

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, serta menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada). Satpol PP bertindak sebagai garda terdepan dalam menjaga stabilitas wilayah, mengawal penegakan norma-norma hukum daerah, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Tugas pokok dan fungsi instansi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengawasan lapangan, penertiban gangguan ketentraman, hingga pelaksanaan tindakan preventif dan persuasif dalam rangka menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan kondusif bagi seluruh warga Kabupaten Ciamis.

Secara geografis, kantor Satpol PP Kabupaten Ciamis berlokasi strategis di kawasan pusat pemerintahan, yang memungkinkan koordinasi cepat dengan instansi terkait lainnya. Lokasinya yang mudah diakses menjadi faktor pendukung utama dalam efektivitas mobilisasi personel saat melaksanakan patroli rutin maupun respons cepat terhadap aduan masyarakat. Bangunan kantor dilengkapi dengan fasilitas pendukung operasional, seperti ruang koordinasi, ruang kendali (*command center*), serta sarana prasarana penunjang tugas lapangan yang terus

dioptimalkan guna mendukung kesiapsiagaan personel dalam menjalankan tupoksi sepanjang waktu.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Satpol PP Kabupaten Ciamis dipimpin oleh seorang Kepala Satuan (Kasat) yang didukung oleh Sekretariat dan berbagai bidang teknis. Struktur organisasi ini dirancang untuk memastikan operasional di lapangan berjalan sistematis, meliputi: (1) Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, yang berfokus pada patroli dan penanganan gangguan ketertiban; (2) Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah, yang menangani tindakan administratif dan yustisial terhadap pelanggaran Perda; (3) Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, yang memberikan respon cepat terhadap musibah kebakaran dan evakuasi kedaruratan; serta (4) Bidang Perlindungan Masyarakat, yang membina ketertiban partisipatif berbasis komunitas.

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja, Satpol PP Kabupaten Ciamis terus melakukan modernisasi melalui penerapan teknologi informasi dalam manajemen pelaporan dan pemetaan kerawanan wilayah. Inovasi pelayanan terus dikembangkan, termasuk integrasi komunikasi antarunit, peningkatan kapasitas personel melalui pendidikan dan pelatihan teknis, serta penguatan sinergi dengan TNI, Polri, dan instansi terkait lainnya. Hal ini bertujuan agar setiap tindakan yang dilakukan tetap mengedepankan prinsip profesionalisme, humanisme, dan ketaatan pada prosedur hukum yang berlaku.

Data karakteristik pegawai berikut memberikan gambaran mengenai profil sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Tabel 4.1
Karakteristik Pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	40	61,54
Perempuan	25	38,46
Total	65	100,00

Sumber: Bagian Kepegawaian Satpol PP Ciamis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat distribusi pegawai berdasarkan jenis kelamin. Dari total 65 responden, pegawai laki-laki mendominasi sebanyak 40 orang (61,54%), sedangkan pegawai perempuan berjumlah 25 orang (38,46%). Dominasi laki-laki dalam komposisi personel merupakan hal yang wajar mengingat karakteristik tugas lapangan Satpol PP yang memerlukan mobilitas tinggi dan ketahanan fisik, namun keterlibatan personel perempuan tetap krusial dalam pendekatan yang lebih persuasif dan humanis dalam penertiban di lapangan.

Tabel 4.2
Karakteristik Pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
SMA / Sederajat	29	44,62
Diploma (D3)	1	1,54
Sarjana (S1/D-IV)	30	46,15
Pascasarjana (S2)	5	7,69
Total	65	100,00

Sumber: Bagian Kepegawaian Satpol PP Ciamis, 2026

Tabel 4.2 menunjukkan variasi latar belakang pendidikan pegawai. Lulusan Sarjana (S1/D-IV) memiliki proporsi terbesar yaitu 30 orang (46,15%), diikuti oleh lulusan SMA/Sederajat sebanyak 29 orang (44,62%), Pascasarjana (S2) sebanyak 5 orang (7,69%), dan Diploma (D3) sebanyak 1 orang (1,54%). Hal ini mencerminkan upaya instansi dalam meningkatkan kapasitas intelektual personel,

yang sangat mendukung dalam memahami regulasi hukum dan penerapan prosedur kerja yang profesional.

Tabel 4.3
Karakteristik Pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
20 - 29	15	23,08
30 - 39	29	44,62
40 - 49	17	26,15
50 - 56	4	6,15
Total	65	100,00

Sumber: Bagian Kepegawaian Satpol PP Ciamis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, dominasi pegawai berada pada kelompok usia produktif 30-39 tahun sebanyak 29 orang (44,62%). Usia produktif yang tinggi ini merupakan modal utama Satpol PP Kabupaten Ciamis dalam menjaga stamina dan ketangkasan personel saat bertugas. Perpaduan antara tenaga muda yang dinamis dengan personel senior yang berpengalaman menciptakan kombinasi yang ideal dalam menghadapi dinamika sosial serta tuntutan ketertiban umum di wilayah Kabupaten Ciamis.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi

“Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera Untuk Semua”

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dalam kiprahnya secara khusus berperan dalam mendukung Misi ke-5 Pemerintah Daerah.

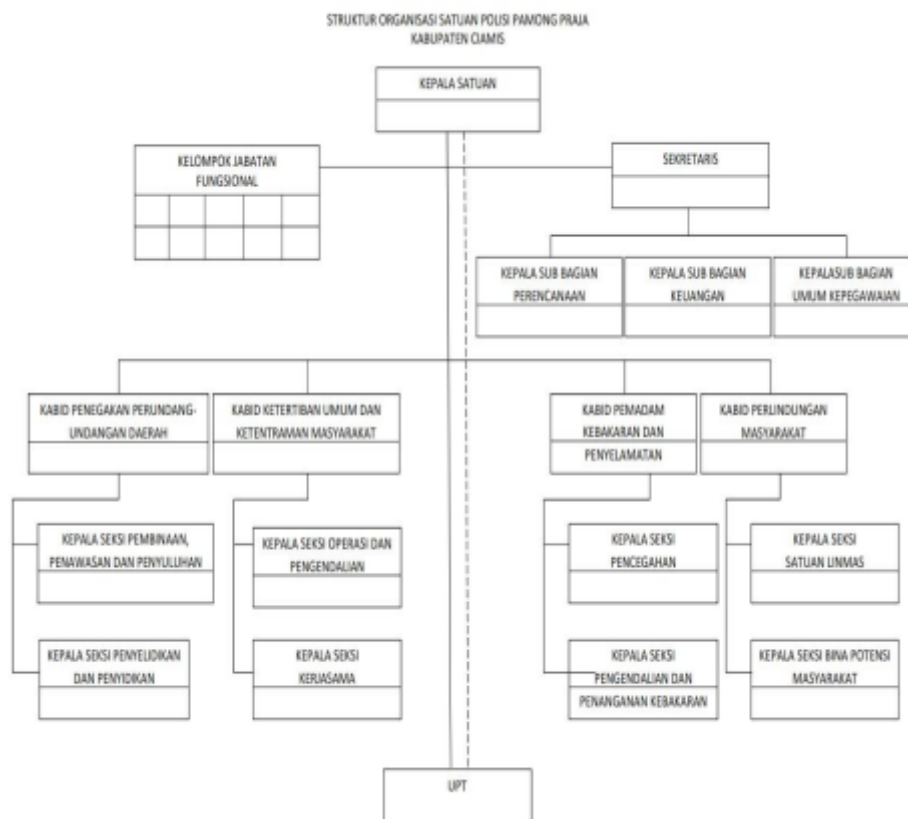
Misi

- a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien;
- b. Mewujudkan ketenteraman dan ketertiban umum di tengah masyarakat;

- c. Menyelenggarakan urusan perlindungan masyarakat serta pemadam kebakaran dan penyelamatan;
- d. Menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah secara profesional dan humanis.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis



4.1.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 65 responden dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis sebagai sumber data utama untuk

menganalisis kompetensi, pendidikan dan pelatihan. Seluruh responden merupakan personel yang terlibat aktif dalam operasional organisasi.

