnya ditegaskan Permendagri Nomor 38 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja pasal 5 Diklat Dasar Pol PP, harus diikuti PNS yang telah diangkat menjadi Pol PP di Satpol PP. Awal pelaksanaan DIKLATSAR guna mengetahui sejauhmana pengetahuan dan wawasan peserta tentang Pol PP.

Dalam peraturan menteri yang dimaksud dengan Satuan Polisi Pamong Praja atau yang selanjutnya disebut Sat Pol PP adalah bagian perangkat daerah dalam penegakkan peraturan daerah (PERDA), penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat (TRANTIBUM).

Anggota Satpol PP Kabupaten Bintan juga harus mengikuti Pelatihan dan Pendidikan Dasar Polisi Pamong Praja (DIKLATSAR Satpol PP) agar anggota Satpol PP Kabupaten Bintan dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar dapat terus meningkatkan kompetensi anggota Satpol PP Kabupaten Bintan. Berikut merupakan anggota Satpol PP yang sudah mengikuti DIKLATSAR Tahun 2018 :

Tabel 1.1
Daftar Anggota Satpol PP yang mengikuti DIKLATSAR Tahun 2018

No.	Nama Anggota	Jabatan
1.	AGUSFIANDI	Anggota Satpol PP
2.	ALISANDRA PURNAWIRAWAN	Anggota Satpol PP
3.	DESI NATALIA	Anggota Satpol PP
4.	ELVIS SAPUTRA	Anggota Satpol PP
5.	NAZMAIRI	Anggota Satpol PP
6.	NOVIKA WIDYA SARI	Anggota Satpol PP
7.	NUGROHO TEGUH HARIYANTO	Anggota Satpol PP
8.	RACHMASARI	Anggota Satpol PP
9.	MUHAMMAD RIZAL	Anggota Satpol PP

10.	SITI MUPAIYAH	Anggota Satpol PP
11.	DODI	Anggota Satpol PP
12.	REINALDY AGUSTIAN	Anggota Satpol PP
13.	SULASIKIN	Anggota Satpol PP
14.	AGUSTINUS HERMANTO, S.IP	Anggota Satpol PP
15.	ARI RISWANTO	Anggota Satpol PP
16.	AYU SAFITRI	Anggota Satpol PP
17.	DESRI ANDRIYADI	Anggota Satpol PP
18.	ERNAWATI	Anggota Satpol PP
19.	FAJAR HARIANTO	Anggota Satpol PP
20.	PRANGKI MARTONI, SP.i	Anggota Satpol PP
21.	REHAN	Anggota Satpol PP
22.	SULISTIAWAN	Anggota Satpol PP
23.	TIARA NOVELA	Anggota Satpol PP
24.	TOMY INDRA SAPUTRA	Anggota Satpol PP
25.	MUHAMMAD MAWASI	Anggota Satpol PP
26.	YADI	Anggota Satpol PP
27.	MUHAMMAD YASIR ARAFAD	Anggota Satpol PP

Sumber : *Dokumen Satpol PP (2020)*.

Pelaksanaan DIKLATSAR bagi anggota Satpol PP Kabupaten Bintan sangat penting dikarenakan kurang kreatifnya anggota satpol PP dalam bekerja, jumlah personil yang kurang, satpol PP merupakan aparatur negara yang terjun langsung kedalam masyarakat sehingga harus memiliki pemahaman yang baik terkait aturan/perda yang berlaku. Sesuai dengan fungsi satpol PP sebagai kertertiban dan ketentraman umum, dan penegak peraturan daerah. Anggota satpol PP harus mempunyai dasar pemahaman yang memadai agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Fenomena pada objek penelitian yang dapat dilihat dan dirasakan tentang urgensinya sebuah Pendidikan dan Pelatihan Dasar (DIKLATSAR) bagi anggota Satpol PP yaitu :

