



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG PENGAWASAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA
ANGGOTA DI POLRES METRO JAKARTA TIMUR**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains Kajian Ilmu Kepolisian**

**Nama : SAUT PANGGABEAN SINAGA
NPM : 0906595642**

**PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
PROGRAM PASCA SARJANA
JAKARTA
Juni 2011**

PERNYATAAN ORISINALITAS

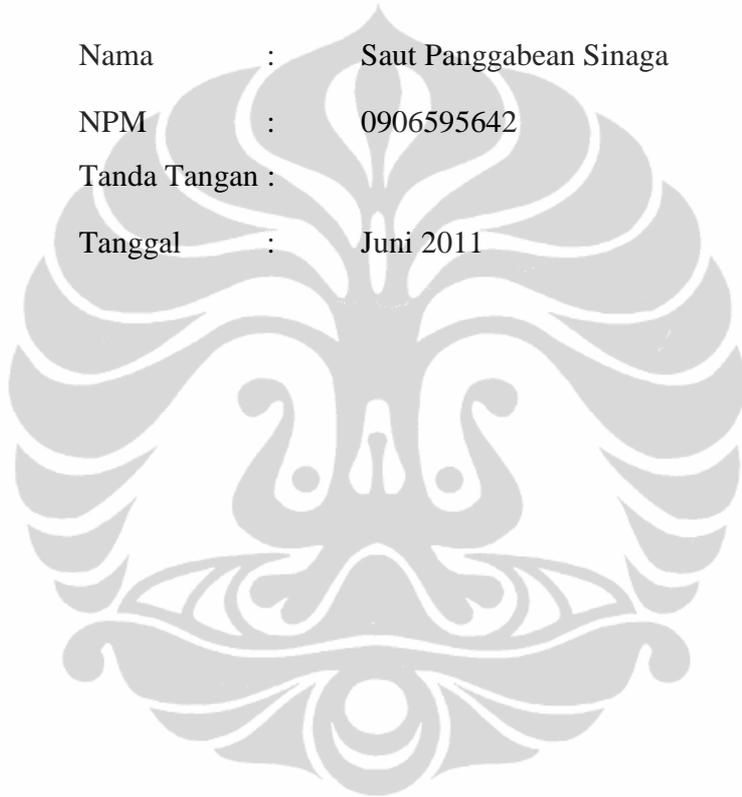
Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Saut Panggabean Sinaga

NPM : 0906595642

Tanda Tangan :

Tanggal : Juni 2011



HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Saut Panggabean Sinaga
NPM : 0906595642
Program Studi : Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pasca Sarjana.
Judul Tesis : Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Dan Pengembangan Karier Terhadap Efektifitas Kerja Anggota Di Polres Metro Jakarta Timur.

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Of Science pada Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi (.....)
Penguji : Prof.Drs. Koesparmono Irsan, SH,MM,MBA (.....)
Penguji : Dr. Surya Dharma, MPA, Ph.D (.....)
Penguji : Drs. Ahwil Luthan, SH,MM,MBA (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : Juni 2011

KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karuniaNya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih kepada :

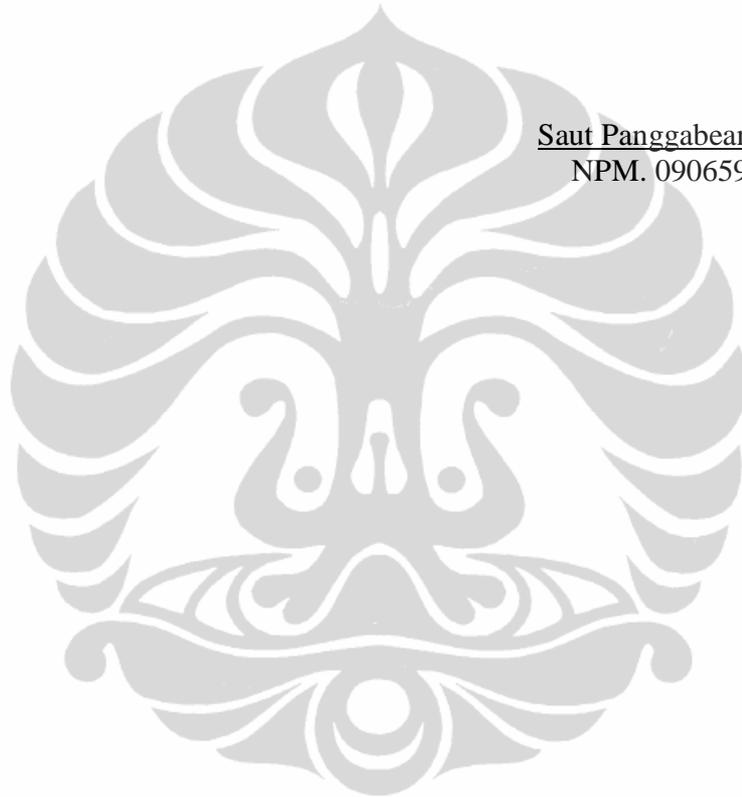
1. Prof.Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi. selaku Ketua Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian dan selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. Ir. Umar Ruswandi, selaku Pembimbing statistika yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya melakukan analisis hasil penelitian tesis ini;
3. Seluruh dosen dan Staf Sekretariat pada Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian yang ttelah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan bantuan selama perkuliahan;
4. Drs. Saidal Mursalin, selaku Kapolres Metro Jakarta Timur beserta seluruh staf dan anggota yang telah memberikan waktu dan tempat serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini;
5. Orang tua saya, Ny. P. Sinaga dan Ny. K. Gurning serta seluruh keluarga di Lampung dan Brebes yang ikut mendoakan saya dalam menyelesaikan pendidikan dan penyusunan tesis ini.
6. Semua Mahasiswa S2 Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian yang telah membantu memotivasi penyelesaian tesis ini.

Selanjutnya secara khusus saya menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada istri tercinta Risma Ida Gurning yang senantiasa memberikan dorongan dan bantuan tiada henti sehingga tesis ini dapat saya selesaikan.

Akhir kata, saya berharap kepada Tuhan Yang Maha Kuasa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, Universitas Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Jakarta,... Juni 2011

Penulis



Saut Panggabean Sinaga
NPM. 0906595642

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saut Panggabean Sinaga
NPM. : 0906595642
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian
Departemen : Universitas Indonesia
Fakultas : Program Pasca Sarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Dan Pengembangan Karier Terhadap Efektifitas Kerja Anggota Di Polres Metro Jakarta Timur.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Juni 2011

Yang Menyatakan

Saut Panggabean Sinaga

ABSTRAK

Nama : Saut Panggabean Sinaga
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian Program Pasca Sarjana
Judul : Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan dan Pengembangan Karir
Terhadap Efektifitas Kerja Anggota di Polres Metro Jakarta Timur.

Tesis ini membahas pengaruh persepsi anggota yang bertugas di bidang operasional Polres Metro Jakarta Timur tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota tersebut. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif dan dilengkapi dengan penelitian kualitatif menggunakan metode wawancara tak berstruktur. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota, sekalipun pada beberapa fungsi kategori pengaruh tersebut sangat rendah bahkan dapat dikatakan hampir tidak ada. Penelitian ini menyarankan agar pengawasan dan pemeriksaan yang dilaksanakan memiliki standar yang baku, Personil Tim Wasrik seyogyanya relatif tetap (tidak berganti-ganti) dan personil Polri yang memiliki keahlian di bidangnya, Wasrik seyogyanya bukanlah sekedar rutinitas organisasi dari satuan atas ke satuan bawah, Pengembangan karir sebaiknya dilakukan dengan rencana yang baku dan tidak dikotori dengan suap guna mewujudkan organisasi yang bersih dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme.

Kata kunci :

Pengaruh persepsi anggota, pengawasan dan pengembangan karir dengan standar baku, suap.

ABSTRACT

Name : Saut Panggabean Sinaga
Study Program :Kajian Ilmu Kepolisian Program Pasca Sarjana
Title : Influence perceptions about supervision and career development
of effective work in the Metro police members of Jakarta Timur.

This tesis discusses the influence of perception of members who served in operational areas of The Metro Police Station Jakarta Timur on supervision and career development of effective work such member. This research is descriptive quantitative research design and equipped with qualitative research using unstructured interviews. Results showed that the influence perception about supervision and career development of effective work of members, although in some categories of function are very low influence can even be said almost nothing. This research suggested that the supervision and inspection standards that have implemented the standard. The supervision and inspection Team personnel should be relatively fixed (not changing), The supervision and inspection Team personnel are national Police personnel who have expertise in their field, the implementation should not just routine supervision and inspection of organization of top unit to bottom unit. Career development should be done with standard plan and not littered with bribes in order to realize a clean organization of elemen of corruption, collusion and nepotism.

Key words :

Influence perception of members, supervision and career development with the standard, bribery.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Alasan Pemilihan Judul.....	1
1.2 Permasalahan.....	11
1.2.1 Permasalahan Penelitian.....	11
1.2.2 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.2.3 Kerangka Berfikir.....	11
1.2.4 Hipotesis.....	13
1.3 Penegasan Istilah.....	14
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	15
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	15
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	15
1.5 Sistematika.....	15
2. LANDASAN TEORI... ..	17
2.1 Persepsi.....	17
2.2 Pengawasan.....	19
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	19
2.2.2 Tujuan Pengawasan.....	20
2.2.3 Ciri-ciri Pengawasan yang Efektif.....	20
2.2.4 Proses Pengawasan.....	21
2.3 Pengembangan Karir.....	21
2.3.1 Pengertian.....	21
2.3.2 Pelaksanaan Pengembangan Karir.....	22
2.3.3 Pendekatan Pengembangan.....	24
2.4 Efektifitas Kerja.....	25
2.4.1 Pengertian Efektifitas Kerja.....	25
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja.....	26
2.4.3 Alat Ukur Efektifitas Kerja.....	27

3.	METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1	Populasi Dan Sampel.....	28
3.1.1	Populasi.....	28
3.1.2	Sampel.....	28
3.2	Variabel Penelitian.....	29
3.2.1	Variabel Bebas (X1) Pengawasan.....	30
3.2.2	Variabel Bebas (X2) Pengembangan Karir.....	30
3.2.3	Variabel Terikat (Y) Efektifitas Kerja.....	31
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4	Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran.....	32
3.5	Uji Validitas dan Reabilitas.....	33
3.6	Analisis Data.....	34
4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Gambaran Umum.....	36
4.1.1	Geografi.....	38
4.1.2	Demografi.....	40
4.1.3	Sumber Daya Alam.....	40
4.1.4	Idiologi.....	41
4.1.5	Politik.....	41
4.1.6	Ekonomi.....	41
4.1.7	Sosial Budaya.....	42
4.1.8	Pertahanan dan Keamanan.....	42
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.1	Pangkat Responden.....	46
4.2.2	Usia Responden.....	47
4.2.3	Tingkat Pendidikan Umum Terakhir.....	48
4.2.4	Lama Bekerja.....	49
4.2.5	Pendidikan Kejuruan.....	50
4.3	Analisis Hasil Penelitian.....	52
4.3.1	Level Itwasda	53
4.3.2	Level Bagian Personalia.....	56
4.3.3	Level Anggota	58
	a. Fungsi Reskrim.....	62
	b. Fungsi Narkoba	66
	c. Fungsi Binmas	69
	d. Fungsi Intelkam	72
	e. Fungsi Samapta	75
4.4	Pengujian Hipotesis	86
4.4.1	Level Anggota secara Umum	87
4.4.2	Fungsi Reskrim.....	88
4.4.3	Fungsi Narkoba	91
4.4.4	Fungsi Binmas	94
4.4.5	Fungsi Intelkam	96

