

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

A. MANDAWARI, A.BM

2018.MM.11586

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR


Oleh :

A. MANDAWARI A.BM

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 9 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

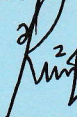
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

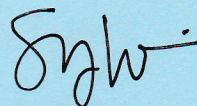
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2021



A. MANDAWARI A.BM

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN POLEWALI
MANDAR**

Nama Mahasiswa : A. Mandawari A.BM
NIM : 2018.MM.1.1586
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Saripuddin D S.Pd., S.E., M.M
Tanggal Ujian : 9 Februari 2021
SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Andi Afandi Rahman, ST, M.Si sebagai kepala pelaksana BPBD Kabupaten Polewali Mandar
3. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

5. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si, dan Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M selaku Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta istri dan anak – anak ku yang senantiasa memberikan dukungan do'a dan motivasi, tesis ini juga saya dedikasikan untuk Bapak/Ibu Tercinta.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Januari 2021
Penulis,

A. MANDAWARI A.BM

Abstrak

A.Mandawari A.BM. 2021. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Andi Ririn Oktaviani.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan disiplin secara parsial terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan disiplin secara Simultan terhadap kualitas SDM pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kualitas SDM pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan di kantor Badaan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar dengan metode purposive sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah (1) observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan variabel-variabel yang telah ditentukan (2) angket/kuesioner dimana daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden dijawab secara sistematis untuk memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pendidikan, pelatihan, dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM (2) pendidikan, pelatihan, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kualitas SDM pegawai (3) pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas SDM pegawai.

Kata kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidkan, Pelatihan, Disiplin*



Abstract

A. Mandawari A.BM. 2021. The Effect of Education, Training, and Discipline toward the Quality of Human Resources at the Regional Disaster Management Agency of Polewali Mandar Regency, supervised by Muhammad Idris and Andi Ririn Oktaviani.

This study aims to (1) identify and analyze the effect of education, training, and discipline partially on the quality of employee human resources at the Regional Disaster Management Agency of Polewali Mandar Regency (2) to identify and analyze the effect of education, training and discipline simultaneously on the quality of employee human resources. in the Regional Disaster Management Agency of Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable affects the quality of human resources of employees at the Regional Disaster Management Agency of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted at the Regional Disaster Management Agency of Polewali Mandar Regency with a purposive sampling method, in which all members of the population were used as samples. The data collection method used is (1) observation, namely data collection techniques with direct observation in the field relating to predetermined variables (2) questionnaires in which a list of questions and statements submitted by researchers to respondents are answered systematically to obtain data so that resulting data in the form of responses or responses from these respondents which then this data will be processed by researchers.

The results show that (1) education, training, and discipline have a partial effect on the quality of human resources (2) education, training, and discipline have a simultaneous effect on the quality of employee human resources (3) training is the most dominant variable affecting the quality of human resources.

Keywords: *Quality of Human Resources, Education, Training, Discipline*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Pendidikan.....	11
2.3 Pelatihan.....	21
2.3.1 Pengertian Pelatihan	21
2.3.2 Bentuk-bentuk Pelatihan	22
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	23
2.3.4 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	25
2.4 Disiplin	33
2.5 Kualitas Sumber Daya Manusia	35
2.5.1 Defenisi Kualitas Sumber Daya Manusia	35

2.5.2 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	37
2.5.3 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	39
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	41
3.1 Kerangka Konseptual.....	41
3.2 Hipotesis Penelitian	42
3.3 Definisi Operasional Variabel	42
3.4 Pengukuran Variabel	43
BAB IV METODE PENELITIAN	46
4.1 Pendekatan Penelitian	46
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	46
4.2.1 Tempat Penelitian	46
4.2.2 Waktu Penelitian	46
4.3 Populasi dan Sampel.....	47
4.3.1 Populasi	47
4.3.2 Sampel	47
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
4.5 Uji Instrumen Penelitian	48
4.6 Metode Analisa Data	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1 Hasil Penelitian.....	53
5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	53
5.1.2. Sumber Daya Manusia BPBD Kabupaten Polewali Mandar	58
5.1.3. Deskripsi Responden	60
5.1.4. Hasil Analisis Diskriptif.....	64
5.1.5. Validitas dan Reliabilitas	68
5.1.6. Regresi Linier Berganda	73
5.1.7 Pengujian Hipotesis	74

5.2	Pembahasan.....	81
5.2.1.	Analisis Korelasi.....	81
5.2.2.	Diagram Jalur	85
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		87
6.1.	Kesimpulan.....	87
6.2.	Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Data Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	59
Tabel IV.2 Data Pegawai Menurut Gender	60
Tabel IV.3 Data Pegawai Menurut Pangkat/Golongan	61
Tabel IV.4 Validitas Variabel Pendidikan	62
Tabel IV.5 Validitas Variabel pelatihan	63
Tabel IV.6 Validitas Variabel Disiplin	64
Tabel IV.7 Validitas Variabel Kualitas SDM	64
Tabel IV.8 Reliabilitas	66
Tabel IV.9 Tingkat Pengembalian Kusione	67
Tabel IV,10 Responden berdasarkan Jenis kelamin	68
Tabel IV,11 Responden berdasarkan Jenis Pendidikan	69
Tabel IV,12 Responden berdasarkan Pangkat/Golongan	70
Tabel IV,13 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pendidikan	71
Tabel IV,14 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pelatihan	72
Tabel IV,15 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pelatihan	73
Tabel IV,16 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kualitas SDM	74
Tabel IV,17 Coefficients	75
Tabel IV.18 Hasil Analisis Uji Simultan Dengan F=Test	78
Tabel IV.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R Square)	79
Tabel IV.20 Hasil uji Normalitas	80
Tabel IV.20 Hasil Multikolinearitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA

LAMPIRAN 5 : DOKUMENTASI WAWANCARA RESPONDEN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kerja-kerja penyelenggaraan penanggulangan bencana seperti yang diamanatkan oleh undang-undang, mensyaratkan adanya institusi kelembagaan yang mampu melakukan kerja koordinasi, konsolidasi, komando dan pelaksana penanggulangan bencana di daerah. Berangkat dari kebutuhan institusi di atas, maka undang-undang mengamanatkan setiap daerah membentuk badan penanggulangan bencana daerah (BPBD). Sehingga pada tahun 2012 pemerintah daerah kabupaten Polewali Mandar menetapkan peraturan Daerah nomor 2 tahun 2012 tentang pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Namun demikian penyelenggaraan penanggulangan bencana di Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan pengalaman sering kali mengalami kendala utamanya pada persoalan operasional hal ini disebabkan oleh karena Organisasi Perangkat Daerah yang baru di bentuk ini kurang memiliki kemampuan baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana dan prasarananya.

Dalam mengatasi permasalahan Organisasi Perangkat Daerah tersebut, maka sangatlah perlu untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Pegawai yang tentunya berkaitan erat dengan pendidikan, pelatihan dan disiplin.

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada kualitas SDMnya. Kualitas adalah kemampuan kerja setiap individu dalam bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas SDM merupakan

kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dimiliki oleh seorang individu atau pegawai dalam sebuah organisasi. Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi kualitas Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang harus dipenuhi.

Untuk mewujudkan kualitas SDM dalam jangka Panjang pegawai harus memiliki kemampuan yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kualitas SDM secara perorangan akan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas SDM dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan sesuai dengan Topoksinya. Kualitas sangat berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Prestasi individu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja kelompok dan memberikan kontribusi pada organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kualitas SDM perusahaan/ organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan dan adanya disiplin. Upaya menciptakan kualitas sumber daya manusia dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih ada pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja, membangun team work masih rendah, kemampuan menganalisis dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan

dengan tugasnya masih perlu di tingkatkan, pola komunikasi yang dibangun belum optimal sehingga kadang menimbulkan miskomunikasi dengan organisasi perangkat daerah terkait penanggulangan bencana, sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap organisasi.

Posisi Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebagai organisasi kelembagaan sesuai tugas dan fungsinya, yakni mewujudkan Kabupaten Polewali Mandar yang aman dan sehat melalui penanganan bencana yang tanggap, cepat dan tepat belum dapat tercapai, oleh karena kebijakan perencanaan dan strategi dalam menanggulangi bencana tidak relevan/ sesuai, hal ini disebabkan karena aparatur yang ada dalam lembaga ini tidak memiliki kualitas SDM dalam menetapkan kebijakan yang tepat dalam menanggulangi bencana.

Pendidikan merupakan factor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, Lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya Pendidikan dapat menyebabkan turunnya kualitas SDM pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi kerja yang telah direncanakan. (Astuti, 2014).

Tingkat Pendidikan merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Pendidikan yang baik yang di miliki pegawai akan meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai tersebut dalam meningkatkan kualitasnya.

Salah satu indikator penting dalam melihat kualitas sumber daya manusia adalah sangat tergantung pada pendidikan yang di milikinya. Pendidikan merupakan cerminan pegawai dalam menyikapi setiap pekerjaannya dengan baik, sehingga menjadi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan memperbaiki tingkat pendidikan pegawainya. Pendidikan memiliki keterkaitan dengan pelatihan. Pelatihan juga akan membantu meningkatkan kualitas pegawai.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka Panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2010) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kualitas SDM adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2011), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur

penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan menjadi system pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Kualitas SDM adalah hasil atau *output* suatu proses, prestasi berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat keberhasilan organisasi dalam memenuhi tujuannya. (Sedarmayanti, 2001). Kualitas sumber daya Manusia adalah bagian dari fungsi motivasi dan kemampuan. Kualitas menunjukkan sejauh mana tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Definisi kualitas SDM menurut Robbins (2013) bahwa "kualitas SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia

adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2013). Sinambela (2011), mengemukakan bahwa kualitas SDM didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Peningkatan kualitas SDM menjadi hal yang urgen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fakta empiris menunjukkan bahwa kualitas SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar, belum maksimal, hal ini dapat di lihat pada beberapa pegawai yang belum memahami apa yang menjadi tupoksinya, sehingga dalam bekerja tidak optimal misalnya masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya, tidak memahami visi, misi dan tujuan organisasi, kurangnya komunikasi terhadap atasan sehingga dalam penetapan kebijakan terkait penanggulangan bencana dan pekerjaan yang diberikan tidak dapat selesai sesuai target yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang di uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu: Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara parsial berpengaruh Terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Apakah Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara Simultan berpengaruh Terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara parsial Terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara Simultan Terhadap Kualitas SDM pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. ?
3. Variabel mana yang palin dominan berpengaruh Terhadap Kualitas SDM pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya dan melengkapi khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Kualitas SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
- b. Memberikan masukan mengenai Kompetensi dan Tupoksi Pegawai Terhadap Kualitas SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar, sehingga memberikan upaya peningkatan kesadaran bahwa kompetensi merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pegawai dan instansi untuk Kompetensi Pegawai, sehingga dapat meningkatkan Kualitas SDM.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Pendidikan, Pelatihan dan disiplin terhadap Kualitas SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang bisa dijadikan pembandingan antara lain penelitian:

1. Meisy Pramasela Kowaas (2016) PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA, Hasil analisis bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa Pendidikan, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Prov. Sulut. Sedangkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
2. Riza Rezita (2015) PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (BPAD DIY), Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Toto Wahono (2019) PENGARUH KEDISIPLINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO Kedisiplinan,

pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kesatu (H1) diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan didukung dengan semakin sering karyawan mengikuti pelatihan dan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, begitu pula sebaliknya. Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehinggalhipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka akan semakin mendukung meningkatnya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesisi keempat (H4) diterima.