Berikut adalah tabel distribusi karakteristik responden penelitian:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	S-1/D-IV	30	46%
2	SMA/SMK/MA	28	43%
3	S-2	5	8%
4	DIII	1	2%
5	Lainnya	1	1%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan formal setingkat Sarjana (S-1/D-IV) dan SMA/SMK/MA. Tingkat pendidikan yang variatif ini memberikan cakupan perspektif yang luas dalam menilai kualitas pelayanan dan kinerja di lingkungan Satpol PP Kabupaten Ciamis.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	20-29 Tahun	15	23%
2	30-39 Tahun	29	45%
3	40-49 Tahun	17	26%
4	50-56 Tahun	4	6%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa kelompok usia produktif mendominasi responden, khususnya pada rentang usia 30-39 tahun sebanyak 29 orang (45%). Komposisi usia ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada masa kerja aktif dengan pengalaman lapangan yang cukup untuk memberikan masukan terkait operasional organisasi.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel Kompetensi, Pendidikan, Pendidikan dan Kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Pengujian Validitas
Variabel Kompetensi (X1)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	<i>r table</i>	Keterangan
1	0,74	0,20	Valid
2	0,79	0,20	Valid
3	0,84	0,20	Valid
4	0,77	0,20	Valid
5	0,63	0,20	Valid
6	0,75	0,20	Valid
7	0,57	0,20	Valid
8	0,75	0,20	Valid
9	0,76	0,20	Valid
10	0,75	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 4.7
Pengujian Validitas
Variabel Pendidikan (X2)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	<i>r table</i>	Keterangan
1	0,51	0,20	Valid
2	0,69	0,20	Valid
3	0,74	0,20	Valid
4	0,74	0,20	Valid
5	0,25	0,20	Valid
6	0,63	0,20	Valid
7	0,67	0,20	Valid
8	0,76	0,20	Valid
9	0,77	0,20	Valid
10	0,77	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 4.8
Pengujian Validitas
Variabel Pelatihan (X3)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	<i>r table</i>	Keterangan
1	0,75	0,20	Valid

2	0,65	0,20	Valid
3	0,78	0,20	Valid
4	0,74	0,20	Valid
5	0,71	0,20	Valid
6	0,70	0,20	Valid
7	0,71	0,20	Valid
8	0,66	0,20	Valid
9	0,58	0,20	Valid
10	0,63	0,20	Valid
11	0,54	0,20	Valid
12	0,55	0,20	Valid
13	0,52	0,20	Valid
14	0,51	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 4.9
Pengujian Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	r <i>table</i>	Keterangan
1	0,53	0,20	Valid
2	0,59	0,20	Valid
3	0,50	0,20	Valid
4	0,49	0,20	Valid
5	0,43	0,20	Valid
6	0,47	0,20	Valid
7	0,32	0,20	Valid
8	0,40	0,20	Valid
9	0,53	0,20	Valid
10	0,39	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.6 sampai dengan Tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Pendidikan (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Pelatihan (X3) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,20 ($df = 96 - 2 = 94$) pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel

dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya.

Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan *SPSS for Windows* berikut ini.

Tabel 4.10
Variabel Kompetensi (X1)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,905	10

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 4.11
Variabel Pendidikan (X2)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,857	10

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 4.12
Variabel Pelatihan (X3)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,965	14

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 4.13
Variabel Kinerja pegawai (Y)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,941	10

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Variabel Pendidikan (X2) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Variabel Pelatihan (X3)

memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 dengan jumlah item sebanyak 14 pernyataan. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan.

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian pada variabel Kompetensi (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

4.1.4 Analisis Deskriptif

4.1.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Dalam menganalisis tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi digunakan skala rating sebagaimana telah dijelaskan pada BAB III. Penilaian dilakukan berdasarkan skor jawaban responden terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Rentang skor dihitung sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 65 = 325$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 65 = 65$$

Rentang skala dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Rentan Skala} &= \frac{325-65}{5} \\ &= 52 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 4.14
Kriteria Penilaian Tanggapan Responden

Interval Skor	Kriteria
65–117	Sangat Tidak Baik
118–169	Tidak Baik
170–221	Cukup Baik
222–273	Baik
274–325	Sangat Baik

Sumber : data olahan pribadi

Adapun tanggapan dan penilaian responden dapat dilihat pada Tabel-Tabel berikut :

Tabel 4.15
Saya selalu menunjukkan sikap yang sesuai dengan etika birokrasi dalam melayani masyarakat

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	39	195	65,22%
2	Setuju	4	26	104	34,78%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
TOTAL			65	299	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya selalu menunjukkan sikap yang sesuai dengan etika birokrasi dalam melayani masyarakat, sebanyak 39 orang dengan jumlah skor 195 menjawab Sangat Setuju, 26 orang dengan jumlah skor 104 menjawab Setuju, tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 299 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP

Kabupaten Ciamis selalu menunjukkan sikap yang sesuai dengan etika birokrasi dalam melayani masyarakat.

Tabel 4.16
Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik meskipun menghadapi tekanan saat bertugas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	28	140	48,78%
2	Setuju	4	36	144	50,17%
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,05%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
TOTAL			65	287	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik meskipun menghadapi tekanan saat bertugas, sebanyak 28 orang dengan jumlah skor 140 menjawab Sangat Setuju, 36 orang dengan jumlah skor 144 menjawab Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 3 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 287 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis mampu mengendalikan emosi dengan baik meskipun menghadapi tekanan saat bertugas.

Tabel 4.17
Saya memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	32	160	54,79%
2	Setuju	4	33	132	45,21%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	295	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 32 orang dengan jumlah skor 160 menjawab Sangat Setuju, 33 orang dengan jumlah skor 132 menjawab Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 295 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.18
Saya memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang dibebankan kepada saya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	42	210	69,54%
2	Setuju	4	23	92	30,46%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	302	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang dibebankan kepada saya, sebanyak 42 orang dengan jumlah skor 210 menjawab Sangat Setuju, 23 orang dengan jumlah skor 92 menjawab Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 302 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP

Kabupaten Ciamis memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.19
Saya menguasai dan memahami regulasi (Perda/Perkada) yang menjadi dasar hukum tindakan Satpol PP

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	20	100	35,97%
2	Setuju	4	43	172	61,87%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,16%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	278	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menguasai dan memahami regulasi (Perda/Perkada) yang menjadi dasar hukum tindakan Satpol PP, sebanyak 20 orang dengan jumlah skor 100 menjawab Sangat Setuju, 43 orang dengan jumlah skor 172 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 278 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis menguasai dan memahami regulasi (Perda/Perkada) yang menjadi dasar hukum dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4.20
Saya memahami secara teknis tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) saya sebagai anggota Satpol PP

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	32	160	54,79%
2	Setuju	4	33	132	45,21%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	292	100

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memahami secara teknis tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) saya sebagai anggota Satpol PP, sebanyak 32 orang dengan jumlah skor 160 menjawab Sangat Setuju, 33 orang dengan jumlah skor 132 menjawab Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 292 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memahami secara teknis tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) sebagai anggota Satpol PP dengan sangat baik.