4.4.6 Fungsi Samapta	99
5. KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107



DAFTAR TABEL

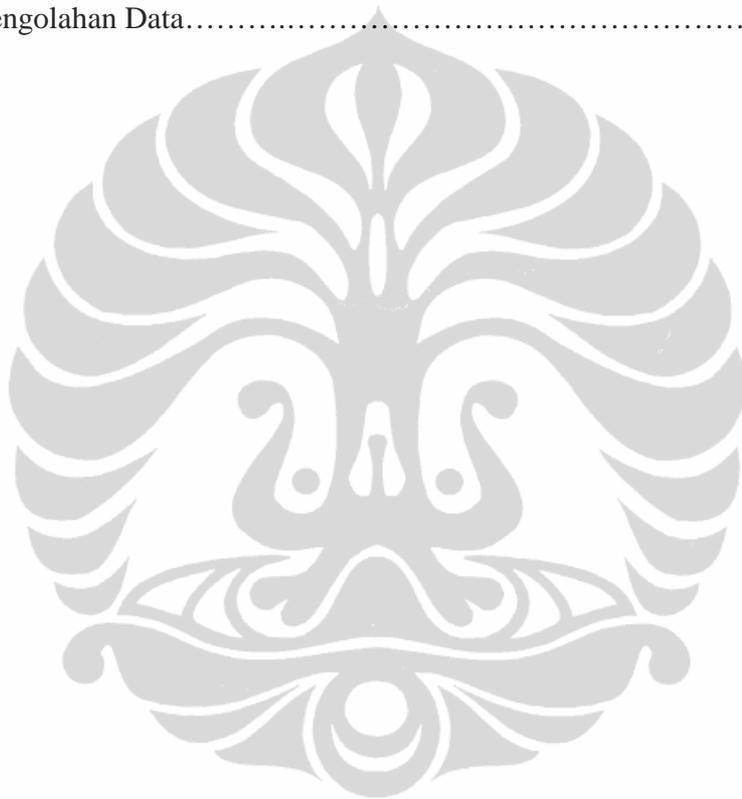
Tabel 4.1	Kesatuan Polri Selain Polres.....	42
Tabel 4.2	Polres Metro Jakarta Timur dan Jajarannya.....	43
Tabel 4.3	Kekuatan Polres Per Bagian/ Fungsi.....	44
Tabel 4.4	Kesatuan TNI di Wilayah Polres Metro Jakarta Timur.....	45
Tabel 4.5	Pangkat Responden.....	47
Tabel 4.6	Usia Responden.....	48
Tabel 4.7	Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.8	Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.9	Pendidikan Kejuruan.....	51
Tabel 4.10	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.11	Deskripsi Statistik Pengawasan Untuk Itwasda	54
Tabel 4.12	Frekuensi Pengawasan Untuk Itwasda	54
Tabel 4.13	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Level Itwasda	54
Tabel 4.14	Deskripsi Statistik Pengembangan Karir Untuk Bagian Personalia	56
Tabel 4.15	Frekuensi Pengembangan Karir Untuk Bagian Personalia	56
Tabel 4.16	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Level Bagian Personalia	57
Tabel 4.17	Deskripsi Statistik Pengawasan Untuk Anggota	59
Tabel 4.18	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Level Anggota	59
Tabel 4.19	Deskripsi Statistik Pengembangan Karir Untuk Anggota	61
Tabel 4.20	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Level Anggota	61
Tabel 4.21	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Reskrim	63
Tabel 4.22	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Reskrim	64
Tabel 4.23	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Narkoba.....	66
Tabel 4.24	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Narkoba	67
Tabel 4.25	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Binmas	69
Tabel 4.26	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Binmas	70
Tabel 4.27	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Intelkam	72
Tabel 4.28	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Intelkam.....	73
Tabel 4.29	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Samapta	75

Tabel 4.30	Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coeficient Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Samapta.....	76
Tabel 4.31	Rangkuman Variabel Pengawasan, Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja pada Seluruh Level.....	78



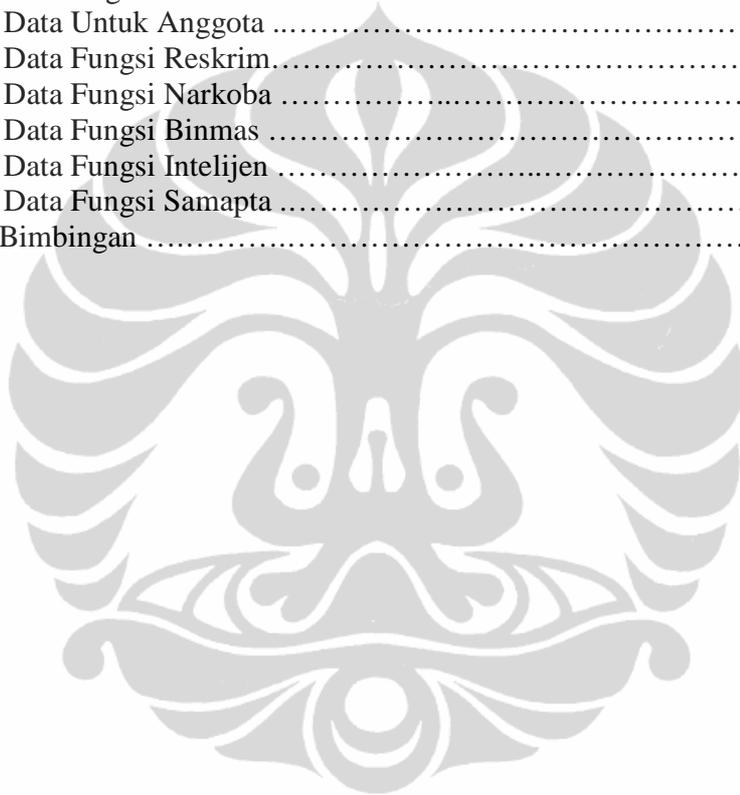
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Manajemen Pengawasan Polri.....	6
Gambar 1.2	Manajemen SDM Polri	10
Gambar 1.3	Skema Kerangka Berfikir.....	13
Gambar 3.1	Model Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Peta Wilayah Jakarta Timur	39
Gambar 4.2	Model Pengolahan Data.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisener Tim Wasrik
Lampiran 2	Kuisener Untuk Bagian Personalia.....
Lampiran 3	Kuisener Untuk Anggota
Lampiran 4	Analisis Data Itwasda
Lampiran 5	Analisis Data Bagian Personalia
Lampiran 6	Analisis Data Untuk Anggota
Lampiran 7	Analisis Data Fungsi Reskrim.....
Lampiran 8	Analisis Data Fungsi Narkoba
Lampiran 9	Analisis Data Fungsi Binmas
Lampiran 10	Analisis Data Fungsi Intelijen
Lampiran 11	Analisis Data Fungsi Samapta
Lampiran 12	Lembar Bimbingan



PENGARUH PERSEPSI TENTANG PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA ANGGOTA DI POLRES METRO JAKARTA TIMUR

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Alasan Pemilihan Judul

Saya bermaksud melakukan penelitian pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja di Polres Metro Jakarta Timur. Alasan saya memilih judul tersebut didasari oleh kesadaran pentingnya fungsi pengawasan (pengendalian) pada setiap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian itu sendiri dan pengembangan karir anggota untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan Pegawai/anggota adalah fokus utama dari tindakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat membuahkan efektifitas kerja yang optimal. Sesuai dengan fungsinya, pengawasan berperan untuk mengawasi seluruh kegiatan dan menjaga agar kegiatan tersebut terarah dengan tepat sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Siagian (2007:147), usaha peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja sedemikian pentingnya sehingga dewasa ini sudah diakui dan diterima kebenarannya pendapat yang mengatakan bahwa pengawasan melekat yang sangat penting masih harus dilengkapi dengan berbagai jenis pengawasan lain, baik yang dilakukan oleh aparat pengawasan dalam lingkungan satu organisasi maupun di luarnya. Bahkan juga oleh masyarakat luas, khususnya oleh mereka yang berkepentingan langsung dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Lebih lanjut disebutkan bahwa pengawasan dalam lingkungan pemerintahan dikenal dua jenis pengawasan utama, yaitu pengawasan melekat dan pengawasan fungsional. Pengawasan fungsional bisa dilakukan oleh aparat yang terdapat dalam satu instansi tertentu, tetapi dapat pula dilakukan oleh aparat pengawasan yang berada di luar instansi meskipun masih dalam lingkungan pemerintahan. Akan tetapi, mengingat pentingnya efisiensi dan efektifitas kerja ditingkatkan, dengan sadar dan sengaja dibentuk instansi pembantu pimpinan yang bertugas khusus melakukan pengawasan.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan efektifitas juga dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap pengembangan karir anggota/karyawan. Pemberian kemungkinan bagi para pegawai/anggota untuk mencapai tujuan karirnya yang lebih luas dan realistis merupakan tujuan utama sistem personalia suatu perusahaan. Organisasi memiliki kewajiban untuk membantu para pegawainya menyadari kemampuan mereka. Hal itu dapat meningkatkan level produktivitas, kreativitas, dan efektifitas jangka panjang karena perusahaan akan diperkuat oleh para pegawai yang sangat terlatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo (2009:168), Dari segi organisasi, perencanaan karier sangat diperlukan, agar pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi karyawan yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut. Apabila tidak disertai dengan pengembangan karier para karyawannya, maka pengembangan organisasi tersebut *stagnan* (mandeg) karena tidak ada orang yang mampu menangani tugas-tugas organisasi sesuai dengan perkembangannya.

Tujuan perusahaan (organisasi) akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawannya dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan/organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawannya. Jadi tujuan pengembangan karyawan untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan

karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Ranupandojo, 2008:74).

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan organisasi yang memiliki kewenangan yang sangat luas, tidak bisa terlepas dari masalah ketidaktertiban. Rumusan tugas pokok sebagaimana disebutkan dalam pasal 13 UU No. 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, memang cukup sederhana, hanya terdiri dari Polri sebagai aparat pemelihara kamtibmas, sebagai aparat penegak hukum dan sebagai aparat pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat. Tetapi penjabaran tugas pokok tersebut sangatlah luas, bahkan dapat menyentuh seluruh aspek kehidupan masyarakat.

Keberhasilan Polri dalam melaksanakan tugas hanya dapat dicapai dengan baik, mencapai tujuannya, bilamana seluruh aspek manajemen dalam organisasi Polri tersebut berfungsi sebagaimana mestinya dan semua unsur yang mendukung dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan disiplin sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya, berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan mengindahkan segala ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta kebijaksanaan dan prosedur kerja yang telah digariskan oleh pimpinan Polri.

Visi Polri adalah Terwujudnya postur Polri yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara kamtibmas dan menegakkan hukum. Dan Misi Polri adalah :

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap / responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis.
2. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sepanjang waktu di seluruh wilayah, serta memfasilitasi keikutsertaan masyarakat dalam memelihara kamtibmas di lingkungan masing-masing.
3. Memelihara kamtibcar lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang.
4. Mengembangkan Perpolisian Masyarakat (*Community Policing*) yang berbasis pada Masyarakat Patuh Hukum (*Law Abiding Citizen*).

5. Menegakkan hukum secara profesional, obyektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
6. Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri.

(Grand Strategi Polri 2005-2025:10).

Selanjutnya visi dan misi tersebut dijabarkan dalam visi dan misi Itwasum Polri selaku pengemban tugas pengawasan internal Polri dalam visi dan misi Itwasum Polri. Visi Itwasum Polri 2010-2014 dijabarkan dari Visi Polri, maka sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta peranan Itwasum Polri dirumuskan Visi Itwasum Polri sebagai berikut ” *Terwujudnya penyelenggaraan pengawasan dan pemeriksaan umum yang proaktif, transparan dan akuntabel guna meningkatkan kinerja aparat Polri dalam rangka membangun kemitraan, pelayanan kamtibmas yang prima dan tegaknya hukum serta kamdagri* ”.