4. Nasfi (20 PENGARUH DIKLAT KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SUMATERA BARAT.
5. Yenni, (2011) Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia di pengaruhi oleh variabel penelitian yaitu

pendidikan, pelatihan dan lingkungan secara positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan sampel sebanyak 52 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian paling mempengaruhi kualitas SDM di Instansi tersebut.

2.2. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka Panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2012) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pendidikan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2013) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2010) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan

Pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain:

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan social ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Selanjutnya bentuk-bentuk latihan dan pendidikan yang dapat diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2010) antara lain adalah:

1. Latihan pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Latihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Latihan-latihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Latihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*;

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang

telah menduduki pos pekerjaannya. Latihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Latihan jabatan khusus (*vestibules training*)

Latihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Latihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan *vocational training*.

Pada hakekatnya tujuan pendidikan dan pelatihan secara luas dapat dikelompokkan kedalam lima bagian, yaitu: Simamora (2012)

1. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar pegawai baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.
4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
5. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2012) antara lain sebagai berikut:

1. Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
2. Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan pelatihan sesuai dengan

tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.

3. Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani tugas pegawainya.
4. Menurunnya angka kecelakaan.
5. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.
6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai Lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan, maka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangatlah penting untuk dilaksanakan karena berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan seorang pegawai dapat mengubah pola pikir dan tindakannya kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan system penyelenggaraan pada semua unit sistem. Moekijat (2009) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Peserta, pendidikan dan pelatihan.

Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.

2. Instruktur,

Merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari tubuh organisasi maupun luar organisasi.

3. Masa pendidikan dan pelatihan.

Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta, kemampuan belajar dari pada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan.

4. Bahan pendidikan dan pelatihan.

Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan dan referensi. Akan tetapi hal-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.

5. Proses pendidikan dan pelatihan, yaitu bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.

6. Fasilitas pendidikan dan pelatihan, yaitu tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan pelatihan,

salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan siklus system penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi seperti:

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan melalui:

a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan pelatihan haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan pelatihan oleh pegawai. Hasil dari analisis kebutuhan diklat tersebut merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan.

b. Menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.

c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan.

d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan pelatihan, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.

2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan pelatihan merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan

keterampilan dalam pendidikan dan pelatihan.

3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberi ketentuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketinggian kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Supaya lebih teoritis, dan pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (2010), pentingnya diktat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu Pendidikan khusus. Pengembangan diri dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan hanya dapat berkembang dengan melalui pendidikan. Ini membuktikan bahwa dengan pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan/ manajer harus memutuskan program pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai.

Ketepatan teknik dari pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumber daya manusia tentang perbedaan pelatihan dan pengembangan menurut Siagian (2006) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Gomes (2003) pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan SDM pada pekerjaan sekarang.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari pentingnya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan pegawai.

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggungjawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi

dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryono (2002) menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarananya. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumberdaya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan Pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relative singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan,

bimbingan, perizinan dan penyeliaan. SastrohadiWiryo (2002) mengemukakan diklat menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu: diklat umum, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

Pelatihan umum dilaksanakan didalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta Pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. Pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan. Sedangkan pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Pelatihan menjadi tanggung jawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Alimin, (2009) Pendidikan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Ada beberapa Indikator Pendidikan yang ada anatara lain :

1. Kecerdasan
2. Keterampilan

3. Kemampuan

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka Panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2012) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan SDM sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2013) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2003) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan latihan dan Pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan social ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada pelbagai

teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;

2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

2.3.2. Bentuk-bentuk latihan dan pendidikan

Selanjutnya bentuk-bentuk latihan dan pendidikan yang dapat diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2003) antara lain adalah:

1. Latihan Pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Latihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Latihan-latihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Latihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*;

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang telah menduduki pos pekerjaannya. Latihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk

mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Latihan jabatan khusus (*vestibules training*)

Latihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Latihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan *vocational training*.

2.3.3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pada hakekatnya tujuan pendidikan dan pelatihan secara luas dapat dikelompokkan kedalam lima bagian, yaitu: Simamora (2012)

- A. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
- B. Mengurangi waktu belajar pegawai untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- C. Membantu memecahkan masalah operasional.
- D. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
- E. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2012) antara lain sebagai berikut:

- a) Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
- b) Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.

- c) Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani tugas pegawainya.
- d) Menurunnya angka kecelakaan.
- e) Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.
- f) Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai Lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan system penyelenggaraan pada semua unit sistem. Moekijat (2010) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Peserta, pendidikan dan pelatihan. Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.

2. Instruktur, merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dalam tubuh organisasi maupun luar organisasi.
3. Masa pendidikan dan pelatihan. Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta, kemampuan belajar dari pada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan.
4. Bahan pendidikan dan pelatihan. Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan dan referensi. Akan tetapi hal-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.
5. Proses pendidikan dan pelatihan, yaitu bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.
6. Fasilitas pendidikan dan pelatihan, yaitu tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan pelatihan, salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

2.3.4. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif haruslah sesuai

dengan siklus system penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti:

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan melalui:
 - a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan pelatihan haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan pelatihan oleh pegawai. Hasil dari analisis kebutuhan diklat tersebut merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan.
 - b. Menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.
 - c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan.
 - d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan pelatihan, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan, salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan pelatihan merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan pelatihan.

3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberikan ketentuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya lebih teoritis, dan pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa Pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk di ikuti oleh

para pegawai. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan pegawai.

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggungjawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya

yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Secara konseptual pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relative singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan.

Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta Pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. Pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan. Sedangkan pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Diklat bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan,

keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Pelatihan adalah suatu upaya sadar dan terencana di dalam membekali potensi yang dimiliki oleh pegawai agar memudahkan menjalankan aktivitas pokoknya dengan memanfaatkan segala fasilitas dan peralatan kerja yang digunakannya. Seorang pegawai yang terampil senantiasa diidentikkan dengan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kerja, sehingga mudah memecahkan dan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan teknis dan praktis yang berkaitan dengan aktivitas dinamika kerja organisasi.

Pelatihan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Antara pelatihan dan pengembangan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai satu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang tujuannya untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

Menurut Kadir (2003) kegiatan pendidikan yang diikuti oleh individu sumber daya manusia suatu organisasi dimaksudkan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang dunia kerja yang ditekuni. Kegiatan pelatihan yang diikuti dimaksudkan untuk dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian terhadap bidang-bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan kegiatan penataran yang biasanya diikuti bertujuan untuk dapat memberikan tingkat perlengkapan dari suatu proses kegiatan pada unit kerja yang ditekuni.

Istilah pelatihan dan pengembangan, lazim digunakan atau diterapkan pada organisasi yang berkecimpung dalam bidang pendidikan, penyuluhan dan prestasi kerja. Karena substansi dari materi pelatihan dan pengembangan tersebut untuk dapat memberikan tingkat pengembangan pengetahuan dan wawasan, keterampilan dan keahlian, demikian pula untuk mampu menunjukkan penguasaan dan peragaan terhadap suatu unit bidang kerja yang ditekuni.

Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dapat ditempuh melalui kegiatan pengembangan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sesuai dengan fungsinya.

Peningkatan prestasi kerja juga ditentukan oleh seberapa besar kontribusi penguasaan keterampilan yang diterapkan atau dikembangkan di dalam menciptakan diri seorang untuk dapat memiliki suatu keterampilan menurut bidang keahlian, kecekatan dan kecakapannya melakukan suatu kegiatan perbaikan, rekayasa ulang dan menemukan alternatif-alternatif yang konstruktif di dalam menciptakan keseimbangan kerja dan/atau solusi kerja.

Suatu kegiatan pelatihan akan lebih terpadu jika dilakukan kegiatan

penataran. Muliono (2013) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensinya dan efektifitas tindakan sari suatu bidang kerja yang ditekuni.

Memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternative bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja tutornya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikut sertakan tutor mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Tidak dipungkiri bahwa keberadaan pelatihan dan pengembangan bagi suatu organisasi diperlukan sebagai suatu proses bagi individu sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga semestinya setiap organisasi untuk maju dan berkembang senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan prestasi kerja Widya (2010).

Nugroho, (2004) Pelatihan dalam prestasi kerja adalah memberikan peluang yang banyak kepada individu sumber daya manusia dalam mencerdaskan dirinya untuk gemar belajar, menuntut ilmu, dapat menambah pengetahuan dan wawasannya terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan dunia kerja yang di hadapinya, Indikator Pelatihan yang berisi antara lain :

1. Jenis Pelatihan
2. Tingkat Pelatihan
3. Lama Pelatihan

2.4. Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu factor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu factor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja

yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai. Pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para pegawai untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/ perusahaan untuk tujuan tertentu.

Sinungan, (2011) mengungkapkan Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu, adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali. Indikator Disiplin menurutnya ada tiga hal besar yang harus diperhatikan, dan ini juga menjadi indicator dalam menilai disiplin kerja pegawai

1. Etika
2. Norma
3. Kaidah

2.5 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.5.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata

kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2009), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia.

Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009) adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012) adalah sebagai berikut : “Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”.

Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”. Adapun menurut Pasolong (2013) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Sedangkan Menurut Ndraha (2012) mengatakan bahwa pengertian kualitas

sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa : Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja di dalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian.

2.5.2 Pengembangan Kualitas Sumber Daya manusia

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, adapun menurut Swasono dan Sulistyaningsih (1993) pengembangan manusia dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengembangan Rasio - Intelektual

Jalur ini menitik beratkan pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan salah benar. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio – intelektual ini melalui materi dasar hitung menghitung,

membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian dan lain-lain.

2. Pengembangan Intuisi-Bathin

Pengembangan intuisi-bathin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/ kondisi. Apabila penilaian salah-benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat tergantung pada “suara hati” yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama, dan lain-lain.

Peranan pendidikan keluarga (non-formal) dan agama sangat mempengaruhi suara hati. Selain itu etika juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika, keluarga dari ayah-ibu, lingkungan social, latar belakang pendidikan, pekerjaan, keluarga dari istri, banyaknya anak dan lain-lain.

3. Pengembangan Fisik Manusia

Pengembangan fisik merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan fisik yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat.

Pengembangan fisik dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan fisik manusia.

2.5.3 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu diserahi tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaantugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan peraya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

Kualitas Sumber Daya Manusia ialah nilai dari Manusia atau pegawai yang berkaitan dengan mutu/kwalitas dari tenaga kerja yang terdiri dari kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental) hal ini diungkapkan oleh

Sodermayanti (2009).