Tabel 4.21
Saya mahir menggunakan alat atau sarana kerja (kendaraan, alat komunikasi, dll) untuk menunjang pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	28	140	48,78%
2	Setuju	4	36	144	50,17%
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,05%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	287	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mahir menggunakan alat atau sarana kerja (kendaraan, alat komunikasi, dan lain-lain) untuk menunjang pekerjaan, sebanyak 28 orang dengan jumlah skor 140 menjawab Sangat Setuju, 36 orang dengan jumlah skor 144 menjawab Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 3 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 287 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP

Kabupaten Ciamis mahir menggunakan alat atau sarana kerja untuk menunjang pelaksanaan tugasnya.

Tabel 4.22
Saya memiliki kemampuan komunikasi yang persuasif saat melakukan penertiban di lapangan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	24	120	42,55%
2	Setuju	4	39	156	55,32%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,13%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	282	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki kemampuan komunikasi yang persuasif saat melakukan penertiban di lapangan, sebanyak 24 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Sangat Setuju, 39 orang dengan jumlah skor 156 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 282 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki kemampuan komunikasi yang persuasif saat melaksanakan penertiban di lapangan.

Tabel 4.23
Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target prestasi kerja yang ditetapkan instansi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	35	175	59,32%
2	Setuju	4	30	120	40,68%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	295	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.23 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target prestasi kerja yang ditetapkan instansi, sebanyak 35 orang dengan jumlah skor 175 menjawab Sangat Setuju, 30 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 295 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai target prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tabel 4.24
Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus mengembangkan diri demi kemajuan karir

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	38	190	63,76%
2	Setuju	4	27	108	36,24%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	298	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus mengembangkan diri demi kemajuan karir, sebanyak 38 orang dengan jumlah skor 190 menjawab Sangat Setuju, 27 orang dengan jumlah skor 108 menjawab Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 298 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP

Kabupaten Ciamis memiliki keinginan yang kuat untuk terus mengembangkan diri guna menunjang kemajuan karir.

Adapun untuk mengetahui interpretasi nilai total jawaban responden mengenai variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.25
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Diperoleh	Kategori
1	Saya selalu menunjukkan sikap yang sesuai dengan etika birokrasi dalam melayani masyarakat	325	299	Sangat Baik
2	Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik meskipun menghadapi tekanan saat bertugas	325	287	Sangat Baik
3	Saya memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas	325	292	Sangat Baik
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang dibebankan kepada saya	325	302	Sangat Baik
5	Saya menguasai dan memahami regulasi (Perda/Perkada) yang menjadi dasar hukum tindakan Satpol PP	325	278	Sangat Baik
6	Saya memahami secara teknis tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) saya sebagai anggota Satpol PP	325	292	Sangat Baik
7	Saya mahir menggunakan alat atau sarana kerja (kendaraan, alat komunikasi, dan lain-lain) untuk menunjang pekerjaan	325	287	Sangat Baik
8	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang persuasif saat melakukan penertiban di lapangan	325	282	Sangat Baik
9	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target prestasi kerja yang ditetapkan instansi	325	295	Sangat Baik
10	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus mengembangkan diri demi kemajuan karir	325	298	Sangat Baik

Jumlah	3.250	2.912	Sangat Baik
---------------	--------------	--------------	--------------------

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026.

Nilai tertinggi variabel Kompetensi = $65 \times 5 \times 10 = 3.250$

Nilai terendah variabel Kompetensi = $65 \times 1 \times 10 = 650$

Jumlah kriteria penilaian = 5

Rentang Skala

$$\begin{aligned}
 \text{Rentan Skala} &= \frac{3.250-650}{5} \\
 &= \frac{2.600}{5} \\
 &= 520
 \end{aligned}$$

Tabel 4.26
Kriteria Penilaian Variabel Kompetensi

Interval Skor	Kriteria Penilaian
650–1.169	Sangat Tidak Baik
1.170–1.689	Tidak Baik
1.690–2.209	Cukup Baik
2.210–2.729	Baik
2.730–3.250	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil rekapitulasi, total skor tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi sebesar 2.912. Skor tersebut berada pada interval 2.730–3.250 sehingga termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat baik. Pegawai dinilai memiliki sikap, pengetahuan, keterampilan, kemampuan komunikasi, serta motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.4 .2 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

Dalam menganalisis tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan digunakan skala rating sebagaimana telah dijelaskan pada BAB III. Penilaian dilakukan berdasarkan skor jawaban responden terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Rentang skor dihitung sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 65 = 325$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 65 = 65$$

Rentang skala dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Rentan Skala} &= \frac{325-65}{5} \\ &= 52 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 4.27
Kriteria Penilaian Tanggapan Responden

Interval Skor	Kriteria
65–117	Sangat Tidak Baik
118–169	Tidak Baik
170–221	Cukup Baik
222–273	Baik
274–325	Sangat Baik

Sumber : data olahan pribadi

Adapun tanggapan dan penilaian responden dapat dilihat pada Tabel-Tabel berikut :

Tabel 4.28
Tingkat ijazah pendidikan terakhir yang saya miliki sudah memadai untuk menunjang jabatan saat ini

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	27	135	48,39%
2	Setuju	4	33	132	47,31%
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,23%
4	Tidak Setuju	2	1	2	0,72%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,36%
TOTAL			65	279	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.28 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat ijazah pendidikan terakhir yang saya miliki sudah memadai untuk menunjang jabatan saat ini, sebanyak 27 orang dengan jumlah skor 135 menjawab Sangat Setuju, 33 orang dengan jumlah skor 132 menjawab Setuju, 3 orang dengan jumlah skor 9 menjawab Kurang Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 2 menjawab Tidak Setuju, dan 1 orang dengan jumlah skor 1 menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 279 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ijazah pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis dinilai telah memadai untuk menunjang jabatan yang diemban saat ini.

Tabel 4.29
Latar belakang jurusan pendidikan saya relevan dengan tugas dan jabatan yang saya emban sekarang

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	27	135	48,74%
2	Setuju	4	30	120	43,32%
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,50%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,44%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	277	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Latar belakang jurusan pendidikan saya relevan dengan tugas dan jabatan yang saya emban sekarang, sebanyak 27 orang dengan jumlah skor 135 menjawab Sangat Setuju, 30 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Setuju, 6 orang dengan jumlah skor 18 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 277 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang jurusan pendidikan yang dimiliki pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis dinilai relevan dengan tugas dan jabatan yang diemban saat ini.

Tabel 4.30
Saya sering diikutsertakan dalam kursus atau diklat teknis untuk meningkatkan kompetensi kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	15	75	28,63%
2	Setuju	4	39	156	59,54%
3	Kurang Setuju	3	9	27	10,31%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,53%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	262	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.30 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya sering diikutsertakan dalam kursus atau diklat teknis untuk meningkatkan kompetensi kerja, sebanyak 15 orang dengan jumlah skor 75 menjawab Sangat Setuju, 39 orang dengan jumlah skor 156 menjawab Setuju, 9 orang dengan jumlah skor 27 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 262 dan termasuk

pada klasifikasi Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah cukup sering diikuti sertakan dalam kursus atau diklat teknis untuk meningkatkan kompetensi kerja.