Dengan mempedomani arah ke depan sesuai Visi Itwasum Polri, maka langkah pencapaian sasaran disusun ke dalam misi sebagai berikut :

1. Menata kelembagaan Itwasum Polri guna mewadahi pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kewenangan serta penyempurnaan sistem, metode dan standar kinerja pengawasan internal;
2. Meningkatkan aparat pengawasan intern pemerintah yang berkualitas dan profesional dengan mengikuti pendidikan dan latihan secara bertahap dan berkesinambungan;
3. Meningkatkan koordinasi dalam rangka membangun kemitraan dengan aparat pengawasan fungsional pemerintah (BPKP) dan aparat pengawasan eksternal (BPK-RI) dalam rangka mencari solusi penyelesaian temuan hasil pemeriksaan;
4. Menambah sarana dan prasarana penunjang dalam rangka pelaksanaan pengawasan;
5. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan serta mengawal sejak dini secara terus menerus pelaksanaan program, kegiatan dan permasalahan yang berimplikasi penyimpangan dan kerugian negara pada unit organisasi/satuan kerja di lingkungan Polri;

6. Turut serta memelihara soliditas institusi Polri dari berbagai pengaruh baik internal maupun eksternal yang sangat merugikan organisasi;
7. Melakukan reviu atas laporan keuangan Polri sebelum disahkan oleh Pimpinan Polri;
8. Membangun hubungan kesetaraan dengan interdepartemen, lembaga negara non departemen dan lembaga swadaya masyarakat dalam rangka mewujudkan kemitraan.

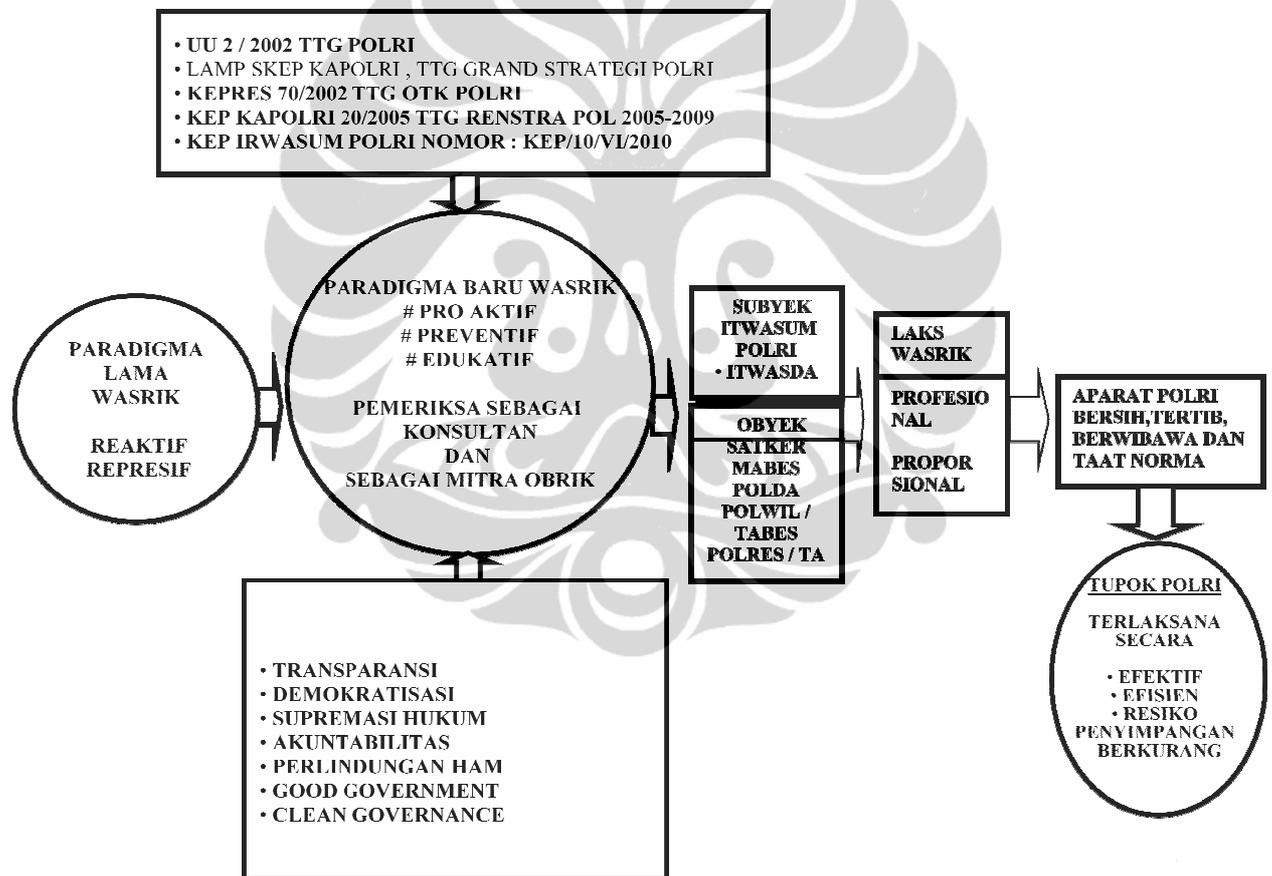
(Renja Itwasum Polri, 2011:10-11).

Visi dan misi tersebut diikuti dengan Arah Kebijakan Irwasum Polri

1. Pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan rutin tahun 2011 di tingkat Satker Mabes Polri dilaksanakan dalam 2 tahap yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian;
2. Pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan rutin tahun 2011 di tingkat Satker Polda/Kewilayahan dilaksanakan dalam 1 tahap yang meliputi aspek pelaksanaan dan pengendalian;
3. Satker Mabes dan Satker Polda/Kewilayahan ditetapkan secara selektif sebagai obyek wasrik didasarkan pada perhitungan analisa resiko;
4. Inspektorat Wilayah (Itwil) melaksanakan tugas pengawasan dan pemeriksaan terhadap Satker Mabes dan Satker Polda/Kewilayahan yang menjadi tanggungjawabnya secara tetap;
5. Inspektorat Wilayah (Itwil) melaksanakan kegiatan tinjau temuan BPK-RI dan Wasrik Khusus pada Satker Mabes dan Satker Polda/Kewilayahan yang menjadi tanggungjawabnya;
6. Pelaksanaan uji petik di tingkat Satker Polda Type B adalah memeriksa 4 Satker Polres, sedangkan di tingkat Satker Polda Type A adalah memeriksa 8 Polres termasuk memeriksa salah satu Polsek;
7. Prioritas sasaran dan materi wasrik rutin T.A. 2011 diprioritaskan kepada pemeriksaan pada pengemban fungsi Reskrim dan Narkoba, Lantas, Polair, Dokkes dan Rumkit, Personel, Keuangan dan Logistik;

8. Aparat pengawasan intern Polri dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pemeriksaan rutin serta perbendaharaan umum lebih mengedepankan perannya sebagai konsultan;
9. Memupuk kerjasama dengan aparat pengawas internal lainnya (BPKP) dan eksternal (BPK-RI), interdepartemen, lembaga negara non departemen dan lembaga swadaya masyarakat dalam rangka mewujudkan kemitraan Polri di bidang pengawasan.

(Renja Itwasum Polri, 2011:18-19).



Gambar 1.1 Manajemen Pengawasan Polri

Permasalahan yang sering terjadi pada pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan adalah:

1. Kurangnya atensi dari obyek wasrik untuk menindaklanjuti hasil temuan wasrik secara akurat dan benar yang harus dilaporkan ke kesatuan atas sebagaimana arahan / rekomendasi yang telah diberikan.
2. Adanya persepsi anggota bahwa Tim Wasrik hanya mencari-cari kesalahan, belum sesuai dengan paradigma baru di lingkungan kerja Itwasum Polri yaitu di samping sebagai Pemeriksa juga berperan sebagai Konsultan yang bersih, tertib dan berwibawa serta taat terhadap norma yang berlaku.
3. Masih adanya piranti lunak di lingkungan Polri yang menimbulkan duplikasi pemahaman di tingkat kewilayahan, dikarenakan naskahnya masih bersifat sementara, bertentangan dengan piranti lunak sebelumnya, atau masih merupakan produk lama sebelum reformasi Polri namun belum ada produk penggantinya. Sehingga sering terdapat temuan wasrik yang berulang tetapi belum ada petunjuk penyelesaiannya.
4. Tim Wasrik belum mampu memberikan petunjuk yang jelas terhadap temuan wasrik, atau adanya perbedaan petunjuk antara Team Wasrik periode saat ini dengan Team Wasrik periode selanjutnya, sehingga personil/anggota Polri tetap melaksanakan tugasnya berdasarkan petunjuk teknis yang sudah ada terlebih dahulu.

Pengembangan karir anggota/karyawan merupakan masalah yang penting dalam upaya menambah kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan latihan, pemindahan pegawai ke posisi yang tepat, dan promosi jabatan, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, serta mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

Maka visi dan misi Polri tersebut juga dijabarkan oleh Staf Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia (SDE-SDM Polri) selaku pengemban fungsi pengembangan karir personil Polri. Visi SDE SDM POLRI adalah mewujudkan personel polri yang profesional, bermoral dan modern yang tergelar disentra pelayanan masyarakat yang

mampu melaksanakan tugas pokoknya sebagai penegak hukum, pemelihara kamtibmas, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Dan misi SDE SDM Polri adalah :

1. Melakukan pengkajian dan perencanaan kebutuhan SDM Polri baik kuantitatif maupun kualitatif yang tergelar di seluruh kesatuan kewilayahan dan satuan kerja Mabes Polri.
2. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan penerimaan SDM Polri yang berdasarkan prinsip bersih, transparan, akuntabel dan humanis.
3. Merumuskan *frame work* kurikulum yang berjenjang dan berkelanjutan di semua tingkat dan jenis pendidikan di lingkungan Polri.
4. Merumuskan dan menetapkan kebijakan transparansi pendidikan di lingkungan Polri, guna memperoleh hasil didik yang lebih berkualitas.
5. Merumuskan kebijakan serta menyelenggarakan penempatan dalam jabatan berdasarkan prinsip *merit system* dan *achievement*, serta reward & punishment dengan berdasarkan kompetensi yang dimiliki.
6. Merumuskan sistem Binkar berdasarkan SMM (Sistem Manajemen Mutu).
7. Merumuskan kebijakan penyederhanaan kepangkatan, serta memproses kenaikan pangkat anggota Polri.
8. Meningkatkan fungsi perawatan personel Polri yang baik di bidang kesejahteraan materiil, moril, mental rohani, jasmani, kondisi psikis maupun kondisi kesehatan.
9. Melakukan upaya akselerasi, guna memantapkan pemahaman kultur polisi sipil yang demokratis, protagonis, transparansi, akuntabilitas dan menjunjung tinggi HAM memproses pengakhiran dinas personel secara tepat waktu.
10. Mengefektifkan fungsi pengawasan terhadap seluruh penyelenggaraan manajemen SDM Polri, guna menghindari terjadinya berbagai bentuk penyimpangan.

