



PENGARUH PENDIDIKAN LATIHAN PERADILAN PIDANA ANAK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KEMASYARAKATAN PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I BANJARMASIN

Bagus Kurniawan

STIA Bina Banua Banjarmasin

bkurniawan71@gmail.com

Muhammad Jamili

STIA Bina Banua Banjarmasin

m.jamili@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract: *The objectives of the study are 1) to find out whether there is an influence on the education system of the juvenile criminal justice system on the performance of community counselors at the class I correctional facility in Banjarmasin. 2) to determine the effect of education on the juvenile justice system training and work discipline on the performance of community counselors at Banjarmasin Class I Penitentiary. The method used in this study is the correlational method, the population in this study is the Community Guidance (PK) in Banjarmasin Class I Correctional Center totaling 30 people. The sample collection technique uses Simple Random Sampling. Data collection techniques using questionnaires, observation, and documentation and data analysis techniques using qualitative analysis. Based on the calculation results show the count value > t table for 5% significance of 3.524 with a significance of 0.002, it can be concluded that there is a positive and significant influence between SPPA Training on PK Performance in the Bapas Class I Banjarmasin office. Thus the first hypothesis which reads the effect of SPPA Training on PK Performance in Banjarmasin Class I Bapas office. Acceptable or proven true. Based on the calculation results show the count value > t table for significance of 5% count 2.303 with a significance of 0.029, it can be concluded that there is a positive and significant influence between work discipline on PK performance of Bapas Class I Banjarmasin office. Thus the second hypothesis which reads the influence of Work Discipline on PK Performance in Banjarmasin Class I Bapas office. Can be accepted or proven true.*

Keywords: *Exercise Education, Work Discipline, Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian adalah 1) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan pelatihan sistem peradilan pidana anak terhadap kinerja pembimbing kemasyarakatan pada balai pemasyarakatan kelas I banjarmasin. 2) untuk mengetahui pengaruh pendidikan latihan sistem peradilan pidana anak dan disiplin kerja terhadap kinerja pembimbing kemasyarakatan pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, populasi dalam penelitian ini adalah Pembimbing Kemasyarakatan (PK) yang ada pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuisioner, orbservasi, dan dokumentasi dan tehnik analisa data menggunakan analisa kualitatif. Berdasarkan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai hitung > t tabel untuk signifikansi 5% hitung 3,524 dengan signifikansi 0,002 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat SPPA terhadap Kinerja PK di kantor Bapas Kelas I Banjarmasin . Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi pengaruh Diklat SPPA terhadap Kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dapat diterima.atau terbukti kebenarannya. Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai hitung>tabel untuk signifikansi 5% hitung 2,303 dengan signifikansi 0,029 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja PK kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: Pendidikan Latihan, Disiplin Kerja, Kinerja

Latar Belakang

Persaingan yang kompetitif dalam globalisasi memiliki dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas agar mereka dapat terus termotifasi merupakan tantangan besar bagi organisasi (Nnaji – hedinmah & Chijoke,2015).

Dunia sekarang sedang memasuki Era Digitalisasi 4.0, dimana kemajuan teknologi sendiri berperan dalam menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur pemerintah diharapkan memiliki sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel, serta mampu bersinergi dengan perangkat pemerintah yang lain, Demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien, serta menghormati dan menjunjung tinggi hukum dan hak asasi manusia. Dalam hal peningkatan mutu aparatur pemerintah sebagai modal dasar pembangunan nasional, maka kinerja sumber daya manusia senantiasa harus dijaga dan ditingkatkan serta diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan sumber daya manusia yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian, manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian.

Pegawai Negeri Sipil yang profesional mampu bersaing dan mampu mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu mutu pelayanan dan disiplin yang tinggi. (Ma'arif,2007:2). Seseorang dalam melaksanakan tugas mempunyai tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja seseorang dapat menjadi optimal

jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Rothwell (2008:6) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Data dan Informasi, Sumber Daya, Peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, Motivasi serta Insentif dan Imbalan.

Bahwa dalam menciptakan kinerja yang baik sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu di “*Up Grade*” atau diperbaharui dan ditingkatkan kualitas maupun kapabilitasnya dengan cara memberikan pendidikan pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan tugas fungsi organisasi tersebut. Pendidikan pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang, menurut Ike KusdiyahKasumawati. (2008-10).