Tabel 4.31
Saya memiliki sertifikat kompetensi atau keahlian tertentu yang mendukung pekerjaan saya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	27	135	48,04%
2	Setuju	4	34	136	48,40%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,14%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,42%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	281	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki sertifikat kompetensi atau keahlian tertentu yang mendukung pekerjaan saya, sebanyak 27 orang dengan jumlah skor 135 menjawab Sangat Setuju, 34 orang dengan jumlah skor 136 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 281 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki sertifikat kompetensi atau keahlian yang mendukung pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 4.32
Saya senantiasa melakukan upaya pembelajaran mandiri (*self-learning*) untuk menambah wawasan kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	16	80	29,20%
2	Setuju	4	47	188	68,61%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,19%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	274	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.32 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya senantiasa melakukan upaya pembelajaran mandiri (*self-learning*) untuk menambah wawasan kerja, sebanyak 16 orang dengan jumlah skor 80 menjawab Sangat Setuju, 47 orang dengan jumlah skor 188 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 274 dan termasuk pada klasifikasi Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis senantiasa melakukan upaya pembelajaran mandiri (*self-learning*) untuk menambah wawasan kerja.

Tabel 4.33
Saya mendapatkan bimbingan serta arahan langsung dari pimpinan/senior yang membantu proses kerja saya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	30	150	51,90%
2	Setuju	4	34	136	47,06%
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,04%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	289	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.33 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mendapatkan bimbingan serta arahan langsung dari pimpinan/senior yang membantu proses kerja saya, sebanyak 30 orang dengan jumlah skor 150 menjawab Sangat Setuju, 34 orang dengan jumlah skor 136 menjawab Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 3 menjawab Kurang Setuju, serta

tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 289 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memperoleh bimbingan serta arahan langsung dari pimpinan atau senior yang membantu kelancaran proses kerja.

Tabel 4.34
Saya mengikuti kursus teknis tambahan dengan frekuensi/intensitas yang cukup sering

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	7	35	14,06%
2	Setuju	4	43	172	69,08%
3	Kurang Setuju	3	12	36	14,46%
4	Tidak Setuju	2	3	6	2,41%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	249	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.34 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mengikuti kursus teknis tambahan dengan frekuensi/intensitas yang cukup sering, sebanyak 7 orang dengan jumlah skor 35 menjawab Sangat Setuju, 43 orang dengan jumlah skor 172 menjawab Setuju, 12 orang dengan jumlah skor 36 menjawab Kurang Setuju, 3 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 249 dan termasuk pada klasifikasi Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis cukup sering mengikuti kursus teknis tambahan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan meningkatkan kompetensi kerja.

Tabel 4.35
Jenis kursus yang pernah saya ikuti sangat sesuai dengan tuntutan tugas
Satpol PP di lapangan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	17	85	32,20%
2	Setuju	4	37	148	56,06%
3	Kurang Setuju	3	9	27	10,23%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,52%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	264	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.35 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Jenis kursus yang pernah saya ikuti sangat sesuai dengan tuntutan tugas Satpol PP di lapangan, sebanyak 17 orang dengan jumlah skor 85 menjawab Sangat Setuju, 37 orang dengan jumlah skor 148 menjawab Setuju, 9 orang dengan jumlah skor 27 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 264 dan termasuk pada klasifikasi Baik. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kursus yang pernah diikuti oleh pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan tuntutan tugas yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Tabel 4.36
Saya telah mengikuti pendidikan kekhususan wajib seperti Diksar Pol PP
atau Diklat PPNS

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	23	115	43,40%
2	Setuju	4	31	124	46,79%
3	Kurang Setuju	3	4	12	4,53%
4	Tidak Setuju	2	7	14	5,28%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	265	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.36 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya telah mengikuti pendidikan kekhususan wajib seperti Diksar Pol PP atau Diklat PPNS, sebanyak 23 orang dengan jumlah skor 115 menjawab Sangat Setuju, 31 orang dengan jumlah skor 124 menjawab Setuju, 4 orang dengan jumlah skor 12 menjawab Kurang Setuju, 7 orang dengan jumlah skor 14 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 265 dan termasuk pada klasifikasi Baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah mengikuti pendidikan kekhususan wajib, seperti Diksar Pol PP atau Diklat PPNS, sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4.37
Sertifikat keahlian khusus yang saya miliki diakui atau dihargai oleh instansi.

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	26	130	47,27%
2	Setuju	4	31	124	45,09%
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,45%
4	Tidak Setuju	2	3	6	2,18%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
TOTAL			65	275	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.37 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Sertifikat keahlian khusus yang saya miliki diakui atau dihargai oleh instansi, sebanyak 26 orang dengan jumlah skor 130 menjawab Sangat Setuju, 31 orang dengan jumlah skor 124 menjawab Setuju, 5 orang dengan jumlah skor 15 menjawab Kurang Setuju, 3 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 275 dan termasuk pada klasifikasi Baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sertifikat keahlian khusus yang dimiliki pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah diakui dan dihargai oleh instansi sebagai salah satu penunjang kompetensi dalam pelaksanaan tugas.

Adapun untuk mengetahui interpretasi nilai total jawaban responden mengenai variabel Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.38
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Diperoleh	Kategori
1	Tingkat ijazah pendidikan terakhir yang saya miliki sudah memadai untuk menunjang jabatan saat ini	325	279	Sangat Baik
2	Latar belakang jurusan pendidikan saya relevan dengan tugas dan jabatan yang saya emban sekarang	325	277	Sangat Baik
3	Saya sering diikutsertakan dalam kursus atau diklat teknis untuk meningkatkan kompetensi kerja	325	262	Baik
4	Saya memiliki sertifikat kompetensi atau keahlian tertentu yang mendukung pekerjaan saya	325	281	Sangat Baik
5	Saya senantiasa melakukan upaya pembelajaran mandiri (<i>self-learning</i>) untuk menambah wawasan kerja	325	274	Baik
6	Saya mendapatkan bimbingan serta arahan langsung dari pimpinan/senior yang membantu proses kerja saya	325	289	Sangat Baik
7	Saya mengikuti kursus teknis tambahan dengan frekuensi/intensitas yang cukup sering	325	249	Baik
8	Jenis kursus yang pernah saya ikuti sangat sesuai dengan tuntutan tugas Satpol PP di lapangan	325	264	Baik
9	Saya telah mengikuti pendidikan kekhususan wajib seperti Diksar Pol PP atau Diklat PPNS	325	265	Baik

10	Sertifikat keahlian khusus yang saya miliki diakui atau dihargai oleh instansi	325	275	Baik
Jumlah		3.250	2.715	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026.

Nilai tertinggi variabel Pendidikan = $65 \times 5 \times 10 = 3.250$

Nilai terendah variabel Pendidikan = $65 \times 1 \times 10 = 650$

Jumlah kriteria penilaian = 5

Rentang Skala

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skala} &= \frac{3.250-650}{5} \\
 &= \frac{2.600}{5} \\
 &= 520
 \end{aligned}$$

Tabel 4.39
Kriteria Penilaian Variabel Pendidikan

Interval Skor	Kriteria Penilaian
650–1.169	Sangat Tidak Baik
1.170–1.689	Tidak Baik
1.690–2.209	Cukup Baik
2.210–2.729	Baik
2.730–3.250	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil rekapitulasi, total skor tanggapan responden mengenai variabel Pendidikan sebesar 2.715. Skor tersebut berada pada interval 2.210–2.729, sehingga termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik. Pegawai dinilai telah memiliki tingkat pendidikan formal yang memadai, relevansi latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, kepemilikan sertifikat kompetensi, serta memperoleh bimbingan dari pimpinan dengan baik. Meskipun demikian, aspek keikutsertaan dalam kursus teknis, pendidikan kekhususan, dan

pengembangan kompetensi melalui pelatihan masih perlu terus ditingkatkan agar semakin mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai secara optimal.