Dalam penentuan indicator Kualitas Sumber Daya Manusia peneliti mencoba untuk mengutip kosep dari Sodermayanti (2009) yang membagi indicator SDM menjadi 3 bagian penting antara lain :

1. Kualitas fisik
2. Kualitas Intelektual
3. Kualitas Psikologi

BAB III

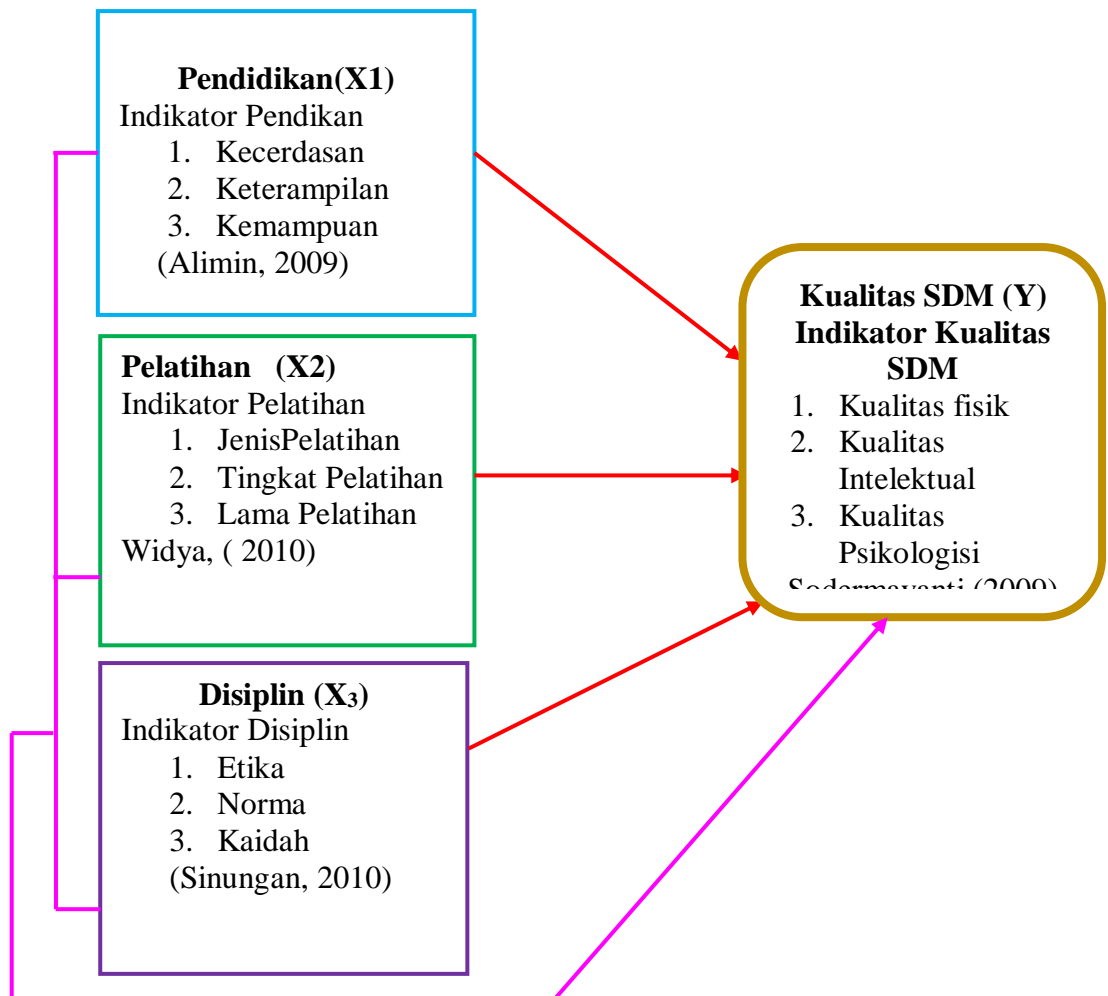
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini ditentukan variabel X dalam penelitian ini ada tiga variabel antara lain :

1. Pendidikan sebagai X1 dan
2. Pelatihan sebagai X2,
3. Disiplin sebagai X3
4. sedangkan factor Y adalah Kualitas SDM Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
- H3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
- H4 : Pendidikan, Pelatihan serta Disiplin secara bersama-sama atau simultan ,berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen atau biasa disebut variabel X dan variabel dependen atau banyak peneliti mengistilahkan variabel Y, maksud dari variabel – variabel tersebut adalah:

1. Variabel X (Independent Variable)

Variabel ini banyak diistilahkan dalam bahasa Indonesia sebagai variabel

bebas, menurut Sugiono 2010 Variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi musabab perubahan dari variabel Y atau Variabel dependen.

2. Variabel Y (Dependent Variabele)

Variabel ini dalam literatur bahasa Indonesia biasa disebut dengan variabel terikat. Dalam tulisannya Sugiono 2010 Variabel ini adalah variabel yang berubah dikarenakan perubahan dari variabel X atau variabel Independen.

3.4 Pengukuran Variabel

Penentuan hipotesis akan didapatkan hasil yang tepat dan berikut perincian operasional pengukuran variabel dalam tabel berikut:

JENIS VAIABEL	DIFINISI	IDIIKATOR	SKALA
Pendidikan (X1)	Pendidikan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. (Alimin, 2009)	<p>Pendidikan(X1)</p> <p>Indikator Pendidikan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan 2. Keterampilan 3. Kemampuan <p>(Alimin, 2009)</p>	Skala Likert

Pelatihan (X2)	Pelatihan dalam prestasi kerja adalah memberikan peluang yang banyak kepada individu sumber daya manusia dalam mencerdaskan dirinya untuk gemar belajar, menuntut ilmu, dapat menambah pengetahuan dan wawasannya terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan dunia kerja yang dihadapinya Nugroho, (2004).	Indikator Pelatihan 1. Jenis Pelatihan 2. Tingkat Pelatihan 3. Lama Pelatihan Nugroho, (2004)	Skala Likert
Disiplin (X3)	Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu, adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali. Sinungan, (2010)	Indikator Disiplin 1. Etika 2. Norma 3. Kaidah (Sinungan, 2010)	Skala Likert
Kualitas SDM (Y)	Kualitas Sumber Daya Manusia ialah nilai dari Manusia atau pegawai yang berkaitan dengan mutu/kwalitas dari tenaga kerja yang terdiri dari kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental)	Indikator Kualitas SDM 1. Kualitas fisik 2. Kualitas Intelektual 3. Kualitas Psikologis Sodermayanti (2009)	Skala Likert

	hal ini diungkapkan oleh Sodermayanti (2009).		
--	---	--	--

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , X_3 sedangkan Kualitas SDM sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

4.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

4.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian tiga bulan yaitu pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2020

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Bukan hanya objek atau subjek yang dipelajari tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki dan ditarik kesimpulannya (A. Aziz alimul 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 44 (empat puluh empat) orang.

4.3.2 Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 44 (empat puluh empat) orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, berikut teknik yang digunakan dalam pengumpulan data:

1. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan Kualitas SDM.
2. Angket / Kuisisioner, adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mempunyai jenis data dan memperoleh data dari beberapa sumber, antara lain :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kemudian menggunakan angket/ kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan diuji. Jenis data yang akan dikumpulkan antara lain identitas responden, pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta dari responden itu sendiri.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, akan tetapi data tersebut didapat melalui studi pustaka, dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Kualitas SDM pegawai.

4.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini direncanakan menggunakan beberapa uji analisis untuk memperoleh keakuratan hasil penelitian. Rancangan analisis atau uji data meliputi:

a) Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala

atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(s_{by}) - (s_{bx})(s_{by})}{\sqrt{(s_{bx}^2) + (s_{by}^2) - (r_{xy})(s_{bx})(s_{by})}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Momen tangkar yang baru
- r_{pq} = koefisien korelasi bagian total
- s_{bx} = simpangan baku skor faktor
- s_{by} = simpangan baku skor butir

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan

secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang di peroleh relative konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

c) Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kualitas SDM

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Disiplin

b₀ = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R²). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SS \text{ Total}}$$

Dimana,

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ total} = \left[\sum_{i=1}^n [(Y) - \bar{Y}]^2 \right]^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \left[\sum_{i=1}^n [(Y) - \hat{Y}]^2 \right]^2$$

Sedangkan untuk uji hipotesis, peneliti menggunakan beberapa uji antara lain :

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel

bebas secara parsial. Langkah dalam uji t yaitu :

a) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)

$H_0 : b_{1-2} \neq 0$ dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Menentukan level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan degree of freedom (df) sebesar (n-k-1).

b) Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{bk}{sb}$$

dimana,

bk = koefisien regresi variabel b1-2

sb = standar deviasi dari estimasi b1-2

c) Membandingkan nilai t hitung dari t tabel

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu :

a) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_0 : b_{1-2} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- b) Menentukan level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan degree of freedom (df) sebesar (n-k-1).
- c) Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana,

MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- d) Membandingkan nilai F_{hitung} dari F_{tabel}

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Polewali Mandar adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menjadi penunjang kerja – kerja social dari pemerintahan kabupaten Polewali Mandar.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah berkedudukan di jalan Pameran Kelurahan Darma kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar Sulawesi Selatan.

Keberadaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) ini berdasarkan pada Perda No. 2 kabuparen Polewali Mandar tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang didalamnya megatur tentang bagaimana dan seperti apa struktur kinerja dan kerja dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Dalam kiprahnya menunjang kerja pemerintahan Polewali Mandar Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Polewali Mandar mengusung visi “Mewujudkan Kabupaten Polewali Mandar yang Aman, Nyaman, dan Sehat Melalui Penanganan Bencana yang Tanggap, Cepat dan Tepat” hal ini dibarengi juga dengan misi yang tak kalah handal. Dengan mungusung tiga misi utama yaitu :

1. Meningkatkan Perencanaan dan Kesiapsiagaan Penanggulangan

Bencana.

2. Meningkatkan Pengembangan Sistem Informasi, Diklat dan Logistik.
3. Penguatan Kesiapsiagaan dan Penanganan Darurat Bencana.

Dalam tugas keseharian Badan Penanggulangan Bencana Daerah akan selalu ada dalam setiap kerja – kerja social atau bencana yang ada di Kabupaten Polewali Mandar ataupun di kabupaten/kota lain selama ada penugasan dan penunjukan langsung dari kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah atau Bupati Polewali Mandar, dengan mungusung Motto “Tanggap, Tangkas, Tangguh” diharapkan setiap personil Badan Penanggulangan Bencana Daerah dapat melewati dan melaksanakan tugas – tugasnya, baik secara administrative atau secara apalikatif.

Hal ini penting bagi setiap anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam pelaksanaan tugas, karena dengan motto ini mereka diharapkan tangguh dilapangan tangkas dalam bertindak secara aplikatif ataupun administrative serta tanggap dalam respon bencana yang terjadi.

B. Tugas Pokok dan Fungsi Serta Struktur Organisasi

Dalam Perda No. 2 kabuparen Polewali Mandar tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) disebutkan bahwa fungsi dari dibentuknya BPBD ini adalah

- a. memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana;
- b. menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeleuruh;
- c. menghargai budaya lokal;

- d. membangun partisipasi dan kemitraan publik serta swasta;
- e. mendorong semangat gotong-royong, kesetiakawanan, dan kedermawaan;
- f. menciptakan perdamaian dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara: dan
- g. menyelaraskan peraturan perundang-undangan yang sudah ada.

