

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian akan mengangkat judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Alih Golongan Terhadap Kompetensi Pegawai di Kodim 0504 Jakarta Selatan”. Dalam penelitian perlu dilakukan peninjauan terhadap penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Terdapat lima penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan antara lain:

1. *Penelitian pertama berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun* oleh Tumpak Mangoloi Saragih (2019). Vol. 1 No. 1 Mei 2019. E-ISSN :2620–5815.

Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Setelah dilakukan uji t diperoleh harga thitung Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 8,244 dengan t tabel =1,6877, Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 10,105 dengan t tabel= 2,431 dan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari t tabel, yang berarti pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian tersebut yaitu metode kuantitatif. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan penelitian ini membahas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai.

2. Penelitian kedua berjudul *Peranan Kompetensi Pegawai Memediasi Pengaruh pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Efektivitas Organisasi* oleh Kadek Ayu Anggreni, I Komang Ardana. (2019). E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019 : 2781-2808. ISSN : 2302-8912.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik tujuan, peserta, materi, metode, dan narasumber pendidikan dan pelatihan (diklat) maka akan meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian provinsi Bali. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik tujuan, peserta, materi, metode, dan narasumber pendidikan dan pelatihan (diklat) maka akan semakin tinggi pula efektivitas organisasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian provinsi Bali. Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Ini berarti bahwa setiap pegawai memiliki sikap proaktif, berani mengambil risiko, berorientasi pada masa depan, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi maka akan semakin tinggi pula efektivitas organisasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian provinsi Bali.

Metode Penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu membahas tentang peranan kompetensi pegawai dalam memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas organisasi, sedangkan penelitian ini membahas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai.

3. Penelitian ketiga berjudul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia* oleh Azi Khoirurrahman, Tina Rosa, Arif Haryana (2022). Jurnal Administrasi Dan Manajemen. Vol 12, No. 3. E-ISSN 2623-1719. P-ISSN 1693-6876.

Hasil penelitian judul tersebut menjelaskan bahwa dari hasil pengolahan data, telah berhasil dijawab permasalahan hipotesis bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula kompetensi. Hipotesis yang menyebutkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi diterima. Motivasi berpengaruh terhadap Kompetensi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kompetensi. Hipotesis yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi diterima. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan didukung data sekunder.

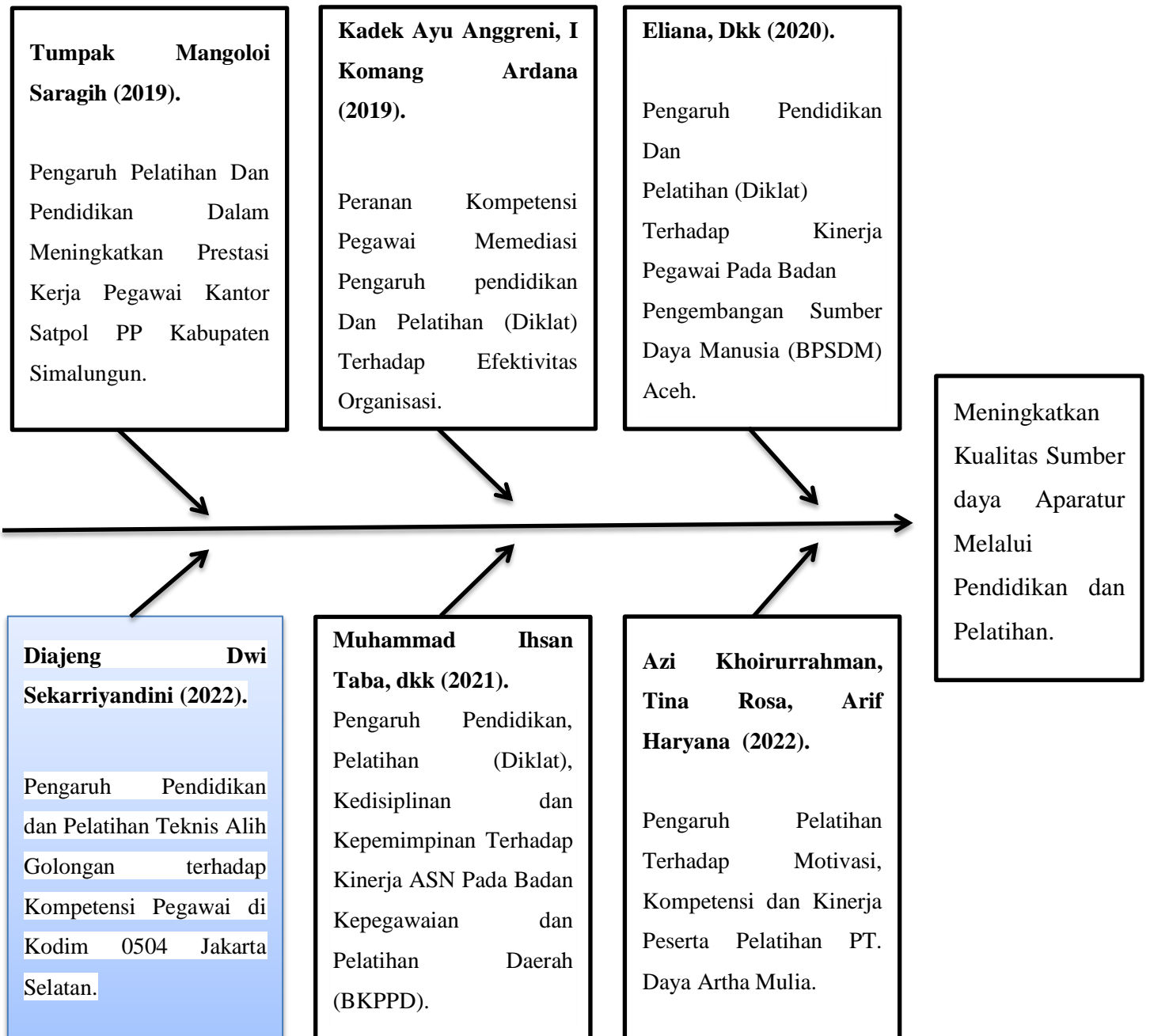
4. Penelitian keempat berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh oleh Eliana, Nurhayati, Fathiah (2020). ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi, Vol. 2 No. 2, Sept 2020. P-ISSN:2656-7393. E-ISSN: 2656-7407.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang artinya bahwa semakin sering pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, karena pengetahuan pegawai akan semakin meningkat yang akan memberi dampak positif kepada organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan teknis alih golongan terhadap kompetensi pegawai.