1. Masih banyaknya anggota satpol PP yang mengalami penolakan oleh masyarakat ketika menjalankan fungsi Trantibum,

2. Masih banyaknya anggota satpol PP yang kurang disiplin saat menjalankan tugas,
3. Masih kurangnya pemahaman anggota satpol PP yang baru dalam menghadapi masyarakat dan penolakannya dengan baik,
4. Masih banyaknya anggota satpol PP yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas,
5. Masih kurangnya pengetahuan anggota satpol PP yang baru dalam penegakan peraturan daerah (PERDA),
6. Masih adanya anggota satpol PP yang mengenakan biaya atau sanksi denda diluar ketentuan kepada pedagang kaki lima,
7. Kurangnya kecakapan dalam mengatasi konflik lapangan,
8. Masih banyaknya anggota satpol PP yang tidak berhasil atau gagal dalam melaksanakan fungsi Trantribum akibat penolakan dari masyarakat,
9. Masih banyaknya anggota satpol PP yang memiliki kinerja buruk,
10. Belum terbantuknya kepribadian dan perilaku yang sesuai standar pada anggota satpol PP muda atau baru.

Oleh sebab itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut maka sangat penting bagi seorang anggota Satpol PP untuk mengikuti program DIKLATSAR sebagai acuan/pedoman pelaksanaan tugas penegakan PERDA oleh anggota Satpol.

Melihat permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan maka penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji berbagai masalah tersebut dengan penelitian dengan judul “EFEKTIVITAS DIKLAT SAR PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BINTAN”.

1.2. Rumusan Masalah

Setelah menjabarkan latar belakang diatas tentang alasan mengapa peneliti mengambil judul. Maka peneliti menyusun rumusan masalah yaitu “Bagaimana Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan”.

1.3. Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang telah tercantum pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

a. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi perbandingan antara ilmu atau teori manajemen yang berkaitan tentang Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan dengan keadaan yang terjadi

langsung di lapangan atau praktek mengenai teori-teori Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan tersebut. Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut diharapkan akan lebih memajukan khazanah pendidikan khususnya Ilmu Manajemen yang memiliki konsentrasi atau kecenderungan kepada Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan berbagai pihak.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran kepada para peneliti-peneliti selanjutnya atau para akademis yang akan mengambil judul penelitian untuk skripsi dalam kajian yang sama yaitu tentang Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi di dalam membuat suatu penulisan karya tulis ilmiah atau skripsi.

c. Bagi Penulis

Bagi Penulis, penelitian ini berguna dalam menambah dan memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek, dan belajar menganalisa.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan sebagai pertimbangan dalam

mengadakan pelatihan yang dapat lebih meningkatkan kompetensi anggota Satpol PP Kabupaten Bintan.

b. Bagi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk mengetahui bagaimana Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka materi-materi yang tertera pada skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa bab.

Beberapa bab yang dimaksud dalam sistematika penulisan pada karya tulis ilmiah atau penelitian skripsi ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematis penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka ini berisi tinjauan yang merupakan teori-teori yang mendukung dalam penulisan

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi Penelitian ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab analisis dan Pembahasan ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab penutup ini berisikan hal-hal yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Teori Manajemen

Menurut Parker (Roziqin, 2010), manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting done through people*). Definisi yang sering digunakan dalam mengartikan manajemen adalah seni dalam menyelesaikan segala sesuatu melalui orang lain.

Manajemen merupakan kumpulan dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*) kegiatan anggota organisasi dan kegiatan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian tersebut, manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan bahkan profesi. Luther Gulick menyatakan manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Follet menyatakan manajemen dilihat sebagai kiat karena untuk mendapati sasaran dilakukan melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan suatu pekerjaan/tugas.

Sementara dilihat sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus di mana dalam rangka mencapai suatu prestasi manajer dan profesional dituntut oleh suatu kode etik (Roziqin, 2010).

Perbedaan pengertian manajemen terjadi karena perbedaan masing-masing

pakar dalam meletakkan sudut pandangya. Namun demikian diantara pengertian tersebut terdapat kesamaan-kesamaan di dalamnya. Adapun pernyataan beberapa pakar, antara lain :

1. Hasibuan (2016) mengatakan tentang manajemen adalah ilmu dan juga seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Robbins & Coulter (2012) manajemen adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan juga efektif melalui orang lain.
3. George Terry (Roziqin, 2010) menyatakan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari tindakan *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
4. James A.F. Stoner (Utami, 2010) menyatakan bahwa manajemen merupakan kumpulan dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*) kegiatan anggota organisasi dan kegiatan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan (Wirawan, 2014). Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja,

pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dan dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Adapun pernyataan beberapa pakar ahli tentang teori manajemen SDM antara lain:

- a. Mulyadi (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan. Mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memeberikan imbalan kepada mereka atas usahanya.
- b. Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.
- c. Menurut Hasibuan (2016), Manajemen Sumber daya manusia berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.
- d. Menurut Ricky W (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja,

karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dan dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.1.2. Teori Efektivitas

Menurut Herlambang (2013) Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Selanjutnya menurut Danish & Usman (2010) efektivitas adalah menumbuhkan kreativitas.