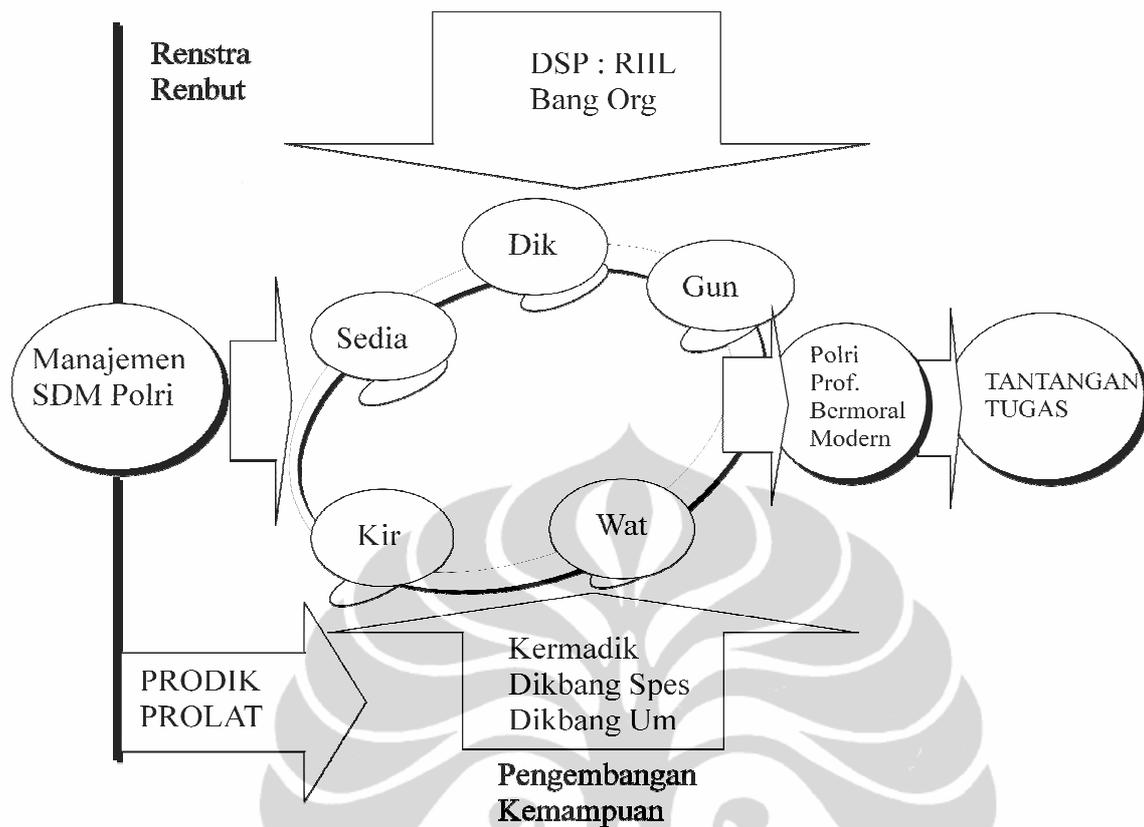
(Renja SDE-SDM Polri T.A. 2011:16).

Kegiatan prioritas Pembinaan Karir SDE-SDM Polri sebagaimana dalam Renstra Sumber Daya Manusia Polri Tahun 2010-2014 Bab III Program-program, angka 10 huruf (e), adalah menyelenggarakan fungsi pembinaan karir anggota Polri maupun PNS Polri, penugasan khusus dan menyelenggarakan pembinaan fungsi penggunaan personel

di lingkungan Polri yang meliputi : menyelenggarakan pembinaan fungsi teknis pengendalian karir Polri melalui pengarahan dan pengawasan, kunjungan staf dan pelaporan serta penyempurnaan petunjuk-petunjuk sebagai pedoman tugas; menyelenggarakan pembinaan karir meliputi mutasi, penempatan dan jabatan; dan menyelenggarakan pembinaan pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi PNS di lingkungan Polri.

Selanjutnya kewenangan pembinaan karir ini dilaksanakan sesuai dengan tingkatannya berdasarkan Keputusan Kapolri No.Pol.: Kep/74/XI/2003, tanggal 10 November 2003, tentang Pokok-pokok Penyusunan Lapis-lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia. Bab II Pasal Demi Pasal, angka 3 huruf (d) dan (e), yaitu :

- Huruf (d) pengangkatan dalam jabatan dengan kepangkatan AKP (Eselon IV B.1) ke bawah di lingkungan Polwil/Tabes, Polres Metro, Kapolda melimpahkan kewenangannya kepada Kapolwil/Tabes, Kapoltabes, Kapolres Metro yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Karopers Polda untuk pendataan dan penataan struktur jabatan.
- Huruf (e) surat keputusannya disiapkan oleh Kabagmin Polwil/Tabes, Poltabes, Polres Metro dan ditandatangani oleh Kapolwil/Tabes, Kapoltabes, Kapolres Metro.



Gambar 1.2 Manajemen SDM Polri

Permasalahan yang sering terjadi adalah pengembangan karir belum dirasakan oleh sebagian anggota, atau sebaliknya beberapa anggota telah mengalami beberapa kali, seperti pendidikan dan latihan, promosi atau pemindahan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan bertujuan untuk mewujudkan aparat Polri yang profesional, proporsional dan akuntabel sebagai implementasi reformasi Polri. Pengembangan karir pun memiliki tujuan untuk mewujudkan aparatur Polri yang profesional baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga mampu mengemban tugas Polri secara profesional dan proporsional.

Pengawasan dan pengembangan karir dalam kehidupan kerja anggota Polri dapat memberikan makna yang positif atau negatif, masing-masing anggota akan memberikan persepsinya. Apabila sebagian atau seluruh kebutuhan-kebutuhan karyawan/anggota

terpenuhi baik kebutuhan dalam pelaksanaan tugasnya maupun untuk kebutuhan individunya maka yang terbentuk adalah persepsi yang positif, namun sebaliknya apabila kebutuhan karyawan/anggota tidak terpenuhi maka yang terbentuk adalah persepsi yang negatif.

Dengan adanya pengawasan dan pengembangan karir yang baik pada anggota akan tumbuh kemampuan dalam bekerja, sehingga efektifitas kerjanya akan meningkat. Dan apabila keduanya tidak dilaksanakan dengan baik maka tujuan organisasi tidak tercapai secara efektif sesuai dengan harapan.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Permasalahan Penelitian

Dari uraian pada pendahuluan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Di Polres Jakarta Timur telah dilaksanakan program pengawasan dan pemeriksaan baik oleh Itwasum Polda Metro Jaya maupun Irwasum Mabes Polri dan program pengembangan karir, namun belum dapat diketahui apakah persepsi anggota tentang sistem pengawasan, pengembangan karir yang dilaksanakan sejalan dengan apa yang direncanakan oleh pimpinan Polri dan seberapa besar pengaruh persepsi tersebut terhadap efektifitas kerja anggota.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Dari adanya permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian ini antara lain :

- a. Apakah ada pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota di Polres Jakarta Timur ?
- b. Seberapa besar pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota di Polres Metro Jakarta Timur ?

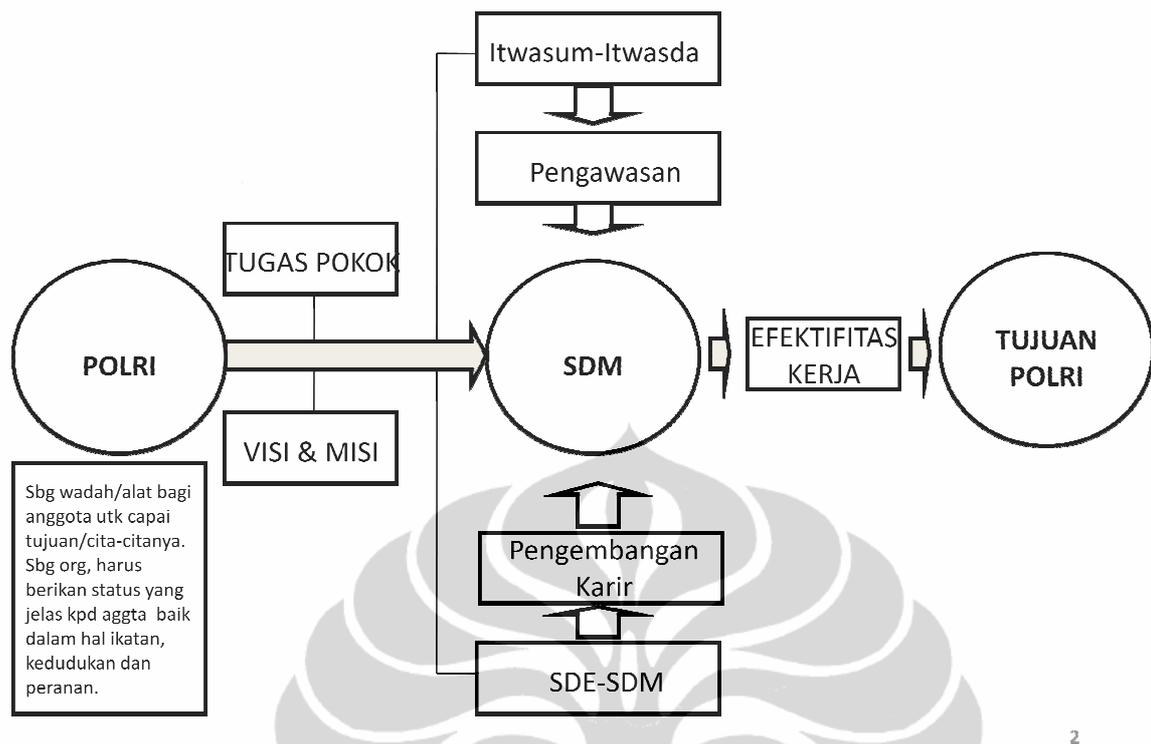
1.2.3 Kerangka Berfikir

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi adalah wadah/alat bagi manusia untuk mencapai tujuan/cita-citanya. Sebagai organisasi, Polri haruslah memberikan status yang jelas kepada seseorang dalam organisasi tersebut, baik dalam hal ikatan, kedudukan dan peranan.

Karena anggota merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam operasional kepolisian maka perhatian dan pembinaan terhadapnya baik sebagai manusia pribadi maupun sebagai pekerja sangatlah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan akibat yang pada akhirnya mematikan organisasi.

Pengawasan merupakan masalah yang sangat penting bagi efektifitas kerja anggota. Pengawasan di sini adalah suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Karena dalam perusahaan besar maupun kecil dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan demikian pengawasan yang baik akan mendorong anggota lebih giat dalam bekerja yang dapat menghasilkan kerja yang tinggi.

Selain pengawasan, salah satu usaha pembinaan anggota yang dilaksanakan oleh Polri adalah pengembangan karir. Program pengembangan karir ditujukan agar anggota dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi/perusahaan yang seirama dengan perkembangan jaman. Dengan pengembangan karir akan tercipta anggota yang berkualitas dan mampu berprestasi serta fleksibel untuk suatu organisasi dalam geraknya ke masa depan. Dalam lingkungan kepegawaian, program pengembangan karir dapat memberikan dorongan terhadap efektifitas kerja anggota untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan bersungguh-sungguh.



Gambar 1.3 Skema Kerangka Berfikir

1.2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis menggunakan hipotesis **“Tidak Ada pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota di Polres Metro Jakarta Timur”**.

Argumentasi yang dapat memperkuat hipotesis tersebut adalah :

- a. Wasrik tetap dilaksanakan sesuai program yang telah ditetapkan oleh Itwasum Polri dan menghasilkan berbagai temuan, namun temuan tersebut tidak seluruhnya dapat menjadi acuan atau dasar pelaksanaan tugas anggota selanjutnya, sehingga sering terjadi temuan yang sifatnya berulang dari periode wasrik yang satu ke periode wasrik berikutnya. Dengan kata lain, temuan wasrik tersebut belum tentu sampai kepada anggota, hanya sebatas para kabag, kasat fungsi atau para perwira saja.

- b. Belum seluruh anggota mengikuti program pengembangan karir atau sebaliknya terdapat anggota yang telah beberapa kali mengikuti program pengembangan karir, seperti kejuruan fungsi, promosi atau penempatan personil dari satu fungsi ke fungsi lainnya.

1.3 Penegasan Istilah

Untuk menyamakan persepsi mengenai judul penelitian ini, beberapa istilah yang akan digunakan antara lain :

1. Persepsi
Kemampuan untuk membeda-bedakan, mengelompokkan, memfokuskan, dan sebagainya itu, yang selanjutnya diinterpretasi (Sarwono, 2009:86).
2. Persepsi Sosial
Persepsi Sosial adalah aktivitas memersepsikan orang lain dan apa yang membuat mereka dikenali. Melalui persepsi sosial, kita berusaha mencari tahu dan mengerti orang lain (Sarwono, 2009:24).
3. Pengawasan
Pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Apabila pelaksanaan kerja berjalan tidak sesuai dengan standar perencanaan, walaupun tidak sengaja ke arah yang lebih baik, hal ini tampak klasik dan tradisional, disebut lepas kontrol. Jadi, keseluruhan pengawasan adalah aktivitas membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya (Syafiie, 2006:81-82).
4. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang (Sedarmayanti 2009:9).
5. Karir
adalah serangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Mathis, 2009:342).