5. Penelitian kelima berjudul *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah (BKPPD)* oleh Muhammad Ihsan Taba, Maryadi, Harlindah Harniati (2021). Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan, Volume 3 No.2 Juni 2021 Hal. 106-117 e-ISSN : 2685-2349.

Hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan, pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN antara lain adalah pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan. Jika ASN sudah memiliki pengetahuan yang memadai dan tingkat kedisiplinan yang baik, maka kinerjanya juga akan meningkat. Tidak hanya itu, untuk meningkatkan kinerja ASN diperlukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi seperti halnya suatu organisasi, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja ASN pada organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan hasil yang baik bagi organisasi serta memberikan rasa nyaman bagi ASN dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu survey eksplanatori (explanatory survey) yakni penelitian yang pada dasarnya untuk memahami karakteristik fenomena atau masalah yang akan diteliti, karena belum banyaknya literature dari hasil penelitian yang membahas masalah yang diangkat oleh peneliti.

Gambar 2. 1 Fish Bone



Perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu yang dapat disimpulkan, bahwa belum ada yang membahas tentang "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Alih Golongan terhadap Kompetensi Pegawai di Kodim 0504 Jakarta Selatan.

Selatan”, namun hanya ada kemiripan yaitu judul objek dan kajiannya berbeda, sehingga penelitian ini dapat memperkuat penelitian terdahulu serta yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dikaji saat ini yaitu terdapat pada tempat penelitian, teknik pengumpulan data, sehingga analisis lanjutan mengetahui akhir dari penelitian. Kemudian juga yang menjadi fokus pembahasan pada penelitian ini adalah pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Alih Golongan terhadap Kompetensi di Kodim 0504 Jakarta Selatan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pendidikan dan Pelatihan

2.2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula (dalam AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2017:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) Pendidikan dan pelatihan ialah ditujukan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan adanya pegawai yang professional dalam setiap organisasi, maka untuk memenuhi tuntutan itu perlu terus menerus diupayakan peningkatan kemampuannya baik melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dalam hal ini pelatihan dilingkungan Pegawai Negeri Sipil lebih dikenal dengan apa yang disebut pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan (Pendidikan dan Pelatihan) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai PNS. Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem karir dan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara proporsional dan profesional, secara terus menerus dan dimaksudkan disini penekanannya lebih

dititikberatkan pada sistem pendidikan dan pelatihan yang tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan sikap, meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai Negeri Sipil TNI sebagai komplemen dalam organisasi TNI perlu disiapkan dan dikembangkan kompetensi dan mental kejuangannya agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil TNI merupakan sarana untuk membentuk dan meningkatkan profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan kepada bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil TNI.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (dalam Indah Yani Octarina,2017:29) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Peserta Peserta

Pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih/instruktur

Pelatih/instruktur adalah seorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Pelatih/instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skill tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3. Fasilitas pendidikan dan pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat,

mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

5. Dana pendidikan dan pelatihan

Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.2.2.3 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun indikator-indikator pendidikan dan pelatihan menurut

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 44), diantaranya:

1. Tujuan dan Sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2.2 Kompetensi

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:234) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi

adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spencer & Spencer (dalam Edy Sutrisno 2017: 206) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi yaitu:

- 1) Motif (motive)
- 2) Sifat (traits)
- 3) Konsep diri (self-concept)
- 4) Pengetahuan (knowledge)
- 5) Keterampilan (skill)

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu keberhasilan kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6) Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7) Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2016) adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (Skill)

Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep diri (sikap)

Konsep diri adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (Trait)