Ashar Sunyoto Munandar (2012 : 32) Mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses penilaian dan ciri-ciri kepribadian perilaku kerja dan hasil kerja seorang pegawai yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya di bidang ketenagakerjaan Kappagoda etal. (2014.112) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur dengan menggunakan 2 sub variabel yaitu kinerja tugas (*Task Performance*) dan Kinerja Konstektual (*Contextual Perfomance*). Menurut Korkew Jankingthong and Suthinee Rurkkhum (2012) kinerja tugas lebih menekankan dalam kemampuan tugas. Dan kemampuan tugas dan motivasi untuk melakukan tugas seseorang pegawai dengan efektif, sedangkan kinerja kontekstual lebih mengarah pada suatu ketrampilan interpersonal dan inovasi untuk berinteraksi dengan lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dengan membantu mereka.

Pendidikan latihan merupakan wadah bagi pegawai di lingkungannya, dimana dengan adanya pendidikan latihan diperoleh, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan sikap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan diperoleh profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya. Pendidikan latihan dapat diberikan kepada pegawai baik didalam organisasi (*In House Training*) atau diluar

organisasi. Pendidikan pelatihan yang bersifat administratif maupun teknis sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas. Menurut Syamsudin yang dikutip oleh Puji Rahayu (2008:18) Diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan diri, karir dan aktifitas kerjanya didalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai, mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktifitas kerjanya.

Dapat diartikan Pendidikan pelatihan merupakan proses sistematis untuk mewujudkan, mengembangkan dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*Knowledge*) Keterampilan (*Skill*) Kemampuan (*Cability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya sumber daya itu berbagai macam, diantaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset penting sebuah organisasi.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pengembangan kemampuan melalui pendidikan latihan (Diklat). Dengan pemberian diklat diharapkan karir pejabat dapat dilakukan organisasi dengan baik.

Aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan tingkat kinerja pegawai. Masalah kinerja ini merupakan *output* dari teknis pendidikan latihan yang dilaksanakan oleh organisasi. Masalah kinerja ini menjadi perhatian Balai Pemyarkatan Kelas I Banjarmasin terutama dari pelaksanaan tugas Pembimbing Kemasyarakatan (PK) yang menjalankan tugas dan fungsi (TUSI) Balai Pemyarakatan. Masih ada pembimbing kemasyarakatan yang belum memenuhi dan mengikuti diklat SPPA sehingga hasil out put berupa litmas (Penelitian Kemasyarakatan) belum memenuhi standar yang diinginkan. Apabila standar toleransi yang diberikan 1% untuk mengukur kinerja pembimbing

kemasyarakatan. Apabila lebih dari 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pembimbing kemasyarakatan belum memenuhi hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, seberapa besar pengaruh pendidikan latihan yang diberikan terhadap kinerja pembimbing kemasyarakatan (PK) pada Balai Pemasyarakatan kelas I Banjarmasin. Penyelenggaraan pelayanan publik berdasarkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pelayan masyarakat / Abdi Negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 12 menerangkan bahwa Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pembimbing Kemasyarakatan (PK) kedudukannya dalam pemerintahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut adalah Jabatan fungsional (pasal 18 ayat 1, 2, dan 3), yaitu Jabatan fungsional tertentu. Keahlian terdiri dari :

- a) ahli utama;
- b) ahli madya;
- c) ahli muda; dan
- d) ahli pertama.

Serta Jabatan Fungsional keterampilan yaitu :

- a) penyelia;
- b) mahir;
- c) terampil; dan
- d) pemula.

Balai Pemasarakatan Kelas I Banjarmasin merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pemsarakatan yang berada dalam naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pendampingan, pembuatan litmas anak dan dewasa dan pengawasan serta melakukan pembimbingan, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Pemasarakatan, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Balai Pemasarakatan adalah petugas pembimbing kemasyarakatan. Pembimbing Kemasyarakatan adalah salah satu petugas pemsarakatan yang merupakan pejabat fungsional penegak hukum sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasarakatan, memiliki tugas dan fungsi yang strategis. Peranan Pembimbing Kemasyarakatan sebagai penegak hukum juga diperkuat dengan pasal 1 butir 18 Undang-undang Nomor 11 tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak yang menyatakan bahwa Pembimbing Kemasyarakatan adalah pejabat penegak hukum yang melaksanakan penelitian kemasyarakatan, pembimbingan, pengawasan dan pendampingan terhadap anak di dalam dan di luar proses peradilan pidana.

Sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Pembimbing Kemasyarakatan sebagai pejabat fungsional penegak hukum diperkuat dengan ditetapkanya peraturan perundang-undangan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 dan 23 tahun 2016 tentang jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan dan jabatan fungsional Asisten Pembimbing Kemasyarakatan . Namun dalam pelaksanaanya Implementasi pelaksanaan tugas jabatan pembimbing kemasyarakatan dan jabatan fungsional Asisten Pembimbing Kemasyarakatan masih banyak menemui kendala.

Balai Pemasarakatan Kelas I Banjarmasin memiliki wilayah kerja cukup luas meliputi : Kota Banjarmasin, Kabupaten Banjar, Kabupaten Barito Kuala, Kabupaten Tanah Bumbu, Kabupaten Tanah Laut, Kabupaten Pulau Laut, Kota Banjarbaru. Dengan cakupan luas wilayah 26.228,50 km². Jumlah Pembimbing

Kemasyarakatan dan Asisten Pembimbing Kemasyarakatan ada 37 orang. Berdasarkan tabel diatas dapat diamati bahwa dari jumlah Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Pembimbing Kemasyarakatan (PK) yang ada pada Bapas Kelas I Banjarmasin sebanyak 41 orang, yang mengikuti diklat SPPA ada 13 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa belum semua PK di Bapas Kelas I Banjarmasin memiliki atau sudah menempuh pendidikan Pelatihan Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA). Dilihat dari banyak permohonan Penelitian Kemasyarakatan untuk Anak Berhadapan Dengan Hukum (ABH), maka dituntut kualitas penelitian kemasyarakatan yang baik dari segi ketepatan waktu, tata bahasa, dan analisa sosiologis yuridisnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan Pelatihan Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) terhadap kinerja Pembimbing Kemasyarakatan sebagai wujud menjalankan tugas dan fungsi Balai Pemasyarakatan., maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN LATIHAN SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KEMASYARAKATAN PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I BANJARMASIN.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Diklat Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) berpengaruh terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan pada Bapas Kelas I Banjarmasin.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pembimbing Kemasyarakatan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Pelatihan Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) terhadap kualitas Pembimbing Kemasyarakatan (PK) pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin

2. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Pelatihan Sistem Peradilan Pidana Anak dan Disiplin terhadap kinerja Pembimbing Kemasyarakatan dalam mewujudkan Tugas dan Fungsi Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin

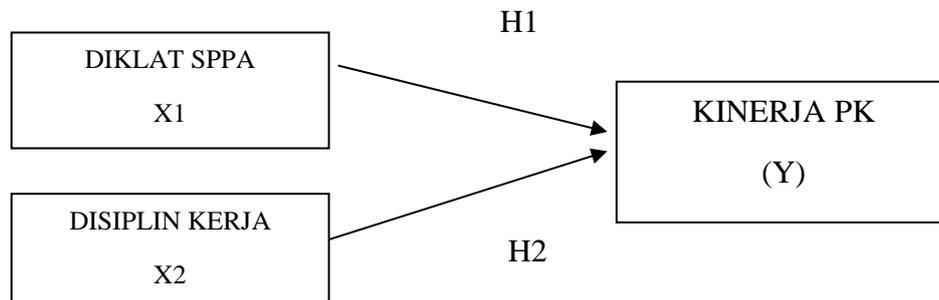
Landasan Teoritis

- a. Pelatihan sebagai variabel X_1 adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan karyawan baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek. Hal Ini dijelaskan menurut Sahat Siregar (2003:207), dengan menggunakan skala likert pada skala 5 poin, (sangat baik dengan skor 5, baik dengan skor 4, cukup baik dengan skor 3, kurang baik dengan skor 2, dan tidak baik dengan skor 1), indikator variabel ini adalah :
 1. Semangat PK Bapas Banjarmasin dalam mengikuti diklat SPPA.
 2. Adanya perubahan pada pengetahuan, kemampuan, skill dan sikap dalam bekerja.
 3. PK yang memiliki kualitas dan pengalaman.
- b. Disiplin Kerja (X_2) adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Indikator variabel ini adalah :
 - 1) Taat terhadap aturan waktu adalah dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Bapas Kelas I Banjarmasin.
 - 2) Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan adalah ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di Bapas Kelas I Banjarmasin adalah aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para PK dalam melaksanakan litmas..
- c. Prestasi kerja adalah hasil kerja PK yang mengalami peningkatan setelah dilakukan pendidikan latihan SPPA Bapas Kelas I Banjarmasin.. Variabel ini di ukur dengan menggunakan skala likert pada sklala 5 poin, (sangat baik dengan skor 5, baik dengan skor 4, cukup baik dengan skor 3, kurang baik dengan skor 2, dan tidak baik dengan skor 1), indikator variabel ini antara lain :
- 1) Kualitas, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan . Biasanya diukur melalaui ketepatan,ketelitian,keterampilan,kebersihan hasil kerja
 - 2) Kuantitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
 - 3) Pelakasanaan Tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan
 - 4) Tanggung jawab, kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh antara dua variabel, yakni variabel pendidikan pelatihan SPPA (x) sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pembimbing kemasyarakatan (y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian dijabarkan sebagai berikut :



Gambar: 2.1

Hubungan Variabel Pendidikan pelatihan serta Disiplin kerja terhadap Kinerja PK

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam tercapainya tujuan organisasi, hal ini terlihat dari kegiatan berorganisasi yang didalam pencapaian tujuannya sangat bergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Namun demikian tujuan organisasi dapat tercapai apabila tenaga kerja/pegawai yang ada pada orgaanisasi tersebut diimbangi atau dibekali dengan keahlian, keterampilan, pengetahuan yang didapat dari pendidikan pelatihan sehingga pengaruh pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja juga diiringi oleh adanya disiplin kerja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, populasi dalam penelitian ini adalah Pembimbing Kemasyarakatan (PK) yang ada pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, orbservasi, dan dokumentasi dan tehnik analisa data menggunakan analisa kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 4. 33
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.455	3.21741	2.508

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas terlihat nilai korelasi berganda adalah sebesar 0,702, sehingga jika dibandingkan dengan standart tersebut diatas maka angka tersebut berada pada interval $>0,5 - 0,75$, sehingga dapat disimpulkan kedua variable bebas yang diteliti dengan variable terikatnya adalah berada dalam hubungan korelasi kuat.

R² diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh regresor (variabel bebas / X) dalam model. Dengan demikian, jika $r^2 = 1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. jika $r^2 = 0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara regresor (X) dengan variabel Y.

Berdasarkan perhitungan dalam tabel tersebut diatas dimana nilai $r^2 = 0,403$ mempunyai arti bahwa sebesar 40,3% variasi dari variabel Y (variabel tergantung / response) dapat diterangkan dengan variabel X (variabel bebas / explanatory); sedang sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang inheren. Atau dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diikutkan dalam variable penelitian.

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Ftabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha . Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 4.34
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.704	2	135.852	13.124	.000 ^b
	Residual	279.496	27	10.352		
	Total	551.200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasar tabel diatas dimana F htung adalah sebesar 13,124 dengan signifikansi 0,000, dalam hal ini jika dibandingkan dengan alpha yang digunakan yaitu 5% = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable yaitu Diklat PK dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja PK kantor Bapas Kelas I Banjarmasin, yaitu Sig 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, dengan demikian model ini dapat dipergunakan untuk memprediksi atau peramalan.

pada tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Diklat SPPA dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan ada dua yaitu: 1. Hipotesis pengaruh yang signifikan antara Diklat SPPA dengan Kinerja PK kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dan 2. Hipotesis pengaruh Disiplin kerja

terhadap Kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan analisis data untuk melihat apakah benar ada pengaruh antara Diklat SPPS dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap Kinerja PK sebagai Variabel terikat, serta melihat kesertaan ketiga variabel tersebut. Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel Diklat SPPA (X1) dan variable Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja PK (Y)
- b. Menghitung nilai tes Hipotesis untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak

Regresi berganda merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapas Kelas I Banjarmasin Adapun rumus yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang rumusnya adalah sebagai berikut :
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.35
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	6.532	5.722		1.142	.264			
X1	.550	.156	.513	3.524	.002	.627	.561	.483
X2	.353	.153	.336	2.303	.029	.510	.405	.316

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel koefisien diatas maka dapat diformulasikan dari hasil perhitungan persamaan regresinya adalah $Y = 6,532 + 0,550X_1 + 0,353X_2$

Dengan penjelasan Sebagai berikut :

$a = 6,532$ adalah suatu konstanta yang mempengaruhi Diklat SPPA dan Disiplin kerja Pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin . Artinya jika nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Kinerja PK adalah sebesar 6,532.