6. Efektifitas Kerja

adalah suatu keadaan yang menunjukkan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan kata lain adalah tingkat pencapaian tujuan oleh organisasi (*“the degree to which an organization realized its goals”*, yang dikemukakan oleh Amitai Etzioni dalam bukunya *“Modern Organization”*, 1964. Atmosudirdjo, 1996:78)

7. Polres Metro Jakarta Timur

Merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. Polres Metro Jakarta Timur merupakan kesatuan pelaksana Polda Metro Jaya.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota Polri sehingga hubungan ketiga variabel dapat dibuktikan kebenarannya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam penelitian.
2. Bagi organisasi Polri, sebagai masukan bagi pimpinan bahwa persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir sangat penting dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja anggota .

1.5 Sistematika

Skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu pertama bagian pendahuluan skripsi, kedua yaitu bagian isi skripsi dan ketiga yaitu bagian akhir skripsi.

1. Bagian pendahuluan skripsi terdiri dari judul, abstrak, lembar pengesahan motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

2. Bagian isi skripsi terdiri dari :
 - Bab I. Pendahuluan
Berisi tentang alasan pemilihan judul, permasalahan, penegasan istilah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika skripsi.
 - Bab II. Landasan Teori dan Hipotesis
Berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan persepsi, persepsi sosial, pengawasan, pengembangan, efektifitas kerja, pengaruh pengembangan dan pengawasan terhadap efektifitas kerja anggota dan kerangka berpikir serta hipotesis untuk penelitian.
 - Bab III. Metodologi Penelitian
Berisi mengenai populasi penelitian, sampel penelitian, variable penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.
 - Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.
 - Bab V. Kesimpulan dan Saran
Berisi tentang hasil dari analisis yang dilakukan dan saran-saran dari peneliti untuk pihak terkait.
3. Bagian akhir skripsi berisi tentang daftar pustaka dan lampiran- lampiran.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Persepsi

Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang apakah yang dimaksud dengan persepsi itu. Menurut Sarwono (2009:86), pada seorang bayi yang baru lahir, bayangan-bayangan yang sampai ke otak masih tercampur aduk, sehingga bayi belum dapat membedakan benda-benda dengan jelas. Makin besar anak itu, makin baiklah struktur susunan syaraf dan otaknya, dan ditambah dengan bertambahnya pengalaman anak tersebut mulai dapat mengenal obyek-obyek satu persatu, membedakan antara satu benda dengan benda yang lainnya dan mengelompokkan benda-benda yang berdekatan atau serupa. Dia mulai dapat memfokuskan perhatiannya pada satu obyek, sedangkan obyek-obyek lain di sekitarnya dianggap sebagai latar belakang. Kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan, dan sebagainya itu, yang selanjutnya diinterpretasi disebut persepsi.

Menurut Irwanto (2002:71), Kita menangkap berbagai gejala di luar diri kita melalui lima indera yang kita miliki. Proses penerimaan ini disebut penginderaan (sensation). Tetapi pengertian kita akan lingkungan atau dunia di sekitar kita bukan sekedar hasil penginderaan itu. Ada unsur interpretasi terhadap rangsangan-rangsangan yang diterima. Interpretasi ini menyebabkan kita menjadi subyek dari pengalaman kita sendiri. Rangsangan-rangsangan yang diterima dan inilah yang menyebabkan kita mempunyai suatu pengertian terhadap lingkungan. Proses diterimanya rangsang (obyek, kualitas, hubungan antar gejala, maupun peristiwa) sampai rangsang itu disadari dan dimengerti disebut persepsi.

Sesuai dengan teori persepsi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, pembentukan persepsi tersebut sangat dipengaruhi oleh pengamatan, pengindraan terhadap proses berpikir yang dapat mewujudkan suatu kenyataan yang diinginkan oleh seseorang terhadap suatu obyek yang diamati. Dengan demikian persepsi merupakan proses transaksi penilaian terhadap suatu obyek, situasi, peristiwa, orang lain berdasarkan pengalaman masa lampau, sikap, harapan dan nilai

yang ada pada diri individu. Persepsi itu sangat subyektif karena di samping dipengaruhi oleh stimulus dan situasi pengamatan juga dipengaruhi oleh pengalaman, harapan, motif, kepribadian, dan keadaan fisik individu.

Dalam psikologi, persepsi secara umum merupakan proses perolehan, penafsiran, pemilihan, dan pengaturan informasi indrawi. Persepsi anggota tentang pengawasan dan pengembangan karir adalah suatu aktifitas anggota dalam proses pengorganisasian dan penerjemahan kesan-kesan, penilaian dan pendapat dalam merasakan serta menginterpretasikan kegiatan pengawasan dan pengembangan karir anggota yang dilakukan di Polres Metro Jakarta Timur, berdasarkan informasi yang ditampilkan oleh pelaksana pengawasan dan pengembangan karir. Persepsi anggota terhadap hal tersebut kemungkinan akan berbeda sesuai dengan hasil pengalaman masing-masing anggota, latar belakang pendidikan, dan karakter.

Dengan demikian, apa yang diperoleh, ditafsirkan, dipilih, dan diatur sebagai informasi indrawi dari lingkungan sosial serta yang menjadi fokusnya adalah orang lain, yang selanjutnya disebut sebagai persepsi sosial. Persepsi Sosial adalah aktivitas memersepsikan orang lain dan apa yang membuat mereka dikenali. Melalui persepsi sosial, kita berusaha mencari tahu dan mengerti orang lain (Sarwono, 2009:24).

Menurut Sarwono, proses persepsi sosial dimulai dari pengenalan terhadap tanda-tanda nonverbal atau tingkah laku yang ditampilkan orang lain. Tanda-tanda nonverbal ini merupakan informasi yang dijadikan bahan untuk mengenali dan mengerti orang lain secara lebih jauh. Dari informasi nonverbal, kita membuat penyimpulan-penyimpulan tentang apa kira-kira yang sedang dipikirkan dan dirasakan orang lain. Kemudian, ungkapan-ungkapan verbal melengkapi penyimpulan-penyimpulan dari tanda-tanda nonverbal.

Lebih lanjut Ia mengatakan bahwa kita sering menilai orang berdasarkan penampilan pertamanya. Orang yang menampilkan kesan baik pada saat pertama kali bertemu, cenderung kita anggap baik untuk seterusnya. Bias seperti ini biasanya disebut efek halo. Kita juga cenderung menilai orang yang menampilkan kesan buruk pada saat kita

pertama kali bertemu dengannya, sebagai orang yang buruk untuk seterusnya. Bias seperti ini disebut negativitas. Kecenderungan mengandalkan penilaian terhadap orang lain pada kesan pertama merupakan bias karena penyimpulan yang kita buat tidak didasari informasi yang lengkap. Informasi tentang seseorang yang kita peroleh pada saat pertama kali bertemu dengannya tidak mewakili keseluruhan pikiran dan perasaan orang tersebut (Sarwono, 2009:36).

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Apabila pelaksanaan kerja berjalan tidak sesuai dengan standar perencanaan, walaupun tidak sengaja ke arah yang lebih baik, hal ini tampak klasik dan tradisional, disebut lepas kontrol. Jadi, keseluruhan pengawasan adalah aktivitas membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya (Syafiie, 2006:81-82).

Beda pengendalian dan pengawasan adalah pada wewenang dari pengembang kedua istilah tersebut. Pengendalian memiliki wewenang turun tangan yang tidak dimiliki oleh pengawas. Pengawas hanya sebatas memberikan saran, sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendali. Jadi pengendalian lebih luas daripada pengawasan (Usman, 2010:503).

Lebih lanjut Usman mengatakan bahwa kehadiran pengawas akan bermakna apabila perannya dapat mencapai tujuan pengawasan, yakni 1) pihak yang diawasi merasa terbantu sehingga dapat mencapai visi dan misi secara efektif dan efisien; 2) menciptakan iklim keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas; 3) menimbulkan iklim saling percaya di dalam dan di luar lingkungan operasi organisasi; 4) meningkatkan akuntabilitas organisasi; 5) meningkatkan kelancaran operasi organisasi; 6) mendorong terwujudnya pemerintahan dan perusahaan yang bersih dan berwibawa (2010:505).

Dari pengertian di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan/pegawai/anggota suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pengawasan

Menurut Usman (2010:503), tujuan dan manfaat wasdal antara lain:

1. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
2. Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
3. Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang lebih baik.
4. Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi.
5. Meningkatkan kelancaran operasi organisasi.
6. Meningkatkan kinerja organisasi.
7. Memberikan opini atas kinerja organisasi.
8. Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.
9. Menciptakan terwujudnya pemerintahan yang bersih.

2.2.3 Ciri-ciri Pengawasan Yang Efektif

Agar kegiatan atau pelaksanaan pengawasan dapat berjalan secara efektif, menurut Siagian (2007: 130-135), ada beberapa cara yang harus dilakukan yaitu :

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategi tertentu.
4. Obyektivitas dalam melakukan pengawasan.
5. Keluwesan pengawasan.
6. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.
7. Efisiensi pelaksanaan pengawasan.

8. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.
9. Pengawasan mencari apa yang tidak beres, bukan mencari-cari kesalahan.
10. Pengawasan harus bersifat membimbing pegawai.

2.2.4 Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan di dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Menurut Siagian (2007:128-129), Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati. Yang dimaksud dengan proses dasar tersebut adalah :

1. Penentuan standar hasil kerja
Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang amat penting ditentukan karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji.
2. Pengukuran prestasi kerja
Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa karena pengawasan ditujukan kepada seluruh kegiatan yang sedang berlangsung, sering tidak mudah untuk melakukan pengukuran hasil prestasi kerja para anggota organisasi secara tuntas dan final. Akan tetapi meskipun demikian melalui pengawasan harus dapat dilakukan pengukuran prestasi kerja, meskipun sementara sifatnya.
3. Koreksi terhadap penyimpangan.
Meskipun bersifat sementara, tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan harus bisa diambil.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian

Menurut Handoko (2008:130-131), Implementasi rencana-rencana karir merupakan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Sedarmayanti (2009:9), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

Menurut Mathis (2009:342), karir (*career*) adalah serangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Lebih lanjut Ia mengatakan bahwa para pemberi kerja yang gagal membantu karyawan-karyawannya untuk memfokuskan karir mereka di bidang yang menguntungkan organisasi mengalami kekurangan karyawan-karyawan yang yakin pada diri mereka sendiri bahwa mereka siap menerima pekerjaan dan tanggungjawab baru.

Pendapat Mangkuprawira (2004 : 134), menyebutkan bahwa hal penting dalam sebuah perusahaan adalah mensosialisasi para karyawannya ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif, segera setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial pada perusahaan. Suatu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai dan meningkatkan kecakapan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari sikap, pengetahuan dan kemampuan sehingga pencapaian tujuan organisasi lebih efektif.

2.3.2 Pelaksanaan Pengembangan Karir

Berikut adalah taktik-taktik yang dapat digunakan para karyawan dalam pengembangan karir, dan kemudian dirinci peranan departemen personalia dalam kegiatan-kegiatan tersebut (Handoko, 2008:131-134).

1. Pengembangan Karir Individual.
 - a. Prestasi Kerja. Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir.

- b. Exposure. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
 - c. Permintaan Berhenti. Bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir.
 - d. Kesetiaan Organisasi.
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional.
 - e. Mentors dan Sponsors. Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain.
 - f. Kesempatan-kesempatan Untuk Tumbuh. Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
2. Peranan Departemen Personalia Dalam Pengembangan Karir.
- Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usah-usaha individual saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen personalia sering mengadakan program-program latihan dan pengembangan bagi para karyawan. Di samping itu, departemen personalia perlu mengusahakan :
- a. Dukungan manajemen. Berbagai usaha departemen personalia untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer.
 - b. Umpan balik. Tanpa umpan balik tentang upaya pengembangan karir mereka adalah sulit bagi karyawan untuk meneruskan persiapan bertahun-tahun yang kadang-kadang dibutuhkan untuk mencapai sasaran-sasaran karir.