4.1.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Dalam menganalisis tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan digunakan skala rating sebagaimana telah dijelaskan pada BAB III. Penilaian dilakukan berdasarkan skor jawaban responden terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Rentang skor dihitung sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 65 = 325$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 65 = 65$$

Rentang skala dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Rentan Skala} &= \frac{325-65}{5} \\ &= 52 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 4.40
Kriteria Penilaian Tanggapan Responden

Interval Skor	Kriteria
65–117	Sangat Tidak Baik
118–169	Tidak Baik
170–221	Cukup Baik
222–273	Baik
274–325	Sangat Baik

Sumber : data olahan pribadi

Adapun tanggapan dan penilaian responden dapat dilihat pada Tabel-Tabel berikut :

Tabel 4.41
Jenis pelatihan yang diadakan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya yang sebenarnya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	26	130	46,93%
2	Setuju	4	32	128	46,21%
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,42%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,44%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	277	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.41 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Jenis pelatihan yang diadakan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya yang sebenarnya, sebanyak 26 orang dengan jumlah skor 130 menjawab Sangat Setuju, 32 orang dengan jumlah skor 128 menjawab Setuju, 5 orang dengan jumlah skor 15 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 277 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis.

Tabel 4.42
Saya mengikuti variasi program pelatihan yang beragam (tidak monoton) untuk menambah wawasan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	13	65	24,81%
2	Setuju	4	44	176	67,18%
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,73%
4	Tidak Setuju	2	3	6	2,29%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	262	100

Berdasarkan Tabel 4.42 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mengikuti variasi program pelatihan yang beragam (tidak monoton) untuk menambah wawasan, sebanyak 13 orang dengan jumlah skor 65 menjawab Sangat Setuju, 44 orang dengan jumlah skor 176 menjawab Setuju, 5 orang dengan jumlah skor 15 menjawab Kurang Setuju, 3 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 262 dan termasuk pada klasifikasi Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah mengikuti variasi program pelatihan yang cukup beragam untuk menambah wawasan dan mendukung pelaksanaan tugasnya.

Tabel 4.43
Tujuan output dari setiap pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan sangat jelas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	24	120	43,17%
2	Setuju	4	37	148	53,24%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,16%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,44%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	278	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.43 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Tujuan output dari setiap pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan sangat jelas, sebanyak 24 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Sangat Setuju, 37 orang dengan jumlah skor 148 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 278 dan termasuk pada klasifikasi Sangat

Baik. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dan output dari setiap pelatihan yang diikuti pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah disampaikan dengan jelas sehingga memudahkan peserta dalam memahami hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut.

Tabel 4.44
Pelatihan yang saya ikuti memberikan dampak nyata terhadap perbaikan cara kerja saya sehari-hari

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	25	125	44,48%
2	Setuju	4	37	148	52,67%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,14%
4	Tidak Setuju	2	1	2	0,71%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
TOTAL			65	281	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.44 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan yang saya ikuti memberikan dampak nyata terhadap perbaikan cara kerja saya sehari-hari”, sebanyak 25 orang dengan jumlah skor 125 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 37 orang dengan jumlah skor 148 menjawab Setuju, sebanyak 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, sebanyak 1 orang dengan jumlah skor 2 menjawab Tidak Setuju, dan tidak terdapat responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 281 dengan persentase sebesar 100%, sehingga termasuk dalam klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memberikan dampak nyata dalam meningkatkan dan memperbaiki cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Pelatihan yang diberikan mampu mendukung peningkatan kemampuan,

pemahaman kerja, serta efektivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Tabel 4.45
Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan masalah-masalah aktual yang ada di lapangan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	22	110	39,57%
2	Setuju	4	40	160	57,55%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,16%
4	Tidak Setuju	2	1	2	0,72%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	278	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.45 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan masalah-masalah aktual yang ada di lapangan”, sebanyak 22 orang dengan jumlah skor 110 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 40 orang dengan jumlah skor 160 menjawab Setuju, sebanyak 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, sebanyak 1 orang dengan jumlah skor 2 menjawab Tidak Setuju, dan tidak terdapat responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 278 dengan persentase sebesar 100%, sehingga termasuk dalam klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis dinilai telah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi permasalahan yang dihadapi di lapangan. Materi pelatihan mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan sehingga dapat membantu pegawai dalam menghadapi berbagai situasi kerja serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Tabel 4.46
Materi pelatihan selalu diperbaharui (*update*) menyesuaikan dengan peraturan atau kondisi terbaru

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	24	120	43,17%
2	Setuju	4	37	148	53,24%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,16%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,44%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	278	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.46 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan selalu diperbaharui (*update*) menyesuaikan dengan peraturan atau kondisi terbaru”, sebanyak 24 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Sangat Setuju, 37 orang dengan jumlah skor 148 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 278 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis selalu diperbaharui sesuai dengan peraturan dan kondisi terbaru yang mendukung pelaksanaan tugas.

Tabel 4.47
Metode pembelajaran dalam pelatihan efektif (keseimbangan antara teori dan praktik).

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	23	115	41,22%
2	Setuju	4	39	156	55,91%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,15%
4	Tidak Setuju	2	1	2	0,72%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
TOTAL			65	279	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.47 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Metode pembelajaran dalam pelatihan efektif (keseimbangan antara teori dan praktik)”, sebanyak 23 orang dengan jumlah skor 115 menjawab Sangat Setuju, 39 orang dengan jumlah skor 156 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 2 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 279 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa metode pembelajaran dalam pelatihan yang diberikan kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah efektif karena menggabungkan penyampaian teori dan praktik secara seimbang.

Tabel 4.48
Pelatih melibatkan peserta secara aktif (partisipatif) dalam proses diskusi atau simulasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	24	120	42,55%
2	Setuju	4	39	156	55,32%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,13%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	282	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.48 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatih melibatkan peserta secara aktif (partisipatif) dalam proses diskusi atau simulasi”, sebanyak 24 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Sangat Setuju, 39 orang dengan jumlah skor 156 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 282 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini

menunjukkan bahwa pelatih mampu melibatkan peserta secara aktif dalam proses diskusi maupun simulasi sehingga mendukung pemahaman dan keterlibatan pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis selama pelatihan.

Tabel 4.49
Proses seleksi peserta pelatihan dilakukan secara objektif serta adil

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	16	80	29,63%
2	Setuju	4	45	180	66,67%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,22%
4	Tidak Setuju	2	2	4	1,48%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	270	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.49 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Proses seleksi peserta pelatihan dilakukan secara objektif serta adil”, sebanyak 16 orang dengan jumlah skor 80 menjawab Sangat Setuju, 45 orang dengan jumlah skor 180 menjawab Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, 2 orang dengan jumlah skor 4 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 270 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi peserta pelatihan pada SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah dilakukan secara objektif dan adil sesuai dengan kebutuhan serta kriteria yang ditetapkan.

Tabel 4.50
Peserta yang dikirim pelatihan telah memenuhi persyaratan administrasi dan teknis yang sesuai

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	23	115	41,07%
2	Setuju	4	40	160	57,14%
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,07%
4	Tidak Setuju	2	1	2	0,71%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %

TOTAL	65	280	100
--------------	----	-----	-----

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.50 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Peserta yang dikirim pelatihan telah memenuhi persyaratan administrasi dan teknis yang sesuai”, sebanyak 23 orang dengan jumlah skor 115 menjawab Sangat Setuju, 40 orang dengan jumlah skor 160 menjawab Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 3 menjawab Kurang Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 2 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 280 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang dikirim oleh SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah memenuhi persyaratan administrasi dan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Tabel 4.51
Instruktur/narasumber sangat menguasai materi pelatihan yang disampaikan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	31	155	54,20%
2	Setuju	4	29	116	40,56%
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,24%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	286	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.51 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Instruktur/narasumber sangat menguasai materi pelatihan yang disampaikan”, sebanyak 31 orang dengan jumlah skor 155 menjawab Sangat Setuju, 29 orang dengan jumlah skor 116 menjawab Setuju, 5 orang dengan jumlah skor 15 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut

sebesar 286 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur/narasumber pelatihan memiliki penguasaan materi yang baik sehingga mampu menyampaikan materi secara efektif kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis.