Adapun pernyataan beberapa pakar ahli tentang teori efektivitas lainnya yaitu :

1. Boediono (2016), efektivitas merupakan “ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan.
2. Ghantar & Prasetya (2017) efektivitas sering kali disebut sebagai mengerjakan hal yang tepat yaitu, menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai sasarannya. Dengan demikian efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan

2.1.2.1. Indikator Efektivitas

Herlambang (2013) mengungkapkan indikator efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria efektivitas, sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tapi juga dapat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Ketepatan perhitungan biaya

Berkaitan dengan ketepatan dalam pemanfaatan biaya, dalam arti tidak mengalami kekurangan juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai suatu kegiatan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Ketepatan dalam menetapkan satuan biaya merupakan bagian daripada efektivitas.

3. Ketepatan dalam pengukuran

Dengan ketepatan ukuran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya sebenarnya merupakan gambaran daripada efektivitas kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi

4. Ketepatan dalam menentukan pilihan.

Menentukan pilihan bukanlah suatu persoalan yang gampang dan juga bukan hanya tebakan tetapi melalui suatu proses.

5. Ketepatan berpikir

Ketepatan berfikir akan melahirkan keefektifan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan itu dalam melakukan suatu bentuk kerjasama dapat memberikan hasil yang maksimal.

6. Ketepatan dalam melakukan perintah.

Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satunya kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan. Jika perintah yang diberikan tidak dapat dimengerti dan dipahami maka akan mengalami kegagalan yang akan merugikan organisasi.

7. Ketepatan dalam menentukan tujuan

Ketepatan dalam menentukan tujuan merupakan aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.

8. Ketepatan ketepatan sasaran

Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan.

2.1.2.2. Pendekatan Penilaian Efektivitas

Pendekatan efektifitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktivitas tersebut efektif. Terdapat beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektifitas yaitu:

1. Pendekatan Sasaran

Pendekatan ini digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang ingin dicapai. Dalam

pendekatan ini pendekatan sasaran menggunakan pengukuran efektifitas yang dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Selain tercapainya tujuan/sasaran, faktor waktu pelaksanaan juga selalu di gunakan dalam pengukuran efektifitas. Oleh karena itu dalam efektifitas selalu mengandung unsur waktu pelaksanaan.

2. Pendekatan Sumber

Pendekatan ini mengukur efektifitas berdasarkan keberhasilan suatu lembaga dalam memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkannya dan juga memelihara keadaan serta sistem, hal ini dilakukan agar dapat berjalan efektif.

3. Pendekatan Proses

Pendekatan ini digunakan sebagai efisiensi dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada dapat berjalan secara terkoordinasi.

2.1.3. Teori Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan menurut Hermawan (2017) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi -potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai- nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Adapun pernyataan beberapa pakar ahli tentang teori pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. John (Arifin, 2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.
- b. Rogers (2014), Pendidikan dan pelatihan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.
- c. Notoadmodjo (Basri & Rusdiana, 2015) mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
- d. Ambar (Almasri, 2016) mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli tentang pendidikan dan pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan SDM dengan cara memelihara, meningkatkan kemampuan, meningkatkan kapasitas, dan meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja.

2.1.3.1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hidayat (2013) tujuan Diklat yaitu:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya dalam peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri antara lain disebutkan bahwa Diklat bertujuan:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Menurut Almasri (2016) tujuan Diklat antara lain:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.

2. Moral Karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

3. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

4. Kepemimpinan

Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi.

5. Kompensasi

Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

2.1.3.2. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menurut Basri & Rusdiana (2015) antara lain:

- a. Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- b. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frusasi, dan konflik.
- c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- d. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- e. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- g. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- h. Meningkatkan keterampilan interpersonal.