Sifat merupakan karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

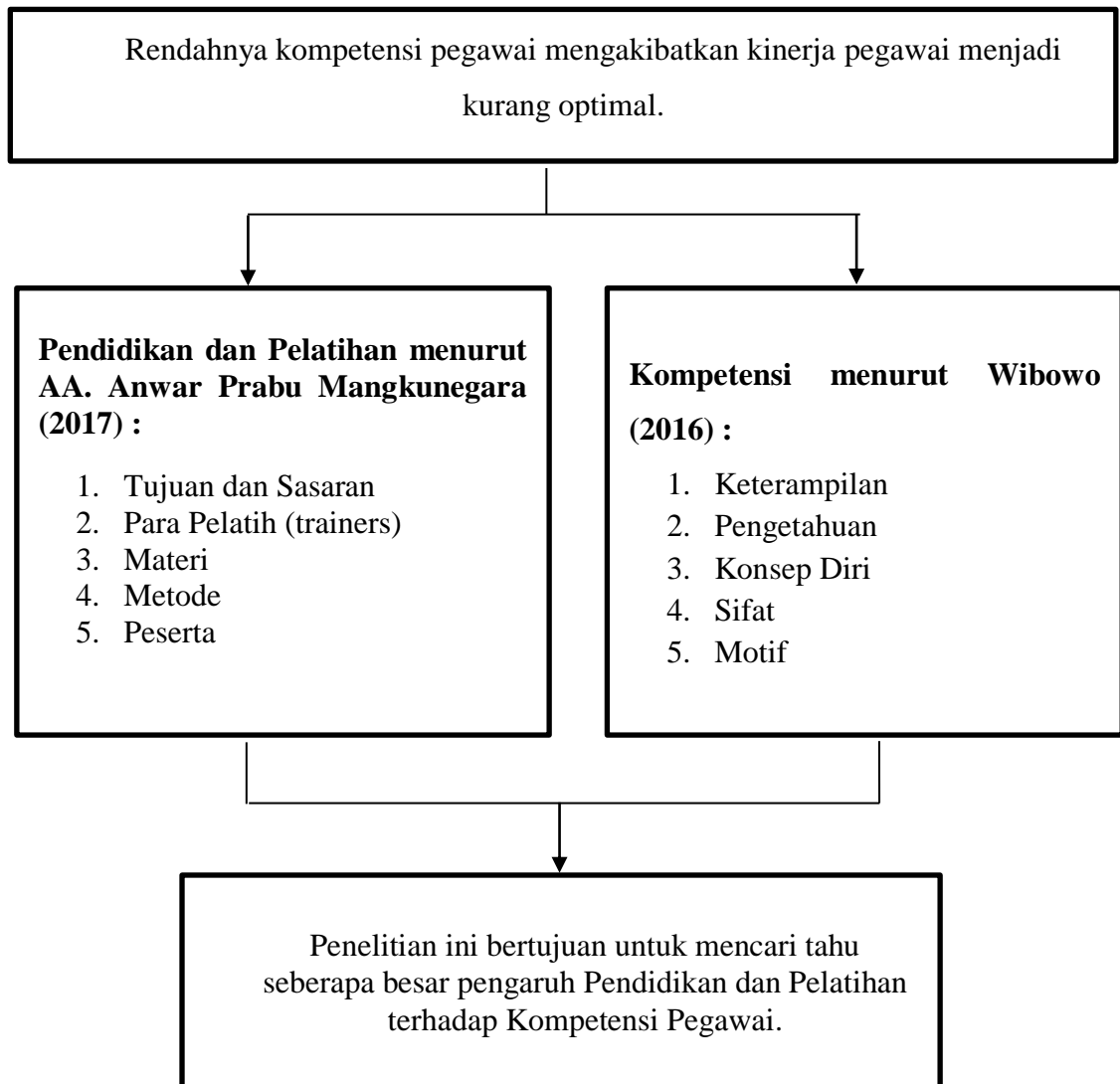
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.3 Kerangka Konsep

Sumber daya manusia aparatur setiap organisasi atau instansi pemerintah harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawainya. Kesesuaian kompetensi yang dimiliki terhadap tugas pegawai akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan menjadi wadah bagi para pegawai mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi memberikan manfaat yang besar bagi peserta pendidikan dan pelatihan. Salah satu manfaat yang didapatkan dari diklat adalah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi sumber daya manusia, sebagai upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang siap untuk menghadapi pekerjaan yang dianggap belum dikuasai oleh sumber daya manusia tersebut. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab kerja, sehingga sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien yang akan memberikan dampak baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi sumber daya manusia itu sendiri.

Secara skematis kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2. 2 Kerangka Konsep



Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh antara variable (X) Pendidikan dan Pelatihan (Y) Kompetensi. Variable (X) Pendidikan

dan Pelatihan dapat dilihat berdasarkan indikator menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu Tujuan dan Sasaran, Para Pelatih, Materi, Metode, Peserta. Sedangkan variable (Y) Kompetensi dapat dilihat menurut Wibowo (2016) adalah sebagai berikut: Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Sifat, Motif.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono,2017:63)

Melalui dasar pemikiran diatas dan didukung landasan teori yang ada, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai di kantor Kodim 0504 Jakarta Selatan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai di kantor Kodim 0504 Jakarta Selatan.