- c. Membangun lingkungan kerja yang kohesif. Bagi para karyawan yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan.

2.3.3 Pendekatan Pengembangan

Menurut Mathis (2009:360) pendekatan pengembangan yang umum dapat dikategorikan dalam dua bagian utama-pengembangan di kantor (job-site) dan pengembangan di luar kantor (off-site). Keduanya sesuai untuk mengembangkan para manajer dan karyawan lain. Melakukan investasi dalam modal intelektual manusia, entah di kantor atau di luar kantor, menjadi sangat penting untuk organisasi ketika aspek-aspek “kerja pengetahuan” meningkat untuk hampir semua karyawan.

1. Pengembangan di kantor

Berikut adalah beberapa alat yang digunakan :

- a. Pelatihan. pelatihan meliputi sebuah proses pembelajaran melalui praktik (*learning by doing*) yang berlangsung secara terus menerus.
- b. Tugas/Pertemuan Komite. Mengangkat karyawan yang menunjukkan potensi besar menjadi komite-komite penting dapat memperluas pengalaman mereka dan dapat membantu mereka untuk memahami kepribadian, persoalan, dan proses memimpin organisasi.
- c. Rotasi Pekerjaan. Proses pemindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.
- d. Posisi Asisten. Beberapa perusahaan menciptakan posisi-posisi “asisten,” yang merupakan posisi-posisi staf yang berada tepat di bawah seorang manajer.
- e. Pengembangan secara online. Tehnologi akan selalu ada dan memberikan alat yang tepat untuk pengembangan. Pengembangan secara *online* dapat mengambil bentuk, seperti konferensi video, obrolan langsung, pembagian dokumen, video dan audio *streamlining*, kursus berbasis Web, dan lain-lain.
- f. Pusat-pusat Universitas Korporasi/Pengembangan Karir. Organisasi besar mungkin menggunakan “universitas korporasi” sebagai cara untuk mengembangkan manajer dan karyawan lain.

- g. Organisasi Pembelajaran. Tidak mudah untuk mendiskripsikan sebuah “organisasi pembelajaran,” kecuali mengatakan bahwa pengembangan terjadi melalui informasi yang dibagi, budaya, kepemimpinan yang menghargai pembelajaran, dan karyawan-karyawan yang ingin mempelajari dan mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.
2. Pengembangan di luar kantor
- Berikut adalah beberapa metode pengembangan di luar kantor :
- a. Kursus dan Perkuliahan. Sebagian besar program pengembangan di luar kantor meliputi beberapa pelajaran kelas, dimana keefektifitasannya tergantung pada banyak faktor : ukuran kelompok, kemampuan para peserta pelatihan, kapabilitas dan gaya para pengajar, serta mata pelajaran yang diberikan.
 - b. Pelatihan Hubungan Manusia. Pelatihan ini berupaya untuk mempersiapkan supervisor untuk menangani permasalahan dengan orang lain yang dibawa oleh para karyawannya. Pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan hubungan manusia yang dibutuhkan seseorang untuk bekerja sama dengan orang dengan baik.
 - c. Simulasi. Simulasi mengharuskan para partisipan untuk menganalisis sebuah situasi dan memutuskan tindakan terbaik berdasarkan data yang ada.

2.4 Efektifitas Kerja

2.4.1 Pengertian Efektifitas Kerja

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektifitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama (Sedarmayanti, 2009:59).

Organisasi dinyatakan efektif apabila tujuan anggota organisasi dan tujuan organisasi tercapai sesuai atau di atas target yang telah ditetapkan. Artinya, baik pihak pelanggan internal maupun pihak pelanggan eksternal organisasi merasa puas (Usman, 2009:225).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan kata lain adalah tingkat pencapaian tujuan oleh organisasi (*“the degree to which an organization realized its goals”*, yang dikemukakan oleh Amitai Etzioni dalam bukunya *“Modern Organization”*, 1964. Atmosudirdjo, 1996:78).

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (1980:9), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan hubungan yang relatif tetap sifatnya, struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut semua kekuatan yang timbul di luar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.

3. Karakteristik Pekerja

Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara orang satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektifitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.

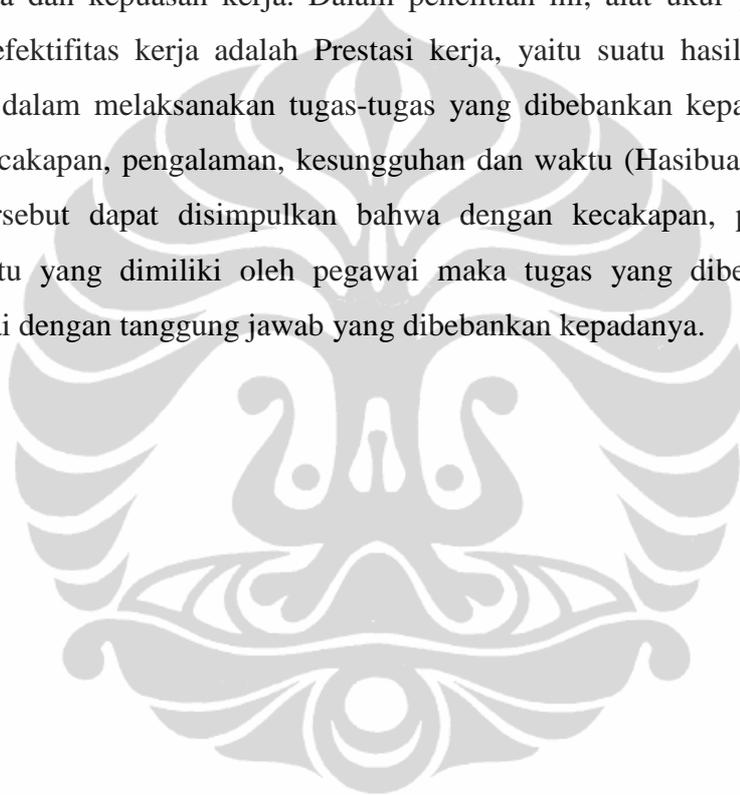
4. Kebijakan dan praktek manajemen

Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditujukan pada sasaran. Sehingga manajer mempunyai kewajiban untuk menjamin bahwa

struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggungjawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

2.4.3 Alat ukur efektifitas kerja

Menurut Richard dan M. Steers (1980:192) meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri / prestasi kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, alat ukur yang dipilih untuk mengukur efektifitas kerja adalah Prestasi kerja, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:117).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota Polres Metro Jakarta Timur yang bertugas di bidang operasional, yang terdiri dari fungsi Inteligen sejumlah 67 orang, Reskrim sejumlah 147 orang, Samapta sejumlah 246 orang, Narkoba sejumlah 34 orang dan Binmas sejumlah 22 orang. Penentuan populasi ini dibatasi pada fungsi-fungsi operasional dikarenakan penulis beranggapan bahwa pelaksanaan tugas fungsi operasional lebih mudah diukur kerjanya dibandingkan dengan fungsi-fungsi pembinaan. Namun dalam penelitian ini, fungsi Lalu Lintas tidak dijadikan sampel, karena secara struktural berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Daerah Metro Jaya No.: Kep/219/IV/2011, tentang Sistem Komando Pengendalian dan Pembinaan Polres Tipe Metropolitan di Bawah Kendali Dit Lantas Polda Metro Jaya, Satuan Lalu Lintas bukan merupakan bagian dari Polres Jakarta Timur, melainkan langsung berada di bawah Direktur Lalu Lintas Polda Metro Jaya.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2007 : 118).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuota Random Sampling. Populasi akan dipilih secara acak setelah dilakukan identifikasi karakteristiknya dan selanjutnya ditentukan jumlahnya pada setiap fungsi. Teknik pemilihan sampel diambil dengan memilih secara acak dari daftar nominatif anggota pada setiap fungsi operasional yang telah dimaksud.

Sampel yang diambil dari tiap-tiap fungsi operasional ditentukan sebanyak 20 orang yang mewakili populasi pada fungsi tersebut.

Dalam penelitian ini, personil Itwasda Polda Metro Jaya juga dijadikan sebagai sampel pembanding untuk mengetahui keselarasan tujuan pengawasan mulai dari tim pelaksana wasrik sampai pada obyek wasrik, sekaligus untuk mengetahui tingkat kepuasan sebagai pelanggan eksternal Polres Metro Jakarta Timur sebagaimana dalam definisi efektifitas kerja yang telah disebutkan di atas. Selanjutnya untuk mengetahui keberlangsungan visi dan misi pembinaan karir, dalam penelitian ini Bagian Personalia Polres Metro Jakarta Timur juga dijadikan sebagai responden.

Penelitian ini juga mengambil data dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam kepada beberapa sampel untuk mendapatkan persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota di Polres Metro Jakarta Timur.

3.2 Variabel Penelitian

Mengutip pendapat Hatch dan Farhady, 1981, Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Sugiyono,2007:60).

Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu, seperti struktur organisasi, model pendelegasian, kepemimpinan, pengawasan, koordinasi, prosedur dan mekanisme kerja, deskripsi pekerjaan, kebijakan, dan lain-lain.

3.2.1 Variabel Bebas (X1) Pengawasan

Pengawasan adalah usaha-usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari pada rencana- rencana, instruksi-instruksi dan sebagainya yang telah ditetapkan. Indikator dari pengawasan adalah :

1. Penentuan ukuran /standar
2. Penilaian atau pengukuran hasil pekerjaan
3. Membandingkan hasil dengan standar
4. Perbaikan atas penyimpangan.

Pengawasan dijadikan sebagai variabel bebas karena anggota memiliki persepsi yang bervariasi terhadap pengawasan sehingga perlu dipelajari sejauhmana variabel ini mampu mempengaruhi variabel terikat.

3.2.2 Variable Bebas (X2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai dan meningkatkan kecakapan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari sikap, pengetahuan dan kemampuan sehingga pencapaian tujuan organisasi lebih efektif. Sub variabel dari pengembangan adalah :

1. Pengembangan Karir Individual.
 - a. Prestasi Kerja.
 - b. Exposure.
 - c. Permintaan Berhenti.
 - d. Kesetiaan Organisasi.
 - e. Mentors dan Sponsors.
 - f. Kesempatan-kesempatan Untuk Tumbuh.
2. Peranan Departemen Personalia Dalam Pengembangan Karir.
 - a. Dukungan manajemen.
 - b. Umpan balik.
 - c. Membangun lingkungan kerja yang kohesif.

Pengembangan karir dalam penelitian ini juga dijadikan sebagai variabel bebas karena anggota juga memiliki persepsi yang berbeda-beda sehingga perlu diadakan penelitian seberapa besar dapat menimbulkan atau mempengaruhi efektifitas kerja anggota.

3.2.3 Variable Terikat (Y) Efektifitas Kerja

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Dengan alasan lebih mudah dalam melakukan pengukurannya, parameter yang digunakan untuk mengukur adalah : Prestasi kerja, Indikator dalam prestasi kerja adalah penggunaan waktu yang tepat, hasil kerja sesuai target.

Efektifitas kerja menjadi variabel dependen atau terikat karena merupakan variabel output sebagai akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode angket atau kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2007:199). Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden sendiri (responden menjawab tentang dirinya). Selain item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, disediakan alternatif jawaban. Oleh karena itu data angket atau kuesioner berupa data kualitatif maka perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka dan selanjutnya diberi skor.

2. Metode dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat khabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:131). Metode ini dipergunakan untuk

kelengkapan data yang berhubungan dengan gambaran umum Polres Jakarta Timur.