Tabel 4.52
Instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga materi mudah dipahami

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	31	155	54,20%
2	Setuju	4	29	116	40,56%
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,24%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	286	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.52 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga materi mudah dipahami”, sebanyak 31 orang dengan jumlah skor 155 menjawab Sangat Setuju, 29 orang dengan jumlah skor 116 menjawab Setuju, 5 orang dengan jumlah skor 15 menjawab Kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 286 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga materi yang disampaikan dapat dipahami dengan mudah oleh pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis.

Tabel 4.53
Durasi waktu pelaksanaan pelatihan cukup memadai untuk memahami seluruh materi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	19	95	34,93%
2	Setuju	4	40	160	58,82%

3	Kurang Setuju	3	5	15	5,51%
4	Tidak Setuju	2	1	2	0,74%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	272	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.53 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Durasi waktu pelaksanaan pelatihan cukup memadai untuk memahami seluruh materi”, sebanyak 19 orang dengan jumlah skor 95 menjawab Sangat Setuju, 40 orang dengan jumlah skor 160 menjawab Setuju, 5 orang dengan jumlah skor 15 menjawab Kurang Setuju, 1 orang dengan jumlah skor 2 menjawab Tidak Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 272 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa durasi pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis dinilai cukup memadai untuk memahami seluruh materi yang disampaikan.

Tabel 4.54
Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan tepat waktu serta tidak mengganggu tugas rutin yang mendesak

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	19	95	34,80%
2	Setuju	4	42	168	61,54%
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,30%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,37%
TOTAL			65	273	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.54 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan tepat waktu serta tidak mengganggu tugas rutin yang mendesak”, sebanyak 19 orang dengan jumlah skor 95 menjawab Sangat Setuju, 42 orang dengan jumlah skor 168 menjawab Setuju, 3

orang dengan jumlah skor 9 menjawab Kurang Setuju, tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju, dan 1 orang dengan jumlah skor 1 menjawab Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 273 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa jadwal pelaksanaan pelatihan pada SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah disusun dengan tepat sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas rutin pegawai.

Adapun untuk mengetahui interpretasi nilai total jawaban responden mengenai variabel Pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.55
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Diperoleh	Kategori
1	Jenis pelatihan yang diadakan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya yang sebenarnya	325	277	Sangat Baik
2	Saya mengikuti variasi program pelatihan yang beragam (tidak monoton) untuk menambah wawasan	325	262	Baik
3	Tujuan output dari setiap pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan sangat jelas	325	278	Sangat Baik
4	Pelatihan yang saya ikuti memberikan dampak nyata terhadap perbaikan cara kerja saya sehari-hari	325	281	Sangat Baik
5	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan masalah-masalah aktual yang ada di lapangan	325	278	Sangat Baik
6	Materi pelatihan selalu diperbaharui (<i>update</i>) menyesuaikan dengan peraturan atau kondisi terbaru	325	278	Sangat Baik

7	Metode pembelajaran dalam pelatihan efektif (keseimbangan antara teori dan praktik)	325	279	Sangat Baik
8	Pelatih melibatkan peserta secara aktif (partisipatif) dalam proses diskusi atau simulasi	325	282	Sangat Baik
9	Proses seleksi peserta pelatihan dilakukan secara objektif serta adil	325	270	Baik
10	Peserta yang dikirim pelatihan telah memenuhi persyaratan administrasi dan teknis yang sesuai	325	280	Sangat Baik
11	Instruktur/narasumber sangat menguasai materi pelatihan yang disampaikan	325	286	Sangat Baik
12	Instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga materi mudah dipahami	325	286	Sangat Baik
13	Durasi waktu pelaksanaan pelatihan cukup memadai untuk memahami seluruh materi	325	272	Baik
14	Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan tepat waktu serta tidak mengganggu tugas rutin yang mendesak	325	273	Baik
	Jumlah	4.550	3.882	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026.

Nilai tertinggi variabel Pelatihan = $65 \times 5 \times 14 = 4.550$

Nilai terendah variabel Pelatihan = $65 \times 1 \times 14 = 910$

Jumlah kriteria penilaian = 5

Rentang Skala

$$\begin{aligned}
 \text{Rentan Skala} &= \frac{4.550 - 910}{5} \\
 &= \frac{3.640}{5} \\
 &= 728
 \end{aligned}$$

Tabel 4.56
Kriteria Penilaian Variabel Pendidikan

Interval Skor	Kriteria Penilaian
910–1.637	Sangat Tidak Baik
1.638–2.365	Tidak Baik
2.366–3.093	Cukup Baik
3.094–3.821	Baik
3.822–4.550	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil rekapitulasi, total skor tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan sebesar 3.882. Skor tersebut berada pada interval 3.822–4.550, sehingga termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah berjalan dengan sangat baik. Pegawai menilai bahwa jenis pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, materi pelatihan relevan dan diperbaharui sesuai kondisi terbaru, metode pembelajaran berjalan efektif, serta instruktur mampu menyampaikan materi dengan baik. Selain itu, proses seleksi peserta dan pelaksanaan kegiatan pelatihan juga dinilai telah mendukung peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.4 .2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Dalam menganalisis tanggapan responden terhadap variabel Kinerja digunakan skala rating sebagaimana telah dijelaskan pada BAB III. Penilaian dilakukan berdasarkan skor jawaban responden terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Rentang skor dihitung sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 65 = 325$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 65 = 65$$

Rentang skala dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Rentan Skala} &= \frac{325-65}{5} \\ &= 52 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 4.57
Kriteria Penilaian Tanggapan Responden

Interval Skor	Kriteria
65–117	Sangat Tidak Baik
118–169	Tidak Baik
170–221	Cukup Baik
222–273	Baik
274–325	Sangat Baik

Sumber : data olahan pribadi

Adapun tanggapan dan penilaian responden dapat dilihat pada Tabel-Tabel berikut :

Tabel 4.58
Saya mampu menyelesaikan jumlah beban kerja yang ditargetkan kepada saya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	35	175	59,32%
2	Setuju	4	30	120	40,68%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	295	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.57 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan jumlah beban kerja yang ditargetkan kepada saya”, sebanyak 35 orang dengan jumlah skor 175 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 30 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Setuju, serta tidak terdapat

responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 295 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis mampu menyelesaikan beban kerja yang telah ditargetkan sesuai dengan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.59
Saya selalu mencapai target volume pekerjaan (harian/bulanan) yang telah ditetapkan pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	31	155	53,26%
2	Setuju	4	34	136	46,74%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	291	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.58 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu mencapai target volume pekerjaan (harian/bulanan) yang telah ditetapkan pimpinan”, sebanyak 31 orang dengan jumlah skor 155 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 34 orang dengan jumlah skor 136 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 291 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis mampu mencapai target volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, baik dalam pelaksanaan tugas harian maupun bulanan.

Tabel 4.60
Saya selalu bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	35	175	59,32%

2	Setuju	4	30	120	40,68%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	295	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.59 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan kerja”, sebanyak 35 orang dengan jumlah skor 175 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 30 orang dengan jumlah skor 120 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 295 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis selalu bekerja dengan teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu meminimalisir terjadinya kesalahan kerja.