2.1.3.3. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Munawwaroh (2017) terdapat beberapa metode dalam diklat tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*.

1. Metode *on job training*

Metode *on job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaganya.

2. Metode *Off the job training*

Dalam metode *off the job training*, pelatihan dilaksanakan di mana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.

Secara umum metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Ahmad (2016) yang dilakukan adalah terdiri dari:

1. Metode Kuliah

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungan metode kuliah adalah dapat digunakan untuk kelompok besar hingga biaya peserta menjadi rendah

dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relative singkat, sedangkan kelemahannya, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

2. Metode Konferensi

Konferensi merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif.

3. Metode Studi Kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis. Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasikan pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kemampuan memecahkan masalah.

4. Metode Bermain Peran

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahukan mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua orang atau lebih peserta diberikan bagian-bagian untuk bermain sebelum kelompok beristirahat. Bagian-bagian itu dikarakteristikan, tetapi tidak melibatkan memori

(ingatan). Manfaat metode bermain peran adalah belajar melalui perbuatan, menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, menimbulkan minat dan keterlibatan tinggi.

5. Bimbingan Berencana

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum.

2.1.3.4. Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja (DIKLATSAR Satpol PP)

Dalam peraturan menteri ini yang dimaksud dengan Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disebut Sat Pol PP, adalah bagian perangkat daerah dalam penegakkan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, dan ketenteraman masyarakat.

Polisi Pamong Praja adalah anggota Sat Pol PP sebagai aparat pemerintah daerah dalam penegakkan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tenteram, tertib, dan teratur.

Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disebut Diklat Dasar Pol PP, adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan diangkat menjadi Pol PP.

Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan, yang selanjutnya disebut STTTP, adalah Surat tanda lulus bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tujuan Diklat Dasar Pol PP:

1. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku Polisi Pamong Praja;
2. Meningkatkan profesionalisme polisi pamong praja dalam melaksanakan tugas penegakkan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat; dan
3. Menyediakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan persyaratan untuk diangkat menjadi Polisi Pamong Praja.

Diklat Dasar Pol PP terdiri atas:

- a. Pola 300 jam pelajaran

Diklat Dasar Pol PP pola 300 jam pelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, harus diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan diangkat menjadi Polisi Pamong Praja di Sat Pol PP.

b. Pola 150 jam pelajaran

Diklat Dasar Pol PP pola 150 jam pelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, harus diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja di Sat Pol PP.

c. Pola 100 jam pelajaran

Diklat Dasar Pol PP pola 100 jam pelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, harus diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja dan menduduki jabatan struktural eselon IV di Sat Pol PP.

d. Pola 50 jam pelajaran

Diklat Dasar Pol PP pola 50 jam pelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, harus diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja dan menduduki jabatan struktural eselon III di Sat Pol PP.

e. Pola 30 jam pelajaran.

Diklat Dasar Pol PP pola 30 jam pelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, harus diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja dan menduduki jabatan struktural eselon II di Sat Pol PP.

Diklat Dasar Pol PP pola 150 jam pelajaran, pola 100 jam pelajaran, pola 50 jam pelajaran, dan pola 30 jam pelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, dan Pasal 9, dilaksanakan paling lambat 2 (dua) tahun pada anggaran berikutnya setelah peraturan menteri ini ditetapkan.

Garis-Garis Besar Program Pembelajaran Diklat Dasar Pol PP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, tercantum dalam lampiran dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari peraturan menteri ini.

Penyelenggaraan Diklat Dasar Pol PP dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam melaksanakan Diklat Dasar Pol PP setelah memenuhi persyaratan dan mendapatkan persetujuan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri.

Materi Diklat Dasar Pol PP, meliputi:

- a. Pengetahuan dasar kepamongprajaan;
- b. Keterampilan dasar kepamongprajaan; dan sikap dan perilaku kepamongprajaan.

Fasilitator/narasumber Diklat Dasar Pol PP, terdiri atas:

- a. Pejabat negara sesuai dengan keahlian dibidangnya;
- b. Pakar/praktisi sesuai dengan keahlian dibidangnya;
- c. Akademisi sesuai dengan keahlian dibidangnya; dan
- d. Pejabat fungsional dan pejabat struktural sesuai dengan keahlian dibidangnya.