Dalam perda ini juga dijelaskan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar pada pasal 8 sebagai berikut:

(1) BPBD mempunyai tugas pokok :

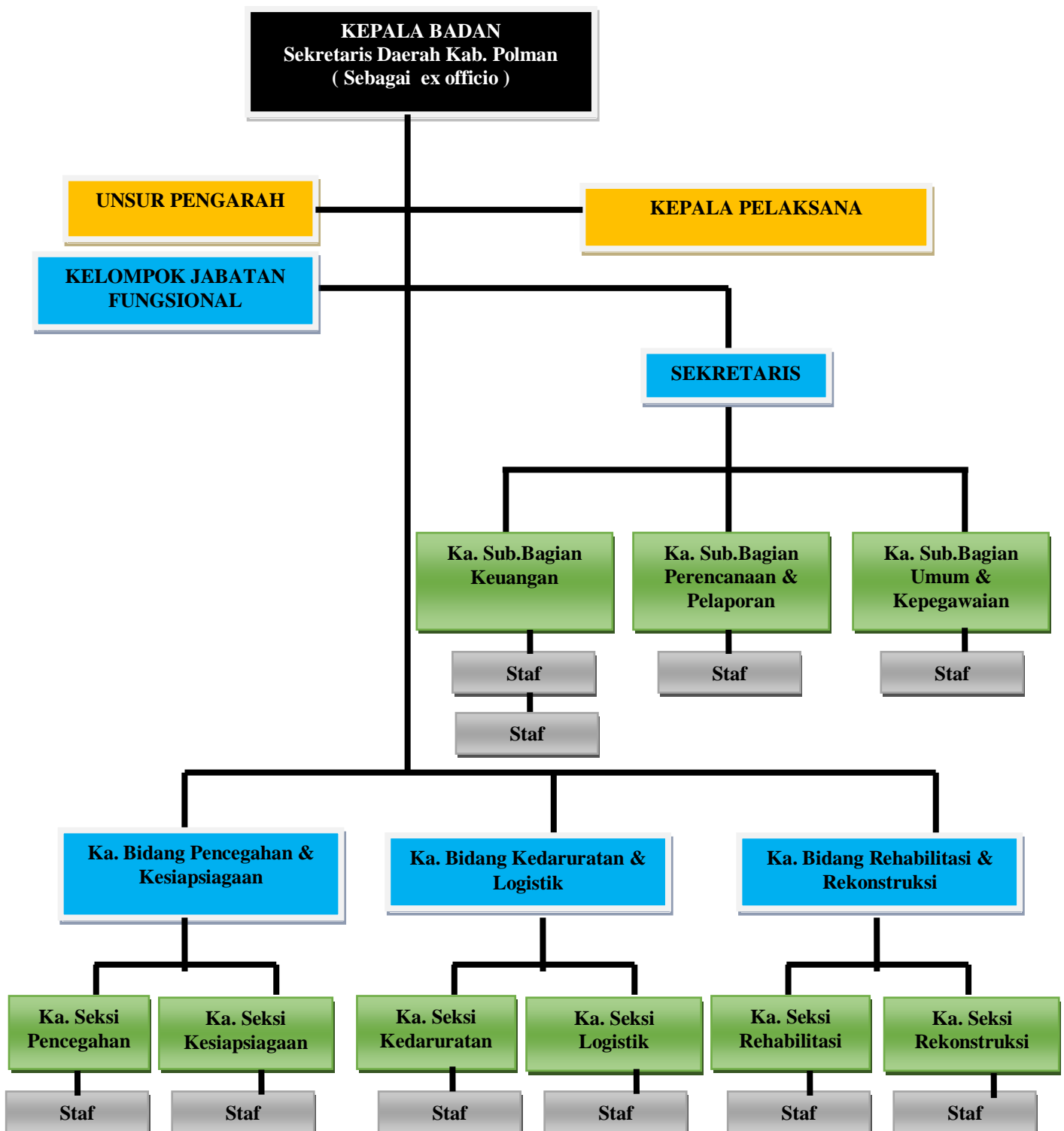
- a. menetapkan pedoman dan pengarahan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan badan nasional penanggulangan bencana terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat rehabilitasi, restrukturisasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara;
- b. melakukan pengendalian dan pelaksanaan kegiatan penanganan bencana di wilayah Kabupaten Polewali Mandar dengan berpedoman kepada kebijakan yang telah ditetapkan oleh Bakornas PB dan Satkorlak PB, baik pada tahap sebelum, sedang terjadi maupun sesudah bencana terjadi yang mencakup kegiatan pencegahan, penjinakan dan penyelamatan serta rehabilitasi rekonstruksi;
- c. menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan;

- d. menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana;
- e. melaksanakan penyelenggaraan penanggulangan bencana pada wilayahnya;
- f. melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada bupati setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
- g. mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang;
- h. mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
- i. melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 8, BPBD menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanggulangan pengunggsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien; dan
- b. pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

Dalam perda ini juga megatur struktur organisasi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang tertera pada Bab IV pasal 9 angka satu, sebagai berikut:



Gambar V.1
Bagan/Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Polewali Mandar

Dalam perda tersebut diatur Susunan Organisasi BPBD terdiri atas :

- a. Kepala;
- b. Unsur Pengarah;

- c. Unsur Pelaksana;
- d. Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan;
- e. Bidang Kedaruratan dan Logistik;
- f. Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Yang dimana penjelasannya terdapat pada pasal yang sama angka dua, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Polewali Mandar yang saat ini di pimpin oleh Andi Afandi Rahman, ST, M.Si sebagai kepala pelaksana dan Sekretarisnya yang diemban oleh Ir. Akbar Abdullah.

5.1.2 Sumber Daya Manusia BPBD Kabupaten Polewali Mandar

Untuk komposisi personil BPBD kabupaten Polewali Mandar mempunyai data sumber daya manusia yang dibagi atas jenjang pendidikan, gender serta pangkat dan golongan. Di klasifikasi pendidikan BPBD kabupaten Polewali Mandar mempunyai komposisi sumber daya manusia yang cukup mumpuni antara lain komposisinya dengan jenjang pendidikan 19 berpendidikan akhir SMA dan jenjang pendidikan sarjana 21 orang serta dengan gelar Magister sebanyak 3 orang.

No	Bagian	Jenjang Pendidikan			
		SMP	SMA	S1	S2
1	Administrasi Umum & Kepegawaian		4	6	3
2	Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan			6	-
3	Bidang Kedaruratan dan Logistik		13	5	-
4	Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi		2	4	1

Tabel V.1
Data Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Sedangkan dari sisi gender keberimbangan sumber daya manusia cukup

berimbang antara laki-laki dengan perempuan. Sumber daya manusia yang dimiliki BPBD kabupaten Polewali Mandar mempunyai komposisi 34 orang laki-laki sedangkan perempuan sebanyak 10 perempuan.

No	Bagian	Laki – laki	Perempuan
1	Administrasi Umum & Kepegawaian	7	6
2	Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	6	
3	Bidang Kedaruratan dan Logistik	15	3
4	Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi	6	1

Tabel V.2
Data Pegawai Menurut Gender

Menurut golongan atau pangkat pegawai BPBD kabupaten Polewali Mandar mempunyai komposisi antara golongan/pangkat VI/b sampai dengan yang terendah II/b. serta pegawai kontrak sebanyak 23 orang

No	Pangkat	Jumlah
1.	VI/c Pembina Utama Muda	0 Orang
2.	VI/b Pembina tingkat I	2 Orang
3.	VI/a Pembina	2 Orang
4.	III/d Penanta Tingkat I	5 Orang
5.	III/c Penata	2 Orang
6.	III/b Penata Muda Tingkat I	4 Orang
7.	III/a Penata Muda	4 Orang
8.	II/d Pengatur Tingkat I	1 Orang

9.	II/c Pengatur	0 Orang
10	II/b Pengatur Muda Tingkat I	1 Orang
11	II/a Pengatur Muda	0 Orang
12.	PPPK/ Tenaga Kontrak/ Satgas PB	23 Orang
Jumlah		44 Orang

Tabel V.3
Data Pegawai Menurut Pangkat/Golongan

5.1.3 Diskripsi Responden

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuisoner yang harus diisi oleh sampel. Sampel ini adalah seluruh jumlah pegawai dari BPBD Kabupaten Polewali Mandar. sebanyak 44 pegawai.

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, serta pangkat golongan yang kemudian di analisa, adapun rincian perolehan pengembalian kuisoner oleh sampel atau subyek dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel IV.9 dibawah ini:

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuisoner	44
Kuisoner kembali	44
Tingkat Pengembalian	100%
Kuisoner tidak dapat diolah	-
Kuisoner yang dapat dianalisis	44

Tabel V.4
Tingkat Pengembalian Kuisoner

Dari 44 kuisoner yang dibagikan seluruhnya kembali dan dapat di teliti atau dapat digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini. Berikut peneliti mencoba menyajikan diskriptif statistik responden. Penggolongan responden peneltian ini terdiri dari beberapa penggolongan :

A. Penggolongan Berdasarkan Gender/Jenis Kelamin

Dari jenis gender pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Polewali Mandar cukup berimbang walau tak se ideal yang diwajibkan pemerintah pemenuhan perempuan sebanyak 30 % berikut dalam tabel frekuensi pegawai menurut gender :

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	34	77,3
Perempuan	10	22,7
Total	69	100

Tabel V,5

Responden berdasarkan Jenis kelamin

Dari tabel diatas dapat tergambar dengan jelas betapa gender laki-laki masih mendominasi populasi di kantor BPBD kabupaten Polewali Mandar, namun demikian tingkat populasi perempuan tidak juga terlalu marginal.

Dalam tabel diatas keterwakilan perempuan di kantor BPBD kabupaten Polewali Mandar sebanyak 22,7% atau sebanyak 10 orang, sedangkan jumlah pegawai laki-laki di kantor BPBD kabupaten Polewali Mandar sebanyak 34 orang dari 44 orang seluruh pegawai ini mengartikan persentase pegawai laki-laki di BPBD kabupaten Polewali Mandar sebanyak 77,3%. Dan dapat diartikan bahwa tabel diatas menggambarkan masih dominannya pekerja laki-laki dalam kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar

B. Penggolongan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Dalam sisi pendekatan pendidikan Terakhir pegawai BPBD kabupaten Polewali Mandar lebih berfariatif, dan cukup bagus karena dalam tubuh ke organisasian BPBD kabupaten Polewali Mandar menerapkan pendidikan terakhir minimal SMA atau sekolah menengah atas.

Starata Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMP	0	0
SMA	19	43,2
S1	21	47,7
S 2	4	9,1
Total	44	100

Tabel V,6
Responden berdasarkan Jenis Pendidikan

Dari tabel diatas dapat kita jabarkan pendidikan pegawai BPBD kabupaten Polewali Mandar sebarannya cukup merata di kisaran pendidikan SMA dan S1. Dalam tabel tersebut tingkat pendidikan SMA dinyatakan sebanyak 43,2% atau sebanyak 19 pegawai.

Jejang S1 atau sarjana dalam tabel ditampilaka sebanyak 20 pegawai atau sebanyak 47,7% atau dalam frekuensi 21 orang pegawai. Sedangkan di tingkat S2 atau magister di BPBD kabupaten Polewali Mandar ada 4 orang pegawai atau 9,1% dari seluruh pegawai yang ada di BPBD kabupaten Polewali Mandar. Tabel diatas mengartikan bahwa tingkat pendidikan pegawai BPBD kabupaten Polewali Mandar sudah cukup bagus karena dalam hal ini sarjana mendominasi dari tingkat pendidikan pegawai.

C. Penggolongan Berdasarkan Pangkat atau Golongan

Dari tingkat kepangkatan dan golongan BPBD kabupaten Polewali Mandar cukup merata, dengan tabel dibawah ini.

Pangkat/Golongan	Jumlah	Presentase (%)
IV/c	0	0
IV/b	2	4,5

IV/a	2	4,5
III/d	5	11,4
III/c	2	4,5
III/b	4	9,1
III/a	4	9,1
II/d	1	2,3
II/c	0	0
II/b	1	2,3
II/a	0	0
PPPK/ Tenaga Kontrak/ Satgas PB	23	52,3
Total	44	100

Tabel V,7
Responden berdasarkan Pangkat/Golongan

Dari tabel diatas dapat didiskripsikan frekuensi dan presentase berdasarkan pangkat/golongan sebagai berikut, di golongan IV/c masih belum terisi atau dengan kata lain tidak ada pegawai dalam pangkat ini.

Digolongan berikutnya IV/b ada 2 orang yang menduduki atau 4,5% ini juga terjadi pada golongan IV/a. Semntara di pangkat Penata tingkat I atau III/d sebanyak 5 orang atau 11,4%. Dan pada golongan III/c atau penata ada 2 orang atau 4,5%.

Di golongan berikutnya atau III/c dan III/a banyaknya pegawai sama yaitu masing-masing 4 orang atau sebanyak 9,1%. Sedangkan pengatur tingkat I atau II/d sebanyak 1 orang atau sebanyak 2,3%. Sedangkan untuk pegawai PPPK sebanyak 23 orang atau 52,3% dan di posisi inilah yang mendominasi jumlah pegawai BPBD kabupaten Polewali Mandar.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa golongan atau pangkat dari pegawai BPBD kabupaten Polewali Mandar cukup berfariatif namun demikian

golongan III d mendominasi dalam hal ini (dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil) ini menandakan bahwa dalam BPBD kabupaten Polewali Mandar banyaknya pegawai yang bisa atau layak dalam kedudukan sebagai supervisi pegawai dibawahnya dalam oprasional dinas

5.1.4 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik itu banyak sekali, antara lain: nilai Mean, Median, Sum, Variance, Standar error, standar error of mean, mode, range atau rentang, minimal, maksimal, skewness dan kurtosis.