Tabel 4.61
Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	34	170	57,82%
2	Setuju	4	31	124	42,18%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	294	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.60 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku”, sebanyak 34 orang dengan jumlah skor 170 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 31 orang dengan jumlah skor 124 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju,

dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 294 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku dalam mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Tabel 4.62
Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	33	165	56,31%
2	Setuju	4	32	128	43,69%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
TOTAL			65	293	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.60 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya”, sebanyak 33 orang dengan jumlah skor 165 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 32 orang dengan jumlah skor 128 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 293 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.63
Saya menggunakan sarana prasarana kantor dengan optimal sehingga tercapai efisiensi dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	31	155	53,63%
2	Setuju	4	32	128	44,29%
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,08%

4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL		65	289	100	

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.61 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menggunakan sarana prasarana kantor dengan optimal sehingga tercapai efisiensi dalam bekerja”, sebanyak 31 orang dengan jumlah skor 155 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 32 orang dengan jumlah skor 128 menjawab Setuju, sebanyak 2 orang dengan jumlah skor 6 menjawab Kurang Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 289 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah menggunakan sarana dan prasarana kantor secara optimal sehingga dapat mendukung efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.64
Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik dengan selalu datang/pulang tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	39	195	65,22%
2	Setuju	4	26	104	34,78%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL		65	299	100	

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.62 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik dengan selalu datang/pulang tepat waktu”, sebanyak 39 orang dengan jumlah skor 195 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 26 orang dengan jumlah skor 104 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat

Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 299 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki tingkat kedisiplinan kehadiran yang baik dengan selalu mematuhi ketepatan waktu dalam datang maupun pulang kerja.

Tabel 4.65
Saya selalu patuh terhadap instruksi pimpinan serta peraturan dinas yang berlaku

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	37	185	62,29%
2	Setuju	4	28	112	37,71%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	297	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.63 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu patuh terhadap instruksi pimpinan serta peraturan dinas yang berlaku”, sebanyak 37 orang dengan jumlah skor 185 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 28 orang dengan jumlah skor 112 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 297 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki tingkat kepatuhan yang baik terhadap instruksi pimpinan serta peraturan dinas yang berlaku dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.66
Saya melaporkan hasil kegiatan/pekerjaan secara transparan jujur dan apa adanya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	34	170	57,82%
2	Setuju	4	31	124	42,18%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	294	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya melaporkan hasil kegiatan/pekerjaan secara transparan jujur dan apa adanya”, sebanyak 34 orang dengan jumlah skor 170 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 31 orang dengan jumlah skor 124 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 294 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis telah melaporkan hasil kegiatan atau pekerjaan secara transparan, jujur, dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 4.67

Saya memegang teguh integritas dengan tidak menyalahgunakan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
1	Sangat Setuju	5	37	185	62,29%
2	Setuju	4	28	112	37,71%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0 %
4	Tidak Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0 %
TOTAL			65	297	100

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.65 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memegang teguh integritas dengan tidak menyalahgunakan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 37 orang dengan jumlah skor 185 menjawab Sangat Setuju, sebanyak 28 orang dengan jumlah skor 112 menjawab Setuju, serta tidak terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Total skor yang diperoleh dari pernyataan

tersebut sebesar 297 dan termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis memiliki integritas yang baik dengan menjalankan wewenang jabatan secara bertanggung jawab dan tidak menyalahgunakannya untuk kepentingan pribadi.

Adapun untuk mengetahui interpretasi nilai total jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.68
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Diperoleh	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah beban kerja yang ditargetkan kepada saya	325	295	Sangat Baik
2	Saya selalu mencapai target volume pekerjaan (harian/bulanan) yang telah ditetapkan pimpinan	325	291	Sangat Baik
3	Saya selalu bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan kerja	325	295	Sangat Baik
4	Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku	325	294	Sangat Baik
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	325	293	Sangat Baik
6	Saya menggunakan sarana prasarana kantor dengan optimal sehingga tercapai efisiensi dalam bekerja	325	289	Sangat Baik
7	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik dengan selalu datang/pulang tepat waktu	325	299	Sangat Baik
8	Saya selalu patuh terhadap instruksi pimpinan serta peraturan dinas yang berlaku	325	297	Sangat Baik
9	Saya melaporkan hasil kegiatan/pekerjaan secara transparan jujur dan apa adanya	325	294	Sangat Baik

10	Saya memegang teguh integritas dengan tidak menyalahgunakan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi	325	297	Sangat Baik
	Jumlah	3.250	2.944	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026.

Nilai tertinggi variabel Kinerja = $65 \times 5 \times 10 = 3.250$

Nilai terendah variabel Kinerja = $65 \times 1 \times 10 = 650$

Jumlah kriteria penilaian = 5

Rentang Skala:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentan Skala} &= \frac{3.250-650}{5} \\
 &= \frac{2.600}{5} \\
 &= 520
 \end{aligned}$$

Tabel 4.69
Kriteria Penilaian Variabel Kinerja

Interval Skor	Kriteria Penilaian
650–1.169	Sangat Tidak Baik
1.170–1.689	Tidak Baik
1.690–2.209	Cukup Baik
2.210–2.729	Baik
2.730–3.250	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil rekapitulasi, total skor tanggapan responden mengenai variabel Kinerja sebesar 2.944. Skor tersebut berada pada interval 2.730–3.250, sehingga termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis berada pada tingkat yang sangat baik. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target, mencapai volume pekerjaan yang ditetapkan pimpinan, bekerja secara teliti sesuai SOP,

menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menggunakan sarana prasarana secara optimal. Selain itu, aspek kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, transparansi dalam pelaporan pekerjaan, dan integritas pegawai juga menunjukkan kondisi yang sangat baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis korelasi disajikan pada Tabel 4.68.

Tabel 4.70
Hasil Analisis Korelasi *Pearson*
Correlations

		Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja Pegawai
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.556**	.542**	.681**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65
Pendidikan	<i>Pearson Correlation</i>	.556**	1	.768**	.576**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65
Pelatihan	<i>Pearson Correlation</i>	.542**	.768**	1	.625**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65
Kinerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	.681**	.576**	.625**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson* diketahui bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan karena masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antarvariabel dalam penelitian.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,681. Nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga termasuk dalam kategori hubungan kuat. Hubungan yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Nilai tersebut berada pada interval 0,40–0,599, sehingga termasuk dalam kategori hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,625. Nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga termasuk dalam kategori hubungan kuat. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Selain itu, hubungan antarvariabel bebas juga menunjukkan korelasi yang positif. Kompetensi memiliki hubungan dengan pendidikan sebesar 0,556 (kategori sedang), kompetensi dengan pelatihan sebesar 0,542 (kategori sedang), sedangkan pendidikan dengan pelatihan memiliki hubungan sebesar 0,768 (kategori kuat). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang positif antarvariabel independen, namun hubungan tersebut masih berada di bawah 0,80, sehingga secara umum belum mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas yang serius.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pendidikan, dan pelatihan masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, kompetensi memiliki hubungan paling kuat terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,681, diikuti oleh pelatihan sebesar 0,625, sedangkan pendidikan memiliki hubungan sebesar 0,576.

4.2.2 Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* pada output *Model Summary* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

Tabel 4.71
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.536	2.794

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.69, diperoleh nilai R sebesar 0,747, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,558 menunjukkan bahwa kemampuan ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 55,8%.