Metode pembelajaran Diklat Dasar Pol PP, meliputi:

- a. Ceramah;
- b. Diskusi;

- c. Simulasi;
- d. Praktek;
- e. Olah praja; dan
- f. Studi banding

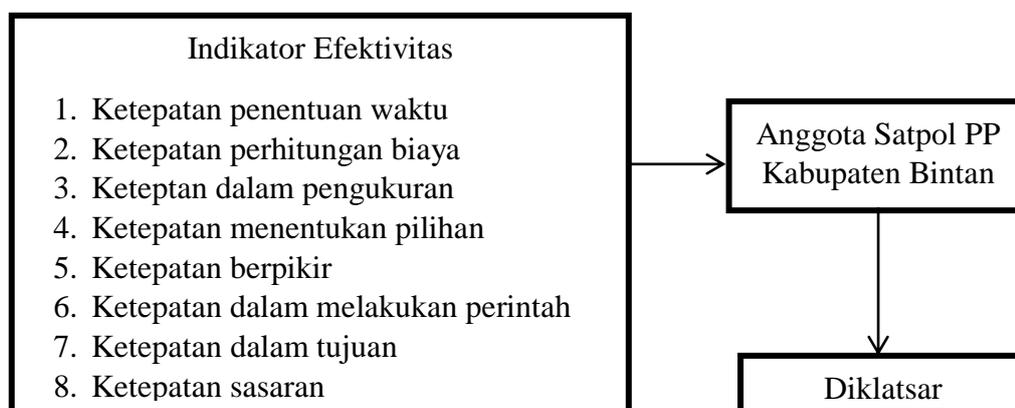
2.2. Kerangka Pemikiran

Untuk mengukur keberhasilan DIKLATSAR anggota Satpol PP Kabupaten Bintan maka penulis menggunakan konsep efektivitas.

Menurut Makmur (2011) indikator-indikator yang ditetapkan adalah Ketepatan penentuan waktu, Ketepatan perhitungan biaya, Ketepatan dalam pengukuran, Ketepatan menentukan pilihan, Ketepatan berpikir, Ketepatan dalam melakukan perintah, Ketepatan dalam menentukan tujuan, ketepatan sasaran.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran penelitian mengenai “Efektivitas DIKLATSAR Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bintan” sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : *Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020).*

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) yang berjudul ``EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DALAM PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang)``. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja pada karyawan BRI Syariah Cabang Kantor Malang, mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung efektivitas pelatihan kerja pada karyawan BRI Syariah Cabang Kantor Malang, untuk mengetahui kinerja karyawan karyawan BRI Syariah Cabang Kantor Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan dengan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data melalui tiga tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan sudah berjalan efektif.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ajitia & Prasetya (2017) dengan judul ``EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV MAKASSAR``. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat fungsional) di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar menggunakan teori pengukuran efektivitas menurut Duncan (1985), yaitu: Pencapaian Tujuan, Integrasi, Adaptasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif

bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat fungsional) di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar belum sepenuhnya berjalan efektif .

3. Penelitian yang dilakukan oleh Widoyoko (2017) yang berjudul ``EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BPR TARUNA ADIDAYA SANTOSA``. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada BPR Taruna Adidaya Santosa. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data yang tidak dipublikasikan secara umum hanya kalangan karyawan perusahaan yang mengetahui. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Sampel pada penelitian adalah seluruh karyawan BPR Taruna Adidaya Santosa. Hasil dari pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada BPR Taruna Adidaya Santosa dapat dilakukan dan tercapai dengan baik. Respon karyawan mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan bermanfaat. Jadi tujuan perusahaan (tercapai) sama dengan persepsi karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa program pelatihan dan pengembang BPR Taruna Adidaya Santosa sudah berjalan secara efektif.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rahul & Puja (2012) yang berjudul ``*THE EFFECTIVENES OF EDUCATION AND TRAINING CENTER OF*