Menurut Sugiyono (2010) rumusan masalah deskriptif adalah sebagai berikut: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

A. Deskripsi Variabel Pendidikan (X1)

Dalam penelitian ini peneliti melontarkan dalam kuisionernya 3 item di variabel X1 yang merupakan indikator dari penelitian ini. Dalam penelitian ini di gambarkan dalam tabel di bawah ini.

Indikator	Distribusi Jawaban										Mean	Kategori
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%		
X1.1	9	20,5	4	9,1	14	31,8	9	20,5	8	18,2	3,0682	M
X1.2	10	22,7	3	6,8	12	27,3	7	15,9	12	27,3	3,1818	M
X1.3	1	22,7	6	13,6	9	20,5	9	20,5	10	22,7	3,0682	M

Tabel V,8
Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pendidikan

Dari tabel diatas sebaran jawaban untuk variabel X1 berada pada nilai 3 artinya banyak responden dari peneliti banyak yang menjawab ragu-ragu sampai.

Seperti pada X1.1 sebaran jawaban ragu-ragu sebanyak 31,8% sedangkan jawaban setuju pada pertanyaan yang sama kita dapatkan nilai 20,5% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,2%.

Dari tabel diatas seluruh kategori atau tiga pertanyaan dalam variabel X1.1 mempunyai kategori yang menengah, dengan mean 3,0682 sama dengan yang diperoleh oleh X3 sedangkan variabel X1.2 dengan mean 3,1818 sebagai nilai mean terbesar. Jawaban responden cukup berfariatif, namun demikian jawaban ragu-ragu lebih banyak mendominasi dari setiap butir pertanyaan hal ini menandakan banyaknya pegawai yang masih ragu-ragu akan pendidikan yang diberikan kepada pegawai.

B. Diskripsi Variabel Pelatihan (X2)

Variabel X2 dalam penelitian ini ada tiga item pertanyaan yang dilemparkan oleh peneliti pada kuisionernya. Dan didapatkan jawaban dari seluruh sampel seperti yang tertuang pada tabel dibawah ini :

Indikator	Distribusi Jawaban										Mean	Kategori
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%		
X2.1	10	22,7	4	9,1	13	29,5	9	20,5	8	18,2	3,0227	M
X2.2	10	22,7	3	6,8	14	31,8	9	20,5	8	18,2	3,0455	M
X2.3	10	22,7	2	4,5	15	34,1	12	27,3	5	11,4	3,0000	M

Tabel V,9

Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pelatihan

Dari tabel IV.14 dapat digambarkan bahwa mean terendah dari tiga pertanyaan pada variabel X2 Pelatihan di peroleh oleh pertanyaan X2.1 dan yang mempunyai maen tertinggi di peroleh item pertanyaan X2.2 sebesar 3,0455.

Dalam tabel sebaran nilai cukup merata seperti pada pertanyaan X2.1 sebagai point pertanyaan yang mempunyai nilai mean yang rendah nilai untuk

yang menjawab sangat tidak setuju ada 10 orang dengan presentase 22,7% sedangkan untuk yang menjawab tidak setuju 4 orang atau setara dengan 9,1% yang menjawab ragu – ragu sebanyak 13 orang atau bisa di presentasikan 29,5%.

Untuk sampel yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 20,5% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 sampel atau 18,2%. Sebaran jawaban ragu-ragu lebih banyak mendominasi dari setiap butir pertanyaan hal ini memberikan signal banyaknya pegawai yang masih bingung atau kurang mengerti akan pelatihan yang diberikan kepada pegawai.

C. Diskripsi Variabel Disiplin (X3)

Indikator	Distribusi Jawaban										Mean	Kategori
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%		
X3.1	11	25	6	13,6	9	20,5	8	18,2	10	22,7	3,0000	M
X3.2	10	22,7	3	6,8	9	20,5	11	25	11	25	3,2273	M
X3.3	11	25	6	13,6	9	20,,5	11	25	7	15,9	2,9318	M
X3.4	10	22,7	7	15,9	8	18,2	11	25	8	18,2	3,0000	M

Tabel V,10
Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pelatihan

Data tabel diatas dapat di diskripsikan bahwa sebaran nilai jawaban di variable X3 mulai dari nilai mean 2,9318 sampai dengan nilai mean 3,0000 hal ini menandakan sebaran dalam variable ini di kategori Meenengah.

Dari tabel diatas menggambarkan nilai mean terendah di nilai 2,9318 dengan penjabaran nilai 1 atau Sangat tidak setuju ada 11 orang atau 25% sedangkan untuk nilai tidak setuju ada 6 orang atau 13,6% dari jawaban ragu-ragu atau nilai 3 menempatkan 9 orang atau dalam persen sebesar 20,5% untuk nilai jawaban setuju ada 11 orang atau 25%. Sedangkan dengan jawaban sangat setuju

ada 7 orang atau dengan nilai 15,9%. Ragu – ragu lebih banyak mengisi jawaban dari setiap butir pertanyaan ini menandakan signal banyaknya pegawai yang kurang mengerti akan kedisilinan yang harus mereka terapkan.

D. Kualitas SDM (Y)

Indikator	Distribusi Jawaban										Mean	Kategori
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%		
Y1	10	22,7	4	9,1	10	22,7	12	27,3	8	8,2	3,0909	
Y2	10	22,7	4	9,1	13	29,5	12	27,3	5	11,4	2,9545	
Y3	10	22,7	2	4,5	12	27,3	13	29,5	7	15,9	3,1136	
Y4	10	22,7	4	9,1	11	25	10	22,7	9	20,5	3,0909	

Tabel V,11

Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kualitas SDM

Dari data tabel diatas ini sumber daya manusia dapat di diskripsikan bahwa nilai sebaran cukup merata di kategori tinggi. Dari nilai tabel diatas didapatkan mean terendah 2,9545 dan yang tertinggi berada pada nilai mean 3,1136.

Dari nilai – nilai mean diatas bila kita coba jabarkan satu contoh point Y2 sebagai mean terendah, yang menjawab sangat tidak setuju ada 10 orang sampel atau bisa dikatakan 22,7% sedangkan tidak setuju 4 atau 9,1% yang menjawab ragu – ragu ada 13 orang atau 29,5%. Dan diikuti dengan 12 orang yang menjawab setuju atau 27,3%, untuk jawaban sangat setuju ada 5 orang atau 11,4% dari seluruh sampel. Jawab point 3 atau ragu – ragu lebih banyak mengisi jawaban dari setiap butir pertanyaan ini meberikan signal masih banayak pegawai yang kurang mengerti akan pentingnya kwalitas SDM yang harus mereka miliki dalam menunjang kerja dan kinerja mereka.

5.1.5 Validitas dan Reliabilitas

A. Validitas

Kusioner adalah alat atau Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data perlu diuji kevalidannya serta reabilitasya sehingga dalam butir-butir pernyataan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mendapatkan hasil uji validitas dan realibel digunakan bantuan SPSS versi 20.0.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total perubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Pengambilan keputusan tentang valid dan tidaknya satu pertanyaan kuisoner dapat dilihat bila r hitung = r -tabel, jika r hitung kurang dari r -tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan computer dengan bantuan program SPSS versi 20.0 for windows.

a) Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Pada uji validitas variable Pendidikan terdiri dari 3 pertanyaan dimana masing-masing akan diuji validitasnya, agar dapat diperoleh hasil valid atau tidaknya 3 butir pertanyaan tersebut. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel IV.4., bila nilainya r hitung lebih atau sama dengan r tabel maka dapat dinyatakan pertanyaan itu valid.

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.849	0.3081	Valid

X1.2	0.897	0.3081	Valid
X1.3	0.905	0.3081	Valid

Tabel V.12 Validitas Variabel Pendidikan
Sumber : Data Primer, Diolah dengan SPSS. 20.0
2021

Dalam tabel V.12 ini dapat dijelaskan bahwa nilai r tabel bernilai 0.3081 ini bisa dilihat di tabel r. Dalam Variabel Pendidikan ada 3 (TIGA) pertanyaan yang menjadi tolak ukur nilai data yang disebarkan ke responden untuk memperoleh nilai – nilai dari skala linkert yang di kelolah sebagai uji validitas variable. Dari seluruh pertanyaan yang ada pada variable X1 bernilai antara 0.849 sampai dengan 0.905, hal ini menggambarkan nilai r hitung dari seluruh variable X1 lebih besar dari r tabel yang bernilai 0.3081 atau bisa di rumuskan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah seluruh pertanyaan pada variable X1 dinyatakan valid atau seluruh variable X1 mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga layak untuk dipakai dalam analisis selanjutnya.

b) Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Dalam uji validitas variable pelatihan (X2) ada 3 pertanyaan yang akan mewakili sebagai tolak ukur perhitungan validitas. Dalam mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan di variable pelatihan maka pengelolaan datanya sama dengan variable X1. Dalam hal ini bisa dilihat pada table V.13 bila nilainya antara r hitung lebih besar dari pada r tabel maka pertanyaan itu dinyatakan valid begitupun sebaliknya.

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.882	0.3081	Valid

X2.2	0.802	0.3081	Valid
X2.3	0.878	0.3081	Valid

Tabel V.13 Validitas Variabel pelatihan
Sumber : Data Primer, Diolah dengan SPSS. 20.0
2021

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa nilai – nilai r hitung dari pertanyaan variable X2 diantara 0.802 sampai dengan 0.878 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari seluruh pertanyaan variable X2 lebih besar dari r tabel yang ada dimana r tabel adalah 0.3081. Ini dapat di asumsikan atau di artikan bahwa seluruh pertanyaan di variable X2 dinyatakan valid atau dengan kata lain seluruh point pertanyaan di variable X2 dapat digunakan untuk analisi selanjutnya.

c) Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)

Dalam variabel ini pertanyaan yang diajukan sebanyak sembilan point pertanyaan. Sembilan pertanyaan ini akan menjadi tolak ukur perhitungan validasi. Untuk mengetahui valid atau tidaknya dalam variabel ini caranya sama dengan penentuan valid dan tidaknya kedua variabel diatas.

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,900	0.3081	Valid
X3.2	0,908	0.3081	Valid
X3.3	0,877	0.3081	Valid
X3.4	0,894	0.3081	Valid

Tabel V.14 Validitas Variabel Disiplin
Sumber : Data Primer, Diolah dengan SPSS. 20.0
2021

Nilai tabel di atas terlihat nilai r hitung 0,877 sampai dengan 0,907 hal ini membuktikan bahwa seluruh point pertanyaan di variabel disiplin valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya. Ini karena nilai r hitung lebih besar

dari pada r tabel.

d) Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

Validitas dalam variabel Y ini tidak beda caranya dalam menentukannya. Setiap point – pointnya harus mengikuti rumusan r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini sama dengan rumusan tiga variabel sebelumnya.

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.873	0.3081	Valid
Y2	0.915	0.3081	Valid
Y3	0.964	0.3081	Valid
Y4	0.875	0.3081	Valid

Tabel V.15 Validitas Variabel Kualitas SDM
Sumber : Data Primer, Diolah dengan SPSS. 20.0
2021

Perincian nilai tabel di atas terlihat nilai r hitung terkecil 0,873 dan nilai tertingginya 0.964 hal ini menandakan bahwa semua pertanyaan di variabel kualitas sumber daya manusia dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya, ini karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

B. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2010). Atau dapat dikatakan, uji reliabilitas atau kehandalan instrument merupakan pengujian tingkat konsistensi dengan butir yang diukur. Kehandalan instrument dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana computer program SPSS.