3. Metode Wawancara Tak Berstruktur

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2007:317). Teknik ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Jenis wawancara tak berstruktur digunakan karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Pedoman hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3.4 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Informasi tentang instrument yang akan dipakai dalam pengumpulan data merupakan bagian penting dari suatu rencana metode survey (Creswell, 2002:111).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen penelitian yang telah dibakukan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket maka instrumen yang digunakan adalah bentuk pilihan ganda, dengan tujuan agar lebih komunikatif.

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variable, sehingga instrumen yang digunakan juga tiga. Selanjutnya variabel tersebut dijabarkan menjadi indikator-indikator untuk memudahkan dalam penyusunan butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Dalam penyusunan pertanyaan dan pernyataan perlu digunakan matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen.

Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen memiliki skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi yang disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert dalam penelitian ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu :

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah

(Sugiyono, 2007:135).

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedang instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:173).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas Konstrak (*Construct Validity*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori yang digunakan, maka selanjutnya dikonsultasikan kepada Ahli (Dosen Pembimbing) yang melingkupi hal yang diteliti. Kemudian dilaksanakan uji coba instrumen pada sampel yang diambil dari populasi. Setelah data uji coba diperoleh, akan ditabulasikan dan diuji validitas konstruksi dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Indikator-indikator variabel dalam penelitian ini akan dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau pernyataan, kemudian akan diberikan kepada sekitar 30-an anggota dari

fungsi operasional Polres Jakarta Timur dan selanjutnya akan dihitung skornya untuk mengetahui kebaikan validitas konstruksinya.

Pengujian realibilitas instrumen menggunakan :

1. Test-retest

Instrumen penelitian akan diuji beberapa kali dengan menggunakan instrumen yang sama kepada responden yang sama dan waktu yang berbeda. Reabilitas akan diukur dari koefisien percobaan pertama dengan percobaan berikutnya, bila terdapat korelasi positif, maka instrument dapat dikatakan reliable.

2. Ekuivalen

Maksudnya adalah bahwa dalam penelitian ini akan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berbeda, namun maksudnya sama. Uji instrumen ini dilakukan hanya sekali pada responden yang sama dan waktu yang sama. Reabilitas instrumen akan dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan instrumen yang dijadikan ekuivalen. Bila korelasi positif dan signifikan, maka instrument dapat dinyatakan reliable.

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lainnya terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk melihat pengaruh variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y, maka digunakan Analisis regresi ganda (Multiple Regression) yaitu analisis regresi yang memproses pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap sebuah variabel dependen. Pola hubungan masing-masing variabel bebas berdiri sendiri-sendiri, tetapi antar mereka mempunyai kebersamaan dalam mempengaruhi variabel terikat.

Bentuk persamaan regresi ganda (linier) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk koefisien regresinya menggunakan persamaan :

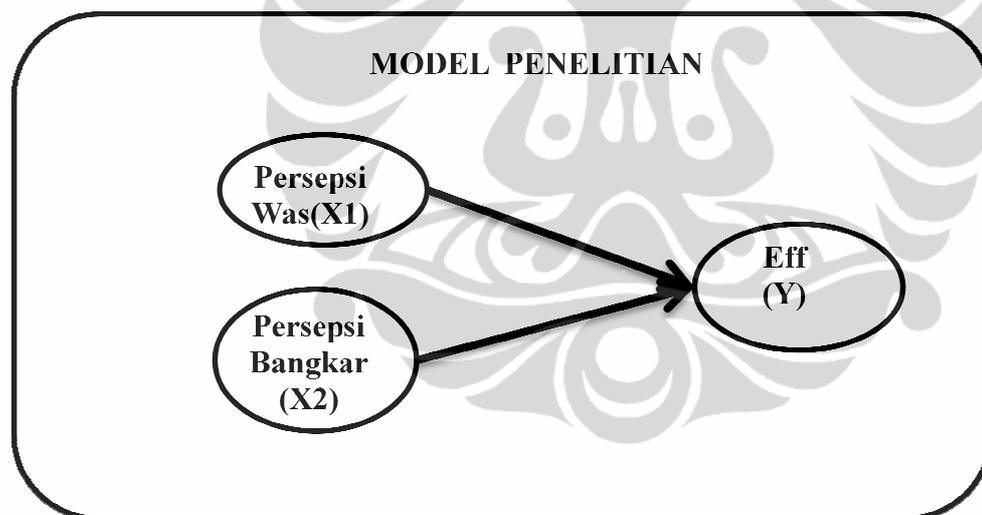
$$\sum Y = an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

(Irianto, 2007:193).

Penelitian mengenai Pengaruh Persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota di polres Metro Jakarta Timur dapat digambarkan dengan model sederhana seperti di bawah ini.



Gambar 3.1 Model Penelitian

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Polres Metro Jakarta Timur pada TA. 2011 mengemban Tugas Pokok yang mengacu pada Kebijakan dan Strategi Kapolda Metropolitan Jakarta Raya 2009 yang disusun dengan memperhatikan tantangan perubahan yang harus dijawab dengan semangat *SPEED AND PROFESIONAL* sebagai wujud kebanggaan seluruh jajaran Polres Metropolitan Jakarta Timur. Dengan penentuan skala prioritas dan berdasar pada azas efektifitas dan efisiensi, pelaksanaan tugas Polres Metro Jakarta Timur dan jajarannya diarahkan kepada upaya memelihara dan meningkatkan situasi kamtibmas yang mantap dan dinamis serta Melindungi, Mengayomi dan Melayani Masyarakat, meningkatkan profesionalisme serta Kinerja operasional Kepolisian.

Dihadapkan dengan perkembangan lingkungan strategi dan kontijensi yang mungkin terjadi guna terciptanya kondisi yang menunjang terselenggaranya usaha dan kegiatan maka tugas Polres Metro Jakarta Timur TA. 2011 adalah sebagai berikut :

1. Program pengembangan pemeliharaan dan ketertiban masyarakat adalah :
 - a. Meningkatkan disiplin, profesionalitas kesiapan operasional dan pembinaan serta peningkatan pemenuhan kesejahteraan bagi setiap anggota Polres Metropolitan Jakarta Timur.
 - b. Melanjutkan validasi organisasi Polri tingkat Polsek dan Polres.
 - c. Mengembangkan kekuatan dan kemampuan sesuai ratio kebutuhan personel diselaraskan dengan jumlah penduduk dan luas daerah secara bertahap dalam rangka memenuhi kesiapan jumlah personel dan materiil.
 - d. Membangun dan mengembangkan kemampuan dukungan yang memadai berupa sarana dan prasarana alat peralatan Kepolisian.
2. Program Pengembangan Keamanan dalam Negeri :
 - a. Meningkatkan penggelaran kekuatan di lapangan melalui upaya peningkatan intensitas kehadiran Polri ditengah masyarakat dengan memperhatikan sikap tampang dan perilaku anggota Polri yang ramah dan simpatik.

- b. Meningkatkan kegiatan preventif di daerah rawan sosial dalam rangka mencegah terjadinya kejahatan dan pelanggaran, baik pelaku perorangan, kelompok maupun massal, memberikan bantuan pertolongan dan perlindungan kepada masyarakat, serta mengamankan kegiatan masyarakat baik yang bersifat Lokal, Nasional Maupun Internasional.
- c. Menyelenggarakan tugas-tugas Binkamtibmas melalui peningkatan kualitas pelayanan, melalui kecepatan dan ketepatan pelayanan sesuai harapan maupun tuntutan masyarakat serta menjamin kepastian hukum dalam rangka terwujudnya 6 (enam) *out put* operasional dengan motto “*AKU BANGGA 15 MENIT DATANG KE TKP* “.
- d. Melaksanakan kegiatan Operasional Kepolisian dalam rangka peningkatan pelayanan masyarakat dan penanggulangan gangguan Kamtibmas di wilayah hukum Polres Metro Jakarta Timur TA. 2011 baik Opstin maupun Opsus adalah sebagai berikut :
 - 1) Operasi Rutin Kepolisian untuk menanggulangi berbagai bentuk gangguan Kamtibmas, dengan pola keterpaduan operasional dan didukung fungsi pembinaan.
 - 2) Operasi Khusus Kepolisian baik kendali Pusat maupun Mandiri Kewilayahan terhadap bentuk-bentuk gangguan Kamtibmas tertentu yang meresahkan masyarakat, serta kegiatan lain yang diperkirakan dapat menimbulkan kerawanan Kamtibmas di wilayah hukum Polres Metropolitan Jakarta Timur.
 - 3) Meningkatkan kemampuan operasional dalam rangka penanggulangan pengungkapan kejahatan terorganisir dan kejahatan berdimensi baru, kejahatan kekerasan, kejahatan yang melibatkan kelompok massa serta kejahatan ekonomi.
 - 4) Memantapkan daya operasional yang produktif dan inovatif terhadap segala bentuk gangguan Kamtibmas dalam rangka peningkatan pelayanan Polri kepada masyarakat melalui kegiatan Patroli Kota, Unit Pelayanan Masyarakat, Forum Komunikasi Polri dengan masyarakat bentuk kelompok sadar Kamtibmas dan lain – lain.

- 5) Melaksanakan operasi bersih baik pada saat pelaksanaan Operasi Khusus Kepolisian maupun pada waktu dan tempat-tempat tertentu sebagai upaya untuk menanggulangi tindakan tercela/penyimpangan lainnya yang dilakukan oleh anggota Polri.

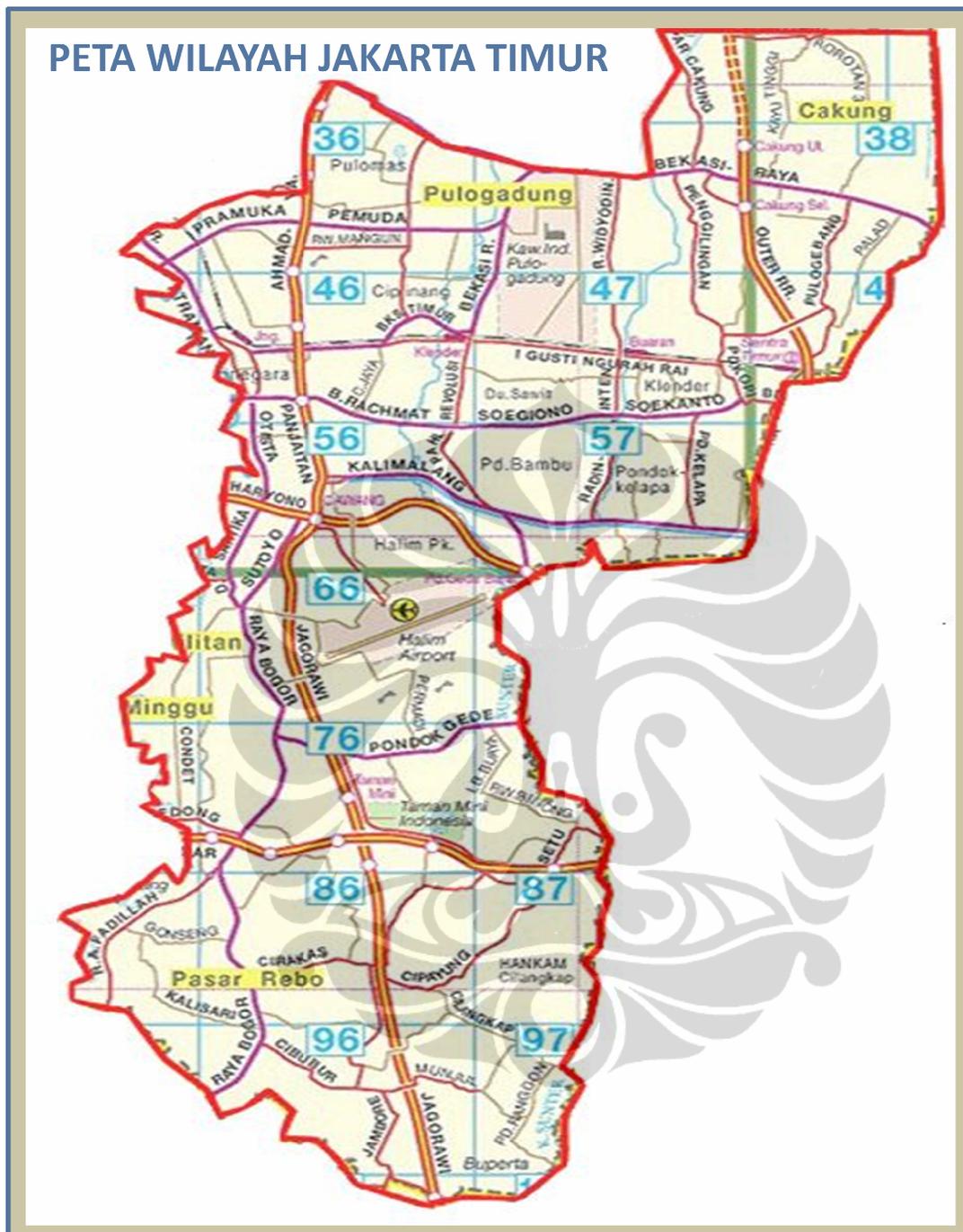
4.1.1 Geografi

Luas wilayah Hukum Polres Metropolitan Jakarta Timur 193,06 Km² yang terbagi dalam 10 (sepuluh) kecamatan, yaitu :