PEKING UNIVERSITY AND OBSERVATORY COMMUNICATION TECHNOLOGY ON CHINA". Penelitian ini terdapat pada jurnal *HSBC Business Journal*, volume 1 nomor (2) dan terdaftar dengan nomor ISSN : 2409–2601. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan diklat pada universitas dan laboratorium Universitas Peking. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan diklat pengelola universitas dan laboratorium teknologi komunikasi dapat disimpulkan efektif.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ostafichuk & Naylor (2013) yang berjudul "*ANALYSIS OF EFFECTIVENESS THE TRAINING ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON TRE INTERNATIONAL CORPORATION*". Penelitian ini terdapat pada jurnal *Federico of Economics*, volume 1 nomor (2) dan terdaftar dengan nomor ISSN : 2418–2602. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan pada divisi pengembangan SDM perusahaan internasional Tre. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan Tre dalam melakukan pelatihan untuk pengembangan SDM sudah sangat efektif dengan memperhatikan pertimbangan ketepatan waktu, kapan seorang itu harus diberikan pelatihan agar dirinya menjadi semakin berkembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan dipilihnya metode ini, maka dapat mempermudah peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Metode kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, atau natural *setting*, sehingga metode penelitian ini sering disebut sebagai metode naturalistik.

3.2. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Supardi, 2014). Sementara data sekunder adalah data yang didapatkan dari mengumpulkan hasil studi pustaka dan sumber referensi yang dirujuk oleh peneliti

dalam melakukan penelitian ini. Data sekunder dikumpulkan sebagai data pendukung penelitian.

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Supardi, 2014). Data primer disebut juga data asli atau data baru. Kesimpulannya, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber atau *key informant*. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data hasil wawancara dan observasi.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Supardi, 2014). Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan/dokumen peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, dokumen, jurnal dan publikasi lainnya.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka penulis menggunakan tiga metode, yaitu metode observasi yang merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2016). Kemudian Metode dokumentasi yaitu berupa pengumpulan dokumen-dokumen yang mendukung

untuk hasil penelitian, dokumentasi foto pada saat dilakukan penelitian, dan metode wawancara yang akan dilakukan kepada narasumber atau *key informant* yang memang dapat dipercaya sebagai sumber data primer penelitian.

3.3.1. Metode Observasi

Metode observasi disebut juga metode pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode observasi yang merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2016). Metode ini digunakan untuk mengetahui adanya motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong sumber daya manusia organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun pada metode ini peneliti menggunakan observasi terstruktur yaitu pedoman observasi yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *check-list*. Peneliti membubuhkan tanda v (check) pada kriteria yang sesuai.

3.3.2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, wasiat, buku, undang-undang, sebagainya (Sugiyono, 2013).

3.3.3. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti,

dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil (Sugiyono, 2016). Wawancara dapat pula dipakai sebagai cara pengumpul data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Secara umum ada tiga penggunaan metode wawancara, yaitu:

1. Sebagai metode primer, bila dijadikan satu-satunya alat pengumpul data.
2. Sebagai metode pelengkap, bila digunakan untuk melengkapi informasi yang tidak dapat diperoleh dengan metode lain.
3. Sebagai metode untuk menguji kebenaran dan kemantapan suatu hasil penelitian yang telah diperoleh dengan metode lain.

Ketiga metode wawancara ini tidak mempunyai sifat yang satu lebih tinggi harganya dari yang lain tetapi justru membuat wawancara merupakan suatu cara yang serba guna.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berangkat dari pengertian tersebut, dapatlah dipahami bahwa populasi merupakan individu-individu atau kelompok atau keseluruhan subyek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu dengan jumlah 154 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil, peneliti menggunakan metode *simple random sampling* dengan teknik *purposive sampling*, sehingga sampel acak yang diambil memanglah narasumber yang dipercaya dapat menggambarkan mengenai permasalahan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengambil keputusan di satuan polisi pamung praja Kabupaten Bintan (KASATPOL PP);
2. Pejabat yang berwenang mengurus pengembangan sumber daya aparatur (KABID SDA);
3. Pejabat yang berwenang mengurus pelatihan dasar (KASI Pelatihan Dasar);
4. Pejabat yang berwenang mengurus penyusunan program kegiatan (KASUBAG Penyusun Program);
5. Anggota SATPOL PP golongan II dan III yang telah mengikuti Diklatsar

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	1 Orang
2	Kabid Satpol PP	1 Orang
3	Kasi dan Kasubag Satpol PP	2 Orang
4	Anggota Satpol PP Golongan III	1 Orang
5	Anggota Satpol PP Golongan II	1 Orang
TOTAL		6 Orang

Sumber : *Olahan Data Sekunder (2020)*

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk

orang atau obyek yang berbeda. Definisi operasional variabel ini digunakan oleh peneliti sebagai indikator atau acuan dalam menggali informasi tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Sehingga diharapkan dengan adanya definisi konsep atau operasional variabel ini penelitian lebih terfokus.