$b_1 = 0,550$ adalah koefisien regresi yang mempengaruhi Diklat SPPA .yang artinya jika variable Diklat SPPA dinaikan 1 maka nilai Kinerja PK akan meningkat sebesar 0,550..Dari persamaan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara Diklat SPPA dengan Kinerja PK di kantor Bapas Kelas I Banjarmasin.

$b_2 = 0,353$ adalah koefisien regresi yang mempengaruhi Disiplin kerja .yang artinya jika variable Disiplin kerja dinaikan 1 maka nilai Kinerja PK akan meningkat sebesar 0,353..Dari persamaan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja PK. Bapas Kelas I Banjarmasin

4.5.5. Regresi Berganda

Test Hipotesis digunakan untuk menguji apakah pengaruh antara variabel independen (X_1) yaitu Diklat SPPA dan (X_2) yaitu Disiplin kerja dengan variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja PK signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel. Atau dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan dalam hal ini nilai alpha atau tingkat kepercayaan sebesar 5%. (lihat tabel coofisien diatas) Jika nilai signifikansi perhitungan hasilnya lebih besar dari alpha yang digunakan maka dapat ditarik kesimpulan variable independent mempunyai pengaruh yang signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi

perhitungan hasilnya lebih kecil dari alpha yang digunakan maka variable independent berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel dependennya.

4.5.6. Hipotesis pertama.

Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai hitung $> t$ tabel untuk signifikansi 5% hitung 3,524 dengan signifikansi 0,002 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat SPPA terhadap Kinerja PK di kantor Bapas Kelas I Banjarmasin . Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi pengaruh Diklat SPPA terhadap Kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dapat diterima. atau terbukti kebenarannya.

4.5.7. Hipotesis kedua.

Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai hitung $> t$ tabel untuk signifikansi 5% hitung 2,303 dengan signifikansi 0,029 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja PK kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Pembahasan

5.1. Pengaruh pendidikan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pembimbing Masyarakat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pembimbing Masyarakat pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh pendidikan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja PK pada kantor Bapas Kelas I Banjarmasin”, dapat teruji kebenarannya. Adapun hubungan

variabel pendidikan pelatihan (Diklat) terhadap variabel kinerja PK pada kantor BAPAS Kelas I Banjarmasin berada pada kategori baik. Ini berarti terdapat hubungan korelasi positif antara pendidikan pelatihan (Diklat) dengan kinerja PK.

.Wilson (2012:202) menyatakan bahwa pendidikan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Program-program yang ada dalam pendidikan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan Kinerja kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya khususnya pembimbing kemasyarakatan dalam proses pendidikan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PK kantor Bapas Kelas I Banjarmasin .Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta)0,353$ $p<0.05$; $p=0,029$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PK kantor Bapas Kelas I Banjarmasin (ΔR^2) 0,405; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis kedua.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja PK adalah disiplin kerja.

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek diatas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja instansi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja organisasi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan instansi. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Deskripsi tentang Pendidikan Latihan Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) dan disiplin Kerja terhadap kinerja Pembimbing Kemasyarakatan pada Balai Pemasyarakatan kelas I Banjarmasin, secara signifikan berpengaruh pada kinerja pembimbing kemasyarakatan. Dengan mengikuti Pendidikan Latihan Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA), Pembimbing Kemasyarakatan mampu menerapkan pengetahuan dan pengalaman, serta memiliki disiplin kerja yang lebih baik.
2. Hasil uji pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dari hipotesis yang di uji, bahwa hasil analisis Pendidikan pelatihan SPPA di Bapas Kelas I Banjarmasin menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja PK . Terbukti dari uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.36 diatas, diketahui bahwa nilai adalah 3,524 dengan signifikansi 0,002 yang lebih kecil dibandingkan dengan alpha yang digunakan yaitu 0.05. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Diklat SPPA (X1) terhadap variabel kinerja PK (Y). Atau dengan kata lain Ha yang berbunyi “Ada pengaruh Diklat SPPA terhadap kinerja PK Pada Kantor BAPAS Kelas I Banjarmasin terbukti kebenarannya atau “diterima”.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PK pada Kantor Bapas Kelas I Banjarmasin Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,303 ($p > 0.05$; $p = 0,029$). ; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PK pada Kantor Bapas Kelas I Banjarmasin dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya atau “diterima”