1. Kecamatan Matraman dengan luas wilayah 4,960 Km²,
2. Kecamatan Pulogadung dengan luas wilayah 15,622 Km²,
3. Kecamatan Cakung dengan luas wilayah 42,413 Km²,
4. Kecamatan Jatinegara dengan luas wilayah 11,596 Km²,
5. Kecamatan Kramatjati dengan luas wilayah 12,965 Km²,
6. Kecamatan Pasar Rebo dengan luas wilayah 12,978 Km²,
7. Kecamatan Duren Sawit dengan luas wilayah 22,650 Km²,
8. Kecamatan Makasar dengan luas wilayah 21,973 Km²,
9. Kecamatan Ciracas dengan luas wilayah 15,387 Km²,
10. Kecamatan Cipayung dengan luas wilayah 28,544 Km².

Batas wilayah Hukum Polres Metropolitan Jakarta Timur

1. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah Jakarta Pusat dan Jakarta Utara.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah Kabupaten Bogor.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah Kabupaten Bekasi.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah Jakarta Selatan.



Gambar 4.1 Peta Wilayah Jakarta Timur

Tipologi Lingkungan

1. Lingkungan pedesaan masih banyak dijumpai di wilayah dekat perbatasan Bekasi dan Bogor yang adat istiadatnya masih utuh.
2. Wilayah Jakarta Timur dilalui oleh Sungai Ciliwung yang pada musim penghujan senantiasa menimbulkan beberapa daerah rawan banjir seperti Kec.

Jatinegara, Pulogadung dan Kel. Bidaracina, hal ini diakibatkan pula oleh saluran pembuangan air (Got) yang kurang memadai.

3. Usaha pembangunan di wilayah Polres Metropolitan Jakarta Timur mengalami peningkatan dari tahun ke tahun baik pada kawasan Industri di daerah Cakung, Pulogadung, Ciracas, dan Pasar Rebo maupun kawasan pemukiman seperti di daerah kecamatan Jatinegara, Cakung, Makasar dan Kramat Jati, Hal tersebut mengakibatkan kawasan lahan pertanian semakin sempit dan berubah menjadi kawasan pemukiman serta kawasan industri.
4. Peningkatan kawasan industri secara keseluruhan telah membawa permasalahan limbah industri/pencemaran lingkungan yang mengakibatkan semakin sulitnya pemenuhan kebutuhan air tawar bagi masyarakat. Demikian pula naiknya permukaan air laut telah mengakibatkan terganggunya kenyamanan hidup masyarakat.

4.1.2 Demografi

1. Jumlah Penduduk : 2.195.300 jiwa
 - a. WNI : 2.195.083 jiwa
 - b. WNA : 217 jiwa
2. Kepadatan Penduduk : 11.599,6 Jiwa / Km²
3. Perbandingan jumlah anggota Polri dengan Penduduk : 1 Polri : 1.086 Anggota Masyarakat (2.021 Polri : 2.195.300 Masyarakat).

4.1.3 Sumber Daya Alam

Untuk Wilayah Jakarta Timur tidak memiliki sumber daya alam yang langsung dapat digali/diambil secara langsung dari hasil bumi seperti pertambangan maupun kelautan sedangkan untuk pertanian antara lain seperti kebun sayur - mayur, padi dan buah-buahan yang ditanam secara individu.

Penduduk merupakan modal dasar pembangunan. Oleh karena itu memperoleh perhatian serius karena pembangunan dilaksanakan untuk kesejahteraan penduduk. Keberhasilan pembangunan juga ditentukan kualitas penduduk dalam jumlah besar

kualifikasi kurang memadai, tentu merupakan beban pembangunan. Sementara struktur, komposisi distribusi serta tingkat perkembangan berpengaruh.

Profil pekerja di Jakarta Timur didominasi oleh Pekerja :

1. Sektor Jasa-jasa 35,46 %
2. Sektor Perdagangan 29,39 %
3. Sektor Industri 17,49 %

Dari segi keahliannya, tenaga terampil masih cukup tinggi (84,89 %) dan sisanya terdiri atas tenaga tenaga tidak terampil dan pekerja kasar. Tenaga kerja terampil tersebut pada umumnya bekerja di sektor formal (66,91 %) sementara tenaga kerja tidak terampil bekerja di sektor informal (33,09 %). Sektor formal meliputi kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh pekerja/buruh perusahaan-perusahaan serta pengusaha dibantu tenaga kerja tetap/dibayar. Sebaliknya sektor informal adalah pekerja keluarga, pengusaha yang dibantu oleh pekerja tak dibayar dan pengusaha tanpa bantuan pekerja.

4.1.4 Idiologi

Paham Idiologi Pancasila merupakan asas yang dianut, sekalipun di beberapa wilayah masih terdapat paham komunis yang perlu diantisipasi perkembangannya.

4.1.5 Politik

1. 44 partai kontestan Pemilu 2009 memiliki keanggotaan dan kantor cabang, dengan perolehan suara didominasi oleh Partai Demokrat,
2. 95 Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM),
3. 40 Organisasi Masyarakat (Ormas).

4.1.6 Ekonomi

1. Terdapat 33 pasar tradisional,
2. 109 pasar modern (mall),
3. 61 restoran besar.
4. Jakarta Timur juga merupakan kawasan industri, pergudangan, perdagangan, perhubungan, perbankan dan beberapa perusahaan besar dan kecil.

4.1.7 Sosial Budaya

1. Agama

- a. Mayoritas memeluk agama Islam. Terdapat 512 Tempat Ibadah (Masjid),
- b. Gereja 186 buah,
- c. Pura Budha 4 buah,
- d. Klenteng untuk Konghucu 7 buah.

2. Pendidikan

- a. TK/Play Group 44 buah
- b. Sekolah Dasar (SD) 462 buah
- c. Sekolah Luar Biasa 19 buah
- d. Pondok Pesantren 29 buah
- e. Sekolah Menengah Pertama (SMP) 213 buah Sekolah Menengah
- f. atas (SMA/U) 193 buah
- g. Universitas 59 buah.
- h. Tempat Kursus 23 buah

4.1.8 Pertahanan Dan Keamanan

1. Polri

Tabel 4.1 Kesatuan Polri selain Polres

NO	NAMA INSTANSI	ALAMAT
1.	Sdelog Mabes Polri	Jl. Raya Bekasi Timur Rt,13 /06 No.86
2.	Detasemen Brimob	Jl. Raya Bekasi Timur Rt.16 /05 No.251
3	Korps Musik Mabes Polri	Jl. Cip. Baru Bundar Rt. 9/6, Pulogadung
4	Sekolah Bahasa Polri	Jl. Cip. Baru Bundar, Pulogadung

Sumber : Laporan Kesatuan Polres Metro Jakarta Timur, 2011.

Tabel 4. 2 Polres Metro Jakarta Timur dan Jajarannya
(Perhitungan DSPP Menurut Perkap Nomor 23 Tahun 2010)

NO	KESATUAN	JUMLAH PERSONEL				KET	
		POLRI		PNS		POL	PNS
		RILL	DSPP	RIIL	DSPP		
1.	Polres Metro Jakarta Timur	683	825	31	75	-183	-44
2.	Polsek Pasar Rebo	109	120	3	2	-11	+1
3.	Polsek Matraman	110	120	3	2	-10	+1
4.	Polsek Pulo Gadung	152	200	4	2	-48	+2
5.	Polsek Cakung	166	168	4	2	-2	+2
6.	Polsek Makasar	114	136	3	2	-22	+1
7.	Polsek Duren Sawit	160	168	1	2	-8	-1
8.	Polsek Ciracas	132	120	3	2	+12	+1
9.	Polsek Kramatjati	141	120	3	2	+21	+1
10.	Polsek Jatinegara	128	136	2	2	+8	-
11.	Polsek Cipayung	126	152	4	2	-22	+2
	JUMLAH	2.021	2.265	61	95	-285	-34

Sumber : Laporan Kesatuan Polres Metro Jakarta Timur, 2011.

Tabel 4.3 Kekuatan Polres Perbagian/fungsi

NO	FUNGSI	JUMLAH PERSONEL				KET	
		POLRI		PNS		POL	PNS
		RIL L	DSPP	RIIL	DSPP		
1.	PIMPINAN	2	2	0	0	-	0
2.	BAG OPS	26	35	1	6	-9	-5
3.	BAG REN	10	12	-	5	2	-5
4.	BAG SUMDA	36	29	9	6	7	+3
5.	SIWAS	4	10	1	4	-6	-3
6.	SI PROPAM	32	32	1	4	-	-3
7.	SIKEU	4	9	2	4	-5	-2
8.	SIUM	7	25	6	4	18	+2
9.	SPKT	18	22	-	-	-4	-
10.	SAT INTELKAM	67	98	2	2	-31	-5
11.	SAT RESKRIM	147	183	3	8	-36	-
12.	SAT NARKOBA	34	87	1	8	-53	-7
13.	SAT BINMAS	22	27	2	4	-5	-2
14.	SAT SABHARA	246	229	1	10	+17	-9
15.	SAT TAHTI	16	14	-	5	+2	-5
16.	SITIPOL	4	12	1	4	-8	-3
	JUMLAH	674	825	30	75	-151	-45

Sumber : Laporan Kesatuan Polres Metro Jakarta Timur, 2011.

2. TNI

Tabel 4.4 Kesatuan TNI di Wilayah Polres Metro Jakarta Timur

NO.	NAMA INSTANSI	ALAMAT
1.	RINDAM JAYA	Jl. Raya Condet Rt.05 Kel. Gedong Kec. Ps Rebo.
2.	KORAMIL 03 PS REBO	Jl. Raya Bogor Rt. 16/04 Cijantung II KPAD Kel. Gedong Kec. Pasar Rebo.
3.	PERWAKILAN KODAM XVII	Jl. Mohoni Cijantung II Rt.4/4 No. 2 Kel. Gedong Kec. Pasar Rebo.
4.	PERWAKILAN KODAM XVI	Jl. Mahoni Cijantung II Rt. 01/06 Kel. Gedong Kec. Pasar Rebo.
5.	YON KAV 7	Jl. A. Yani Kel. Baru Kec. Pasar Rebo
6.	DEN AMBI	Jl. A. Yani Kel. Baru Kec. Pasar Rebo
7.	KOPASSUS	Jl. RA Fadillah Rt. /05 Kel. Cijantung
8.	DEN ZIPUR III	Jl. Pendidikan II Rt. 4/4 Kel. Cijantung
9.	BENGRAH	Jl. Raya Bogor Rt.08 Kel. Cijantung Kec. Ps.Rebo
10