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya.

- a. Koefisien reliabilitas α antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik
- b. Koefisien reliabilitas α antara 0,6 sampai dengan 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima.
- c. Koefisien reliabilitas α kurang dari 0.60 dikatakan reliabilitas kurang baik.
- d. Pengujian reliabilitas menggunakan Program SPSS 20.

Variabel	Korelasi skor item terhadap skor total (Rxy)	Nilai Batas (α)	Ket
PENDIDIKAN(X1)	0,944	0,60	Reliabel
PELATIHAN (X2)	0,928	0,60	Reliabel
DISIPLIN (X3)	0,957	0,60	Reliabel
KUALITAS SDM (Y)	0,962	0,60	Reliabel

Tabel V.16 Reliabilitas
Sumber : Data Primer, Diolah dengan SPSS. 20.0
2021

Dari pengelolaan data diatas maka dapat disimpulkan variabel – variabel yang diteliti memenuhi uji reliabilitas, mengapa demikian karena dari ketiga variabel telah memenuhi ambang batas cronbach alfa yang ditentukan sebesar 0,60.

Dimana dapat dilihat dalam tabel V.16 nilai koefisien dari variabel X1 adalah 0, 944 yang melampaui jauh dari *cronbachalfa* sebesar 0,60 hal ini bisa diartikan bahwa variabel X1 baik dan nilai reabilitasnya bisa diterima.

Melangkah pada variabel X2 dengan nial koofesien 0, 928 hal ini pun serupa dengan nilai dari X1 yang berarti nilai koefisien X2 bisa diterima reabilitasnya karena telah melampaui dari ambang batas nilai *cronbac alfa* sebesar

0,60. Hal senada terjadi pada variabel X3 yang mempunyai nilai 0,957 jauh di atas ambang batas 0,60 Variabel Y walau nilai koefisien reliabilitasnya nilai yang dihasilkan masih jauh dari ambang batas *cronbacalfa*, dengan nilai koefisien reabilitas sebesar 0,962 variabel Y masih dinyatakan layak atau reabilitasnya dan cukup baik.

5.1.6 Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda, dalam memenuhi kelengkapan penelitian peneliti memulai langkah penelitian dengan menguji data yang tersedia dengan analisis linier berganda dari setiap variabel yang sudah ditetapkan. Variabel bebas dari penelitian ini adalah X1, X2 serta X3 atau Variabel pendidikan, Pelatihan dan disiplin variabel terikatnya adalah Kualitasn Sumber Daya Manusia Berikut hasil Uji regresi yang dilakukan:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.351	.609		.576	.568
	TotalX1	.367	.156	.287	2.349	.024
	TotalX2	.545	.183	.396	2.983	.005
	TotalX3	.291	.118	.304	2.470	.018

a. Dependent Variable: totally

Tabel V,17 Coefficients

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y=0,351+0,367+0,545+0,291$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

A. Nilai Constanta adalah 0,351 artinya bila tidak ada perubahan di

variabel X1, X2 dan X3 disini merupakan variabel pendidikan, variabel Pelatihan dan Disiplin (X1, X2, X3=0) Maka nilai dari Kualitas SDM BPBD kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,351.

B. Nilai koefisien dari X1 adalah 0,367, artinya bila variabel X1 meningkat 1%, dengan asumsi variabel X2 dan X3 constanta adalah 0 (nol) maka nilai dari variabel Pendidikan (X1) adalah 0,367. Hal tersebut menunjukkan variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM (Y). Sehingga dapat disimpulkan semakin baik Pendidikan maka akan berpengaruh positif pada kualitas SDM.

C. Nilai X2 adalah 0,545, artinya bila variabel X2 meningkat 1%, dengan asumsi variabel X1 dan X3 constanta adalah 0 (nol) maka nilai dari variabel Pelatihan (X2) adalah 0,545. Hal tersebut menunjukkan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM(Y).

Nilai X3 adalah 0,291, artinya bila variabel X3 meningkat 1%, dengan asumsi variabel X1 dan X2 constanta adalah 0 (nol) maka nilai dari variabel Disiplin (X3) adalah 0,291. Hal tersebut menunjukkan Disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM (Y).

5.1.7 Pengujian Hipotesis

Bagian ini akan menguraikan tentang hasil-hasil analisis terhadap data penelitian, yakni meliputi uji F, Uji T, dan uji Koefisien Determinasi (R Square).

a) Uji Parsial Dengan T-Test

Dipenelitian ini peneliti menggunakan uji T atau T-Test, dalam melakukan T-Tes pengujian masih menggunakan tabel IV.17. Untuk mengetahui keputusan yang dihasilkan dari uji T dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu dengan melihat nilai signifikansinya atau dengan membandingkan nilai T tabel dengan T hitung.

Bila melihat nilai signifikansinya maka nilai signifikansi harus lebih kecil dari probabilitas 0,05 dengan begitu akan dihasilkan nilai atau keputusan positif atau dengan kata lain variabel bebas berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap variabel terikat (hipotesis diterima)

Bila menggunakan cara perbandingan T hitung dan T tabel, maka T hitung harus lebih besar dari T tabel. Dengan demikian keputusan yang dihasilkan akan bersifat positif atau variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yang bisa juga diasumsikan hipotesis diterima

a. Variabel X1

Dari dua cara diatas kita akan mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan membandingkan probabilitas 0,05 dengan probabilitas dari variable X1 maka dapat di hasilkan $X1 < 0,05$, hal ini dapat dilihat pada tabel IV.17 dimana nilai sig dari X1 adalah 0,024 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dapat diasumsikan hipotesis X1 diterima.

Bila dengan cara dari perbandingan nilai T hitung dengan tabel T maka didapatkan nilai T tabel sebesar 1.684, yang dimana nilai T hitung harus lebih besar dari T tabel maka didapatkan hasil, variable X1 dengan nilai T hitung 2.349 ini dapat dilihat pada tabel IV.17. Maka dapat disimpulkan T hitung dari variable

$X1 > T$ tabel dengan nilai T hitung $2.349 > 1.684$ T tabel ini membuktikan bahwa dengan kedua cara variabel $X1$ memenuhi atau hipotesisnya dapat di terima

b. Variabel $X2$

Variable $X2$ dari tabel IV.17 maka didapatkan nilai sig $0,005$ hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas $X2 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang dihasilkan adalah $X2$ dapat diterima. Dengan cara yang sama kita akan membandingkan nilai dari T hitung dengan T tabel variable $X2$. Didapatkan nilai dari T hitung sebesar 2.983 sedangkan T tabel sebesar 1.66827 maka didapatkan kesimpulan hipotesis diterima

c. Variabel $X3$

Begitupun dengan $X3$ maka didapatkan kesimpulan yang sama karena dalam nilai sig $X3 < 0,05$. Hal ini dikarenakan nilai sig dari variabel $X3$ adalah $0,018$. Dengan cara yang sama kita akan membandingkan nilai dari T hitung dengan T tabel variable $X3$. Didapatkan nilai dari T hitung sebesar 2.470 sedangkan T tabel sebesar 1.66827 , dan $X3$, maka didapatkan kesimpulan hipotesis diterima

Sehingga dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini bisa diterima atau dugaan peneliti dinyatakan diterima dengan pernyataan sebagai berikut :

H1 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

H3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas

Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

H4 : Pendidikan, Pelatihan serta Disiplin secara bersama-sama atau simultan ,berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

b) Uji Simultan Dengan F=Test (ANOVA^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada table Anova dapat dilihat pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variable Y secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 20.00 maka didapat output sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107.342	3	369.114	152.356	.000 ^b
	Residual	96.908	40	2.423		
	Total	1204.250	43			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Tabel V.18
Hasil Analisis Uji Simultan Dengan F=Test

Di tabel V.18 maka didapatkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows realese 20.00 diperoleh F hitung = 152,356 dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan.

Bila kita menggunakan perbandingan F hitung dengan F tabel maka akan

didapatkan rumusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk mendapatkan agar variabel X1, X2 dan X3, berpengaruh pada variabel Y. Dalam kasus ini di ketahui F_{hitung} 152,356 $>$ 2.833 F_{tabel} . Hal ini memperkuat hasil hipotesis H3 :Diduga bahwa Variabel X1,X2 dan X3 berpengaruh positif serta simultan terhadap Variabel Y.

c) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat hubungan antar Variabel X1, X2, serta X3 terhadap Variabel Y secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R Square sebagaimana pada tabel V.19 berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.913	1.55650

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Tabel V.19
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga korelasi secara simultan 0.959 dengan nilai R square sebesar 0.920. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y termasuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama Variabel X1, X2 serta X3 memiliki pengaruh sebesar 92,2% terhadap Variabel Y.

d) Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdapat beberapa uji antara lain uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskeditas. Namun

demikian peneliti hanya menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas. Dimana dua uji ini masih berkaitan dengan data – data yang telah dijabarkan oleh peneliti, berikut dua uji tersebut:

A. Uji Normalitas

Untuk menguji Normalitas data maka didapatkan rumususan sebagai berikut, nilai Sig. (2-tailed) harus lebih besar dari nilai 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	
N		44	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.2500000	
	Std. Deviation	5.07465607	
Most Extreme Differences	Absolute	.165	
	Positive	.161	
	Negative	-.165	
Test Statistic		.165	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.161 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.152
		Upper Bound	.171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

V.20

Hasil uji Normalitas

Dari tabel diatas maka didapatkan nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,161. Sesuai dengan rumusan teori normalitas maka data diatas dapat disimpulkan normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition Index, serta nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial.

Uji multikolinearitas bisa diaartikan cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dan tolerance dengan ketentuan sebagai berikut jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.351	.609		.576	.568		
TotalX1	.367	.156	.287	2.349	.024	.135	7.406
TotalX2	.545	.183	.396	2.983	.005	.114	8.773
TotalX3	.291	.118	.304	2.470	.018	.133	7.541

a. Dependent Variable: totally

V.21

Hasil multikolinearitas.

Dari uji multikolinearitas yang sudah dilakukan maka didapatkan nilai tolerance dari X1, X2 dan X3 sebagai berikut 0,135, 0,114 serta 133 dan nilai VIF berurutan sebagai berikut 7,406, 8,773, dan 7,541 Dengan demikian nilai multikolinearitas

dari X1 dan X2 serta X3 kurang dari 10 dan lebih dari 0,1 hal ini menggambarkan bahwa variable X1 dan variable X2 serta X3 tidak terjadi multikolinearitas

5.2 Pembahasan

5.2.1 Analisis Korelasi

Dari perhitungan dan pemaparan hasil dari SPSS maka penileiti mencoba menggambarkan bagaimana dan seberapa kuat pengaruh dari variable – variable X secara mandiri atau sendiri – sendiri terhadap variable Y.

Dalam menghitung tingkat pengaruh dari variable X ke variable Y maka secara sendiri – sendir peneliti menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

SE(X)% : Nilai Pengaruh Variabel X kepada Y dalam Persen

Beta_x : Standardized coefisien variable X

r_{xy} : Nilai corelasi dari variable X

jadi nilai pengaruh dari variable X ke Variabel Y adalah sebagai berikut:

a. Nilai Pengaruh Variabel X1 kepada Y

Penenliti memaparkan rumusan diatas sebagai upaya untuk mengetahui seberapa kuat variable X1 berpengaruh terhadap variable Y dengan perhitungan, namun demkian peneliti akan mecoba memadukan tabel – tabel yang sudah ada untuk meringkas atau mempermudah perhitungan dari pengaruh variable X1 Kepada Variabel Y,

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)
X1	.287	0,944

X2	.396	0,928
X3	.304	0,957

$$\begin{aligned} SE(X1)\% &= 0,287 \times 0,944 \times 100\% \\ &= 27\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan ini maka didapatkan pengaruh variable X1 kepada variable Y ada pada posisi 27%. Ini membuktikan bahwa variable X1 mempunyai pengaruh positif terhadap variable Y sebesar 27%.