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan kantor BAPAS Kelas I Banjarmasin sebagai berikut:

1. Bagi Kantor BAPAS Kelas I Banjarmasin diharapkan lebih meningkatkan aktivitas Diklat SPPA, karena hal tersebut memiliki andil dalam meningkatkan kinerja PK.
2. Disiplin kerja pegawai khususnya mereka yang telah menjadi pembimbing PK perlu untuk diperhatikan. Kepada Kantor Bapas Kelas I Banjarmasin hendaknya selalu memperhatikan disiplin kerja demi meningkatkan kinerja PK dimasa yang akan datang.baik dengan cara selalu melakukan pengawasan, pengendalian dan pembinaan dalam peningkatan disiplin kerja.
3. Untuk peneliti berikutnya, supaya bisa menambah variabel yang lainnya. Sebab variabel diklat dan disiplin kerja yang peneliti gunakan sebagai variabel bebas hanya memiliki kontribusi 49,3 % mempengaruhi variabel kinerja PK. Dan sisanya sebesar 50,7% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam variable penelitian.
4. Dan untuk penelitian selanjutnya terhadap Balai Pemasarakatan Kelas I Banjarmasin, variabel yang dapat di gunakan sebagai penelitian adalah Beban Kerja yang ada di Balai Pemasarakatan Kelas I Banjarmasin yang dapat mempengaruhi Kinerja PK

Daftar Pustaka

- Atmosudirjo, Prajurit, 1982, *Administrasi dan Manajemen*,Ghalia,Jakarta.
- Alex S Nitisemita, 1982, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ghalia Indonesia
- Agustina,2002,*Manajemen Kinerja*, Pustaka pelajar,Yogyakarta
- Abdurahman Fathony, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perubahan Dari Teori dan Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Dessler Gary, 1997, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Prenhallindo, Jakarta
- Devender Singh Muchhal, 2014, *HR Practices and Job Performance*, IOSR Journal of Humanity And Socies Science.

- Emron Edison, Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Startegi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Eko Prasojodkk, *Kinerja Pelayanan*, Yayasan Perlindungan Perempuan dan Anak, Jakarta
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- IG Wursanto, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Jakarta, Pustaka
- Jhon Suprihanto, 1998, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE-Yogyakarta
- Manullang,M, 1981,*Manajemen Personalia*, Aksara Baru ,Jakarta.
- Malayu,SP.Hasibuan, 2001, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Kappagoda,U.N,Mr. Sampath Rohman Hood, Zainal Fitri, Allisi Gamian, 2014, *Psikological role Of Work Attitude, Journal Of Human Resource And Sustainability studies*.
- Priehendardi,2001,*Kebijakan Mengukur Layanan Kinerja Karyawan, Edisi 1*, Bumi Aksara,jakarta
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- Sindang P.Siagian,1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo,1992,*Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke V,Tindak Cipta, Jakarta.
- Sutiyono,1992,*Metode Penelitian Administrasi*,Alfabeta,Bandung
- Sugiono, 1992, *Metode Penelitian Adminitrasi*, AlphaBheta, Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo,2003,*Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Magelang: ORYZA
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta
- Veithzal Rivai dan EJ Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, dari teori ke praktik*, Raja Grafindo, jakarta
- Wijaya A.W.,1990, *Administrasi Kepegawaian,edisi II*,Rajawali Pers, Jakarta.
- Winardi, 1992,*Manajemen Kepegawaian*, Widya Utama, Surabaya.
- Wibowo, 2005, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Masyarakat

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 101 Tahun 2000, tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Presiden Republik Indonesia, nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri sipil.

Direktorat Jenderal Masyarakat, 2015, *Cetak Biru Masyarakat*, Kemenkumham RI