Besarnya koefisien determinasi dihitung sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,558 \times 100\%$$

$$KD = 55,8\%$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa 55,8% variasi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan. Sementara itu, 44,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian, model regresi masih mampu menjelaskan 53,6% variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 55,8% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

4.2.3 Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung variabel Kompetensi (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien jalur diperoleh dari nilai Standardized Coefficients (Beta) hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

Tabel 4.72
Hasil Analisis Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.179	4.295		2.137	.037	.590	17.768		
Kompetensi	.515	.115	.470	4.475	.000	.285	.745	.658	1.519
Pendidikan	.063	.120	.073	.528	.599	-.176	.303	.382	2.616
Pelatihan	.174	.075	.315	2.311	.024	.024	.325	.391	2.557

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.70 diperoleh koefisien jalur masing-masing variabel, yaitu kompetensi sebesar 0,470, pendidikan sebesar 0,073, dan pelatihan sebesar 0,315. Nilai koefisien tersebut menunjukkan besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

Persamaan analisis jalur dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,470X_1 + 0,073X_2 + 0,315X_3 + \varepsilon$$

Besarnya pengaruh variabel lain di luar model (ε) dihitung menggunakan rumus:

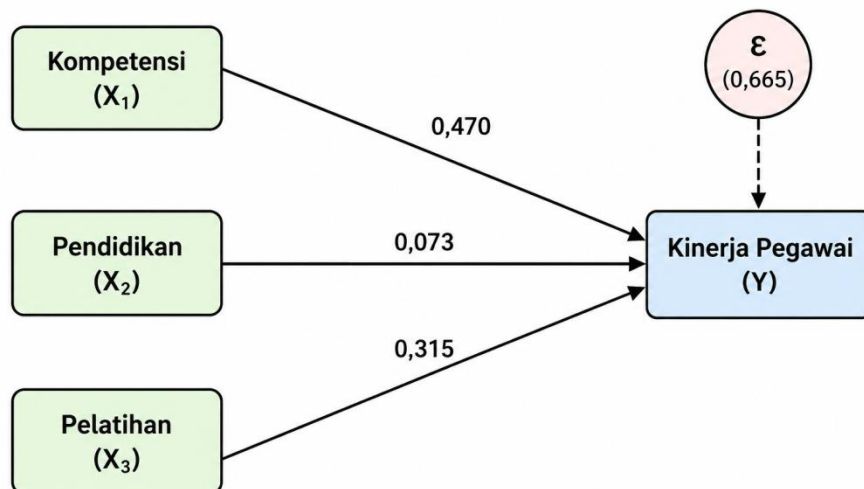
$$\begin{aligned}\varepsilon &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,558} \\ &= \sqrt{0,442}\end{aligned}$$

$$= 0,665$$

Sehingga persamaan jalur menjadi:

$$Y = 0,470X_1 + 0,073X_2 + 0,315X_3 + 0,665\varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,470. Selanjutnya diikuti oleh variabel pelatihan dengan koefisien sebesar 0,315, sedangkan variabel pendidikan memiliki koefisien jalur paling kecil yaitu 0,073. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memberikan kontribusi yang paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.



Gambar 4.2
Diagram Analisis Jalur

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 4.73
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.237	3	200.412	25.672	.000 ^b
	Residual	476.209	61	7.807		
	Total	1077.446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.71 diperoleh nilai F hitung sebesar 25,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($25,672 > 2,76$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t tabel diperoleh dengan derajat

kebebasan (df) = $n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,999.

Tabel 4.74
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.179	4.295		2.137	.037	.590	17.768		
Kompetensi	.515	.115	.470	4.475	.000	.285	.745	.658	1.519
Pendidikan	.063	.120	.073	.528	.599	-.176	.303	.382	2.616
Pelatihan	.174	.075	.315	2.311	.024	.024	.325	.391	2.557

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.72, variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,475 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($4,475 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,599. Karena t hitung $<$ t tabel ($0,528 < 1,999$) dan nilai signifikansi $0,599 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Selanjutnya, variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,311 dengan nilai signifikansi 0,024. Karena t hitung $>$ t tabel ($2,311 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan menjadi faktor yang lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan pendidikan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Spencer dalam Wibowo (2021:111), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang secara langsung berhubungan dengan efektivitas kinerja individu. Pendapat tersebut diperkuat oleh Wibowo (2021:121) yang menyatakan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,475 yang lebih besar daripada t

tabel sebesar 1,999 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,515 dan koefisien jalur (Beta) sebesar 0,470 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja ASN. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ASN di Satpol PP Kabupaten Ciamis yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugas penegakan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat secara efektif. Kompetensi yang dimiliki pegawai juga memungkinkan mereka mengambil keputusan secara tepat, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai dinamika yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Nurwanda (2022) juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi aparatur melalui pengembangan kemampuan teknis dan manajerial mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori maupun hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

4.3.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan intelektual, wawasan, dan pola pikir seseorang sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan yang dibutuhkan pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Menurut teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka, pendidikan berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguasaan ilmu pengetahuan, pembentukan sikap, serta pengembangan kemampuan berpikir yang sistematis sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pendidikan memperoleh nilai t hitung sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,599, sehingga t hitung lebih kecil daripada t tabel ($0,528 < 1,999$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Satpol PP Kabupaten Ciamis. Walaupun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,063, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal yang dimiliki ASN belum menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan di lingkungan Satpol PP lebih banyak menuntut kemampuan teknis, pengalaman lapangan, disiplin, serta keterampilan operasional dibandingkan jenjang pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Dengan kata lain, pegawai yang

memiliki pendidikan tinggi belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik apabila tidak didukung oleh kompetensi teknis dan pengalaman kerja yang memadai.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan formal tetap penting sebagai investasi jangka panjang bagi pengembangan ASN, namun peningkatan tersebut perlu diimbangi dengan pengembangan kompetensi dan pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2022), pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui kegiatan pembelajaran yang sistematis sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 2,311 dengan tingkat signifikansi 0,024, sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,311 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Satpol PP

Kabupaten Ciamis. Koefisien jalur sebesar 0,315 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan teknis, memperbaiki kemampuan penyelesaian masalah, serta meningkatkan kesiapan ASN dalam menjalankan tugas penegakan peraturan daerah. Melalui pelatihan yang berkesinambungan, pegawai memperoleh pengetahuan baru yang dapat langsung diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syaiful (2022) yang menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai. Penelitian Nurwanda (2022) juga menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas aparatur melalui program pelatihan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pelatihan perlu terus ditingkatkan agar ASN Satpol PP Kabupaten Ciamis memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan regulasi dan tuntutan pelayanan publik.

4.3.4 Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Integrasi antara kompetensi, pendidikan, dan pelatihan merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Menurut Hasibuan (2022), pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui peningkatan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan agar pegawai memiliki

kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk aparatur yang profesional, memiliki kemampuan teknis, pengetahuan yang memadai, serta mampu melaksanakan tugas secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 25,672 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,76 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,6% variasi kinerja ASN, sedangkan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara kompetensi yang dimiliki pegawai, pendidikan yang memberikan dasar pengetahuan, serta pelatihan yang meningkatkan kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun secara parsial pendidikan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya tetap menjadi bagian penting dalam mendukung pengembangan kompetensi dan efektivitas pelatihan. Dengan demikian, strategi pengembangan ASN di Satpol PP Kabupaten Ciamis perlu dilakukan secara terpadu agar mampu menghasilkan aparatur yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawati (2016) yang menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Syaiful (2022) juga menyatakan bahwa sistem pengembangan pegawai yang terintegrasi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Selain itu, Nurwanda (2022) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi yang didukung oleh pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa pengembangan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan merupakan satu kesatuan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.