Selain itu, definisi operasional variabel juga digunakan sebagai definisi konsep dalam melakukan analisis. Sehingga, rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk menganalisis berdasarkan teori para ahli motivasi dapat terjawab.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas. Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Efektivitas (X)	Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. (Herlambang, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penentuan waktu. 2. Ketepatan perhitungan biaya. 3. Ketepatan dalam pengukuran. 4. Ketepatan menentukan pilihan. 5. Ketepatan berpikir. 6. Ketepatan dalam melakukan perintah. 7. Ketepatan dalam menentukan tujuan. 8. ketepatan sasaran (Herlambang, 2013).

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan

makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Idham, 2015). Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan Kualitatif. Pengolahan data pada penelitian kualitatif tentunya berbeda dengan penelitian kuantitatif. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mengelompokan data hasil wawancara sesuai dengan indikator operasional variabel, agar lebih jelas tergambar motivasi apa yang paling dominan muncul dari dalam maupun dari luar individu yang tergabung dalam organisasi tersebut.

Terdapat dua jenis data yang diperoleh pada saat penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak memerlukan perhitungan matematis atau tidak dapat dihitung dalam teknik matematis. Sementara data kuantitatif adalah data yang memerlukan adanya perhitungan secara matematis.

3.6.1. Data Collection

Data collection atau pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan dan memastikan informasi pada subjek yang akan dilakukan uji coba, dengan cara yang sistematis yang memungkinkan seseorang dapat menjawab pertanyaan dari uji coba yang dilakukan, uji hipotesis, dan mengevaluasi hasil. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara yaitu observasi, wawancara, intisari dokumen, dan pita rekaman yang biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis. Tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam

teks yang diperluas. Sehingga, data yang dikumpulkan adalah data dalam bentuk tulisan atau uraian.

3.6.2. Data Reduction

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono, 2016).

3.6.3. Display Data

Display data merupakan penyajian data yang bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2016). Dalam proses *display data* atau menampilkan data hasil penelitian dilakukan sesuai dengan teori-teori motivasi yang akan di analisis. *Display data* dikenal juga dengan penyajian data. Penyajian data yang sering digunakan untuk data kualitatif adalah dalam bentuk teks naratif.

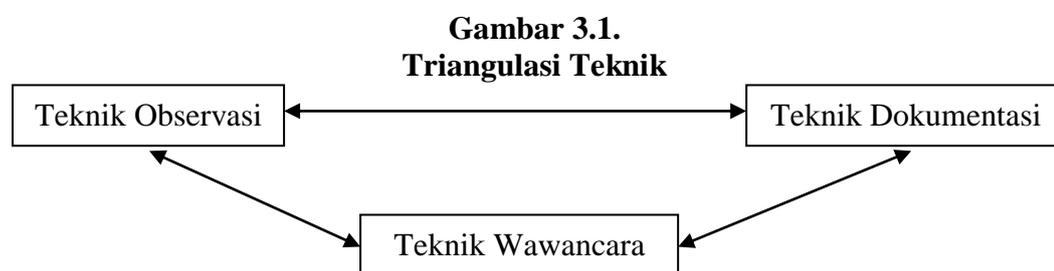
3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Keabsahan Data / Triangulasi

Uji Keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan uji kabsahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode

uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan *member check*.

Metode Triangulasi dalam pengujian kredibilitas keabsahan data ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Maka triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan dapat digambarkan sesuai dengan bagan berikut:



Sumber: *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Sugiyono, 2016)

3.7.2. *Conclusion Drawing / Verification*

Moleong (2010) menyatakan bahwa tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Pemeriksaan keabsahan data sering juga disebut dengan *conclusion drawing / verification*. Penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan atau ditampilkan pada tahapan analisis sebelumnya. Kegiatan ini sama dengan kegiatan analisis yang lainnya, sehingga pada kegiatan analisis kali ini juga dapat dilakukan bersamaan pada saat pengumpulan data dilakukan.