Pengaruh positif pendidikan atau variabel X1 terhadap kualitas sumber daya manusia atau variable Y yang ada pada perhitungan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita (2015) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*", Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga berkesesuaian dengan teori yang diungkapkan oleh Nitisemito (2013) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

b. Nilai Pengaruh Variabel X2 kepada Y

Dengan rumus yang sama Pengaruh dari X2 kepada Y maka didapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} SE(X2)\% &= 0,396 \times 0,928 \times 100\% \\ &= 36,2\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka didapatkan pengaruh variable X2 adalah sebesar 36,2% terhadap variable Y. ini membuktikan bahwa variable X2 mempunyai pengaruh positif terhadap variable Y sebesar 36,2%

Pengaruh positif Pelatihan atau variabel X2 terhadap kualitas sumber daya manusia atau variable Y yang ada pada perhitungan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Toto Wahono (2019) dengan judul "*Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H2) diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berkesesuaian dengan teori yang diungkapkan oleh Simamora (2010) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

c. Nilai Pengaruh Variabel X1 kepada Y

Dengan rumus yang sama Pengaruh dari X2 kepada Y maka didapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} SE(X3)\% &= 0,304 \times 0,957 \times 100\% \\ &= 29\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka didapatkan pengaruh variable X3 adalah sebesar 29% terhadap variable Y. ini membuktikan bahwa variable X3 mempunyai pengaruh positif terhadap variable Y sebesar 29%. Pengaruh positif Disiplin atau variabel X3 terhadap kualitas sumber daya manusia atau variable Y yang ada pada perhitungan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh:

Meisy Pramasela Kowaas (2016) "*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*", dengan Hasil analisis bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama- sama dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa Pendidikan, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Prov. Sulut. Sedangkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Hal ini berkesesuaian dengan teori yang di ajukan oleh Menurut Terry dalam Sutrisno (2009) "disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik"

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) atau Nilai Pengaruh Variabel X kepada Y adalah. Nilai SE dari variable X1 terhadap Y adalah 27% sementara itu nilai SE dari variable X2 terhadap Y sebesar 36,2%, dan nilai SE dari variable X3 terhadap Y adalah 29%. Dari perhitungan dan pembahasan hubungan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan atau X2 adalah penyumbang terbesar atau

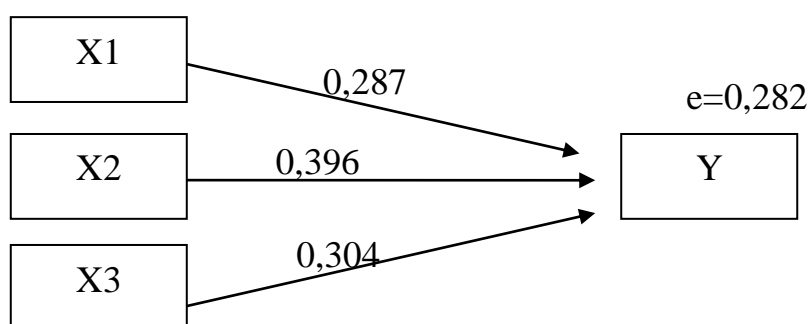
mempunyai pengaruh terhadap nilai kualitas sumber daya pegawai BPBD kabupaten polewali mandar.

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi dari seluruh variabel adalah, hubungan antar Variabel X1, X2, serta X3 terhadap Variabel Y secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga korelasi secara simultan 0.959 dengan nilai R square sebesar 0.920. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y termasuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^s) yang menunjukkan secara bersama-sama Variabel X1, X2 serta X3 memiliki pengaruh sebesar 92,2% terhadap Variabel Y.

5.2.2 Diagram Jalur

Dari penjabaran diatas dapat di gambarrkan diagram jalur sebagai berikut :



Gambar V.2
Diagram Jalur

Kesimpulan yang dapat diambil :

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan X1 sebesar $0,024 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh secara langsung variabel X1 terhadap Y.
2. Analisis pengaruh X2 terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan X2 sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh secara langsung variabel X2 terhadap Y.
3. Analisis pengaruh X3 terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan X3 sebesar $0,018 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh secara langsung variabel X3 terhadap Y.
4. Sedangkan pengaruh secara bersama variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y didapatkan adanya pengaruh yang sangat kuat hal ini terbukti dari perolehan nilai R 0.959 dengan nilai R square sebesar 0.920. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y termasuk dalam kategori kuat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin terhadap kualitas sumber daya manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini di buktikan pada bab IV pada penelitian ini dimana didapatkan nilai T hitung dari penelitian ini lebih besar dari T tabel. Dengan metode atau cara perbandingan nilai signifikansi pun didapatkan nilai sig variabel X1 ini lebih kecil dari pada nilai sig 0,05 sebagai nilai dasar. Ini membuktikan bahwa semakin baik pendidikan akan berpengaruh positif terhadap kualitas SDM pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pelatihan juga mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini di terbukti pada perhitungan di bab IV pada penelitian ini dimana nilai T hitung dari penelitian ini lebih besar dari T tabel. Dengan metode atau cara perbandingan nilai signifikansi pun didapatkan nilai sig variabel X2 ini lebih kecil dari pada nilai sig 0,05 sebagai nilai dasar. Ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh BPBD Polewali Mandar akan berpengaruh positif terhadap kualitas SDM pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

3. Variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini di terlihat di perhitungan tabel di bab IV pada penelitian ini dimana nilai T hitung dari penelitian ini lebih besar dari T tabel. Dengan metode atau cara perbandingan nilai signifikansi pun didapatkan nilai sig variabel X3 ini lebih kecil dari pada nilai sig 0,05 sebagai nilai dasar. Ini membuktikan bahwa semakin baik Disiplin pegawai BPBD Polewali Mandar akan berpengaruh positif terhadap kualitas SDM pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
4. Variabel Pendidikan, Pelatihan serta Disiplin secara bersama – sama/simultan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan di bab IV pada penelitian ini dimana nilai F hitung dari penelitian ini lebih besar dari F tabel. Dengan metode atau cara perbandingan nilai signifikansi pun didapatkan nilai sig variabel Y ini lebih kecil dari pada nilai sig 0,05 sebagai nilai dasar. Ini membuktikan bahwa bila variabel pendidikan, pelatihan, serta disiplin pegawai meningkat akan semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada kantor BPBD Polewali Mandar. Atau dengan kata lain bila menginginkan peningkatan kualitas SDM maka sebaiknya ditingkatkan ketiga Variabel ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Pendidikan, Pelatihan serta disiplin adalah indikator dari baik buruknya kualitas SDM dilingkup kantor BPBD Polewali Mandar, bila menginginkan SDM yang handal hendaknya kepala/pimpinan memperhatikan ketiga variabel ini.
- b) Semakin ditingkatkan kualitas dari tiga variabel ini tentu akan meningkatkan kualitas SDM, seperti mengadakan atau mengikuti pendidikan/pelatihan yang sesuai dengan jenjang dan kebutuhan dari setiap bagian yang ada. Dalam kedisiplinan hendaknya lebih memperketat absen dengan metode absen finger atau scan wajah yang tidak dapat dimanipulasi, atau dengan sistem denda atau teguran bagi pegawai yang tidak memakai atribut sesuai dengan protap yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, 2003, Konsep dan Tuntunan Praktis Basis Data, Andi, Yogyakarta.
- Abdullah, Hamzah & Mulyono (2013). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon.
- Alimin, Zaenal. (2009). Kesulitan Belajar dalam Perspektif Pendidikan. [Online].
Tersedia: <http://z-alimin.blogspot.com/>
- Astuti., 2014, Sistem Informasi Pemetaan Layanan Kesehatan di Kabupaten Bantul., Bantul.
- Bayu Widya (2010) *Pengaruh Pelatihan Kepercayaan Diri Menggunakan Metode Hipnosis Terhadap Kepercayaan Diri Siswa Kelas X Dalam Menghadapi Ujian Semester.* thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Henry Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia
- Hurlock, E. B. (2012). Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Malhotra, Naresh K.(2010). Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1).New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

- Matindas.R.. 2002.Manajemen SumberDaya Manusia Lewat Konsep Ambisi
Kenyataan dan usaha,Edisi II.Penerbit: Grafiti Jakarta.
- Miftah Thoha. 2003, Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada.
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung
- Moekijat. 2009. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Mandar
Maju, Jakarta.
- Nazir, Moh. (2009). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito Alex S..(2013), Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan
Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito Alex S..(2013), Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan
Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nugroho D, Riant. 2004. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan
Evaluasi.Jakarta:Gramedia
- Pasolong. Harbani.2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta.
- Robbins & Judge. 2013. Organizational Behavior, Fifteenth Edition. Pearson
Education, Inc
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan
Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo,Siswanto. (2012), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,
Pendekatan Administratif dan Operasional. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar. Mandar Maju.Bandung.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora.H. .2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: BumiAksara.
- Sinungan Muchdarsyah, 2011. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sulistyaningsih Endang, & Swasono Yudo Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Cv. Izufa Gempita, 1993.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.

Lampiran-Lampiran



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH

Jalan Panteran Kelurahan Dama Kecamatan Polewali Email : bpbdpolewali@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 76 /BPBD/10/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Afandi Rahman, ST, M.Si
Nip : 19780424 199803 1 003
Pangkat/ Golongan : Pembina/ IV.a
Kebangsaan : Kepala Pelaksana BPBD

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : A. Mandawari S.Pd
NIM : 2018MM11586
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Penelitian : *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin terhadap kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.*

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Polewali, 5 Oktober 2020

Kepala Pelaksana BPBD



Andi Afandi Rahman, ST, M.Si

Pangkat : Pembina

Nip : 19780424 199803 1 003

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu pegawai
Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Polewali Mandar
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin Pegawai Terhadap Kualitas SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat kami

A. MANDAWARI A.BM
2018.MM.1.1586

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

- | | | | |
|---|-------------------|---|-----------------------|
| 1 | Nama | : | |
| 2 | Bagian/Departemen | : | |
| 3 | Jabatan | : | |
| 4 | Jenis kelamin | : | Laki-Laki Wanita |
| 5 | Pendidikan | A | SD |
| | | B | SMP |
| | | C | SMA |
| | | D | Diploma |
| | | E | Sarjana |
| 6 | Status Perkawinan | A | Nikah |
| | | B | Belum Nikah |

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pendidikan (X₁)						
1.	Pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing.					
2.	Pegawai memiliki keterampilan dalam menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi					
3.	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pelatihan (X₂)						
1.	Saya mengikuti berbagai macam pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi					
2.	Saya mengikuti pelatihan berjenjang					
3.	Lama pendidikan tergantung jabatan dan golongan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Disilin (X₃)						
1.	Saya bekerja dengan ber etika					
2.	Penerapan etika di kantor sangat baik.					
3.	Saya bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada					
4.	Saya bekerja sesuai dengan kaidah yang ada					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas SDM (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					

DATA HASIL KUISONER PENELITIAN
PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

NO Respon den	Pendidikan (X1)			Tot al X1	Pelatihan (X2)			Tot al X2	Disiplin (X3)				Tot al X3	Kualitas SDM (Y)				Tot al Y
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	Tot al X1	X2. 1	X2. 2	X2. 3	Tot al X2	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	Tot al X3	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Tot al Y
1	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	5	5	20	4	3	4	5	16
2	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	4	4	2	14
3	4	3	5	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
5	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
8	4	5	4	13	3	5	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
11	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
12	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
13	5	3	4	12	5	3	5	13	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
14	3	5	3	11	5	3	4	12	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
15	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
16	2	5	5	12	5	3	5	13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
17	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
18	4	4	4	12	5	4	5	14	5	4	4	5	18	4	4	4	3	15
19	3	3	4	10	3	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	5	13
20	3	3	2	8	2	3	5	10	3	3	3	4	13	3	3	3	5	14
21	4	4	2	10	3	3	3	9	4	4	4	2	14	4	3	3	2	12
22	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
23	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12
24	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
25	3	4	2	9	2	2	2	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
26	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
27	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	5	2	16	5	4	4	4	17

28	5	5	5	15	4	4	4	12	3	4	4	4	15	2	4	5	5	16
29	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
30	2	5	5	12	4	4	4	12	2	5	3	3	13	4	4	4	4	16
31	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12
32	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
33	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	1	5	15	5	5	5	5	20
34	5	5	5	15	4	5	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8
36	3	2	2	7	2	5	3	10	2	3	2	2	9	3	3	3	3	12
37	3	2	2	7	3	3	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
38	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
39	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
40	5	5	5	15	5	4	3	12	1	5	4	4	14	5	2	4	4	15
41	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
42	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
43	4	4	4	12	3	5	3	11	5	5	5	4	19	5	2	5	3	15
44	3	3	3	9	2	2	2	6	4	4	2	4	14	3	3	3	3	12

12	ASDAR M,S.IP NIP.19781109 200801 1 002	Penata Muda Tk. I (III / b)	Kasi rekonstruksi																
13	SULQIPLI,S.Sos NIP. 19731231 200604 1 103	Penata Muda Tk. I (III / b)	Kasi Kedaruratan																
14	BUGIMAN, S.Sos NIP. 19640412 198503 1 004	Penata Tk. I (III / d)	Kasi Logistik																
15	RAHMANSYAH, S.IP NIP.19800929 200801 1 017	Penata Muda Tk. I (III / b)	Staf																
16	ISMAIL,S.IP NIP.19831213 201001 1 002	Penata Muda (III / a)	Staf																
17	Hj. SRIWAHYUSAR I,S.IP NIP.19761014 201412 2 001	Penata Muda (III / a)	Staf																
18	A. MANDAWARI,S .IP NIP.19790414 201412 1 003	Penata Muda (III / a)	Staf																
19	MA'MUR NIP.19690519 200212 1 001	Penata Muda (III / a)	Staf																
20	ADAWIA. D NIP.19791127 200801 2008	Pengatur Tk. I (II / d)	Staf																
21	ANDY IRFAN NAJIB NIP.19790510 200604 1 018	Pengatur Muda Tk.I (II / b)	Staf																

Keterangan :

H = Hadir

A = Alpa

I = Isin

S = Sakit

TL = Tugas Luar

C = Cuti

Polewali, 2020/2021

KEPALA PELAKSANA

ANDI AFANDI RAHMAN,ST,M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 19780424 199803 1 003

ABSEN KEHADIRAN KERJA PTT PAGI DAN SORE
Tanggal, 04 Januari / 08 Januari 2021

NO	NAMA	PARAF					KET
		SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUMAT	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	DAVID SAVALAS						
2	HASRIADI HAMAL						
3	FAJAR WAHYUDI						
4	ABDUL JALIL						
5	ARMAN ABDULLAH						
6	SYAHABUDDIN						
7	NASRUL						
8	M. NASIR						
9	KASMAN						
10	A.M.ALI RIDAI						
11	AGUNG LAKSAMANA						
12	ARZANDY						
13	AHMAD SYARIF						
14	FITRIA						
15	RUSMIATI						
16	BADRIANI						
17	MAR SUKA						
18	SASMITA ILHAM						
19	NOVIANTI						
20	NURDIYANA						
21	ABU BAKAR						
22	MUH. FIRHAM						
23	MUSLIMIN						

Keterangan :

Paraf = Hadir
A = Alpa
I = izin
S = Sakit
TL = Tugas Lapangan
C = Cuti

P = Piket
DLL = Dan Lain Lain

Polewali,
..... 2020 2021
Kepala Pelaksana

ANDI AFANDI RAHMAN,ST.M.Si
Pangkat : Pembina
NIP : 19780424 199803 1
003

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	3

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	6.2500	8.424	.849	.944
X1.2	6.1364	7.469	.897	.907
X1.3	6.2500	7.494	.905	.899

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	3

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	6.0455	6.510	.882	.872
X2.2	6.0227	6.953	.802	.937
X2.3	6.0682	6.995	.878	.877

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	4

Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	9.1591	17.160	.900	.942
X3.2	8.9318	17.228	.908	.940
X3.3	9.2273	17.947	.877	.949
X3.4	9.1591	17.718	.894	.944

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	4

Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	9.1591	15.997	.873	.959
Y2	9.2955	16.399	.915	.948
Y3	9.1364	15.562	.964	.932
Y4	9.1591	15.858	.875	.959

Frequencies

Frequency Table

		GENDER			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1.00	34	77.3	77.3	77.3
	2.00	10	22.7	22.7	100.0
Total		44	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	43.2	43.2	43.2
	3.00	21	47.7	47.7	90.9
	4.00	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

PANGKAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.5	4.5	4.5
	3.00	2	4.5	4.5	9.1
	4.00	5	11.4	11.4	20.5
	5.00	2	4.5	4.5	25.0
	6.00	4	9.1	9.1	34.1
	7.00	4	9.1	9.1	43.2
	8.00	1	2.3	2.3	45.5
	10.00	1	2.3	2.3	47.7
	12.00	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Diskripsi Variabel

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	20.5	20.5	20.5
	2.00	4	9.1	9.1	29.5
	3.00	14	31.8	31.8	61.4
	4.00	9	20.5	20.5	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	3	6.8	6.8	29.5
	3.00	12	27.3	27.3	56.8
	4.00	7	15.9	15.9	72.7
	5.00	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	6	13.6	13.6	36.4
	3.00	9	20.5	20.5	56.8
	4.00	9	20.5	20.5	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	44	44	44
	Missing	0	0	0
Mean		3.0682	3.1818	3.0682

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	44	44	44
	Missing	0	0	0
Mean		3.0227	3.0455	3.0000

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	4	9.1	9.1	31.8
	3.00	13	29.5	29.5	61.4
	4.00	9	20.5	20.5	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	3	6.8	6.8	29.5
	3.00	14	31.8	31.8	61.4
	4.00	9	20.5	20.5	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	2	4.5	4.5	27.3
	3.00	15	34.1	34.1	61.4
	4.00	12	27.3	27.3	88.6
	5.00	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.0000	3.2273	2.9318	3.0000

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	25.0	25.0	25.0
	2.00	6	13.6	13.6	38.6
	3.00	9	20.5	20.5	59.1
	4.00	8	18.2	18.2	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	3	6.8	6.8	29.5
	3.00	9	20.5	20.5	50.0
	4.00	11	25.0	25.0	75.0
	5.00	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	25.0	25.0	25.0
	2.00	6	13.6	13.6	38.6
	3.00	9	20.5	20.5	59.1
	4.00	11	25.0	25.0	84.1
	5.00	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	7	15.9	15.9	38.6
	3.00	8	18.2	18.2	56.8
	4.00	11	25.0	25.0	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.0909	2.9545	3.1136	3.0909

Frequency Table**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	4	9.1	9.1	31.8
	3.00	10	22.7	22.7	54.5
	4.00	12	27.3	27.3	81.8
	5.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	4	9.1	9.1	31.8
	3.00	13	29.5	29.5	61.4
	4.00	12	27.3	27.3	88.6
	5.00	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	2	4.5	4.5	27.3
	3.00	12	27.3	27.3	54.5
	4.00	13	29.5	29.5	84.1
	5.00	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	22.7	22.7	22.7
	2.00	4	9.1	9.1	31.8
	3.00	11	25.0	25.0	56.8
	4.00	10	22.7	22.7	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LINIER BERGANDA**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.913	1.55650

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.351	.609		.576	.568
	TotalX1	.367	.156	.287	2.349	.024
	TotalX2	.545	.183	.396	2.983	.005
	TotalX3	.291	.118	.304	2.470	.018

a. Dependent Variable: totally

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107.342	3	369.114	152.356	.000 ^b
	Residual	96.908	40	2.423		
	Total	1204.250	43			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	
N		44	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.2500000	
	Std. Deviation	5.07465607	
Most Extreme Differences	Absolute	.165	
	Positive	.161	
	Negative	-.165	
Test Statistic		.165	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.161 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.152
		Upper Bound	.171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.351	.609		.576	.568		
	TotalX1	.367	.156	.287	2.349	.024	.135	7.406
	TotalX2	.545	.183	.396	2.983	.005	.114	8.773
	TotalX3	.291	.118	.304	2.470	.018	.133	7.541

a. Dependent Variable: totally

		TotalX1	TotalX2	TotalX3	TotalY
TotalX1	Pearson Correlation	1	.917**	.903**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44
TotalX2	Pearson Correlation	.917**	1	.919**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44
TotalX3	Pearson Correlation	.903**	.919**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44
TotalY	Pearson Correlation	.925**	.939**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667

27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Tabel r
(Pearson Product Moment)
Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.98	0.997	46	0.246	0.291
4	0.90	0.950	47	0.243	0.288
5	0.80	0.878	48	0.240	0.285
6	0.72	0.811	49	0.238	0.282
7	0.66	0.755	50	0.235	0.279
8	0.62	0.707	51	0.233	0.276
9	0.58	0.666	52	0.231	0.273
10	0.54	0.632	53	0.228	0.270
11	0.52	0.602	54	0.226	0.268
12	0.49	0.576	55	0.224	0.265
13	0.47	0.553	56	0.222	0.263
14	0.45	0.532	57	0.220	0.261
15	0.44	0.514	58	0.218	0.258
16	0.42	0.497	59	0.216	0.256
17	0.41	0.482	60	0.214	0.254
18	0.40	0.468	61	0.213	0.252
19	0.38	0.456	62	0.211	0.250
20	0.37	0.444	63	0.209	0.248
21	0.36	0.433	64	0.207	0.246
22	0.36	0.423	65	0.206	0.244
23	0.35	0.413	66	0.204	0.242
24	0.34	0.404	67	0.203	0.240
25	0.33	0.396	68	0.201	0.239
26	0.33	0.388	69	0.200	0.237
27	0.32	0.381	70	0.198	0.235
28	0.31	0.374	71	0.197	0.233
29	0.31	0.367	72	0.195	0.232

30	0.30	0.361	73	0.194	0.230
31	0.30	0.355	74	0.193	0.229
32	0.29	0.349	75	0.191	0.227
33	0.29	0.344	76	0.190	0.226
34	0.28	0.339	77	0.189	0.224
35	0.28	0.334	78	0.188	0.223
36	0.27	0.329	79	0.186	0.221
37	0.27	0.325	80	0.185	0.220
38	0.27	0.320	81	0.184	0.219
39	0.26	0.316	82	0.183	0.217
40	0.26	0.312	83	0.182	0.216
41	0.26	0.308	84	0.181	0.215
42	0.25	0.304	85	0.180	0.213
43	0.25	0.301	86	0.179	0.212
44	0.25	0.297	87	0.178	0.211
45	0.24	0.294	88	0.176	0.210

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278

30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.233	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092

63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.101	2.712	2.470	2.322	2.207	2.119	2.049

Dokumentasi













Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA

(Letter of Acceptance)

No. 091/JMMNI/IX/2020

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : A.Mandawari (Penulis 1)
Muhammad Idris (Penulis 2)
Andi Ririn Oktaviani (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap
Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Penanggulangan
Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat
keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 02 Februari 2021

Penanggung Jawab Jurnal

Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M