Hal ini diharapkan agar mendapatkan informasi yang valid tentang fokus penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2016). *Skripsi Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto. Ilmu Keguruan*. FAKultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. STAI Al-Azhar Pekanbaru, 19, 1–19.
- Arifin, Z. (2010). *Penelitian Pendidikan : Metode dan Paradigma Baru*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. (M. S. Beni Ahmad Saebani, Ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Boediono. (2016). *Ekonomi Indonesia : Dalam Lintasan Sejarah*. Jakarta: Mizan.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159–167. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Ghantar Ajitia N, M., & Prasetya, A. (2017). *Efektivitas Manpower Planning Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent (Studi Pada Divisi Pengembangan Karir , Organisasi , dan Kompetensi di PT . Pupuk*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 27–35.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Gostam Publishing.
- Hermawan, I. K. D. (2017). *Metode Menyusun Proyeksi Siswa dalam Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: DEEPUBLISH.
- Hidayat, S. (2013). *Teori dan Prinsip Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.

- Idham, J. R. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Len Joen, D. (2016). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada CV Citra Gemilang Tenggara. *Administrasi Negara*, 4, 2405–2419.
- Marpaung, J., & Wilany, E. (2017). *Kepulauan Batam The Correlation Between Students ' Self Efficacy , Intrinsic Motivation And Academic Procrastination Of Riau Kepulauan* Seseorang yang mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai batas waktu yang telah ditentukan , sering mengalami k, 6(1), 10–21.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (I. Taufik, Ed.) (XXVII (Rev)). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Munawwaroh, Z. (2017). *Analisis Manajemen Risiko Pada Pelaksanaan Program Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIV(2), 71–79.
- Nasution, D. (2013). Ketergantungan Biaya Audit, masa kerja auditor, dan auditor independensi : kasus finlandia. *Jurnal Akuntansi Ketergantungan*, 3(3).
- Ostafichuk, P. M., & Naylor, C. (2013). *The Influence Of Personality Type On Teamwork In Engineering Education*, 1–7.
- Putro Widoyoko, E. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Rahmawati. (2014). *Uji Parsial Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: LAKSANA.
- Rahul, S., & Puja, M. (2012). Effective And Efficient Teamwork : Makes Things Happen More Then Anything Else In Organizations. *International Journal Of Social Science and Inter Disciplinary Reseach*, 1, 154–171.
- Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education.Inc.
- Rogers, K. B. (2014). *Pendidikan Anak-Anak Berbakat dan Bertalent : Memadukan Program dengan Anak*. Jakarta: In Media.

- Roziqin, M. Z. (2010). *Pedoman Pengelolaan Kepuasan Kerja Pegawai Sesuai Standar Good Government*. (S. Arif, Ed.) (1st ed., Vol. 1). Malang: Averroes Press.
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). *Terhadap Promosi Jabatan Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur*, DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Setiap perusahaan saat ini perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia serta ca. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4807–4834.
- Siburian, P. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru*.
- Sinambela, P. L. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian (Edisi Revisi): Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* (Revisi). Jakarta Selatan: Change Publication.
- Susiana, & Herawaty. (2017). *Tujuan dibentuknya Komite Audit*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado)*. *Jurnal EMBA*, 6(2), 474–482.
- Utami, C. W. (2010). *Manajemen Ritel*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2014). *Konflik dan Manajemen Konflik, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN 7 : CURICULUM VITAE



Nama : YADI
Tempat / Tanggal Lahir : Tembeling / 25 Februari 1994
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Menikah
Nomor HP : 0852-7125-9556
Email : yadi87409@gmail.com
Alamat : Tembeling, No. 17. Kel. Tembeling Tanjung.

Nama Orang Tua

- a. Ayah : Jariah
- b. Ibu : Zainah

Riwayat Pendidikan

- a. SD : SDN 002 TELUK BINTAN
- b. SMP : SMPN 6 BINTAN
- c. SMA : SMAN 3 BINTAN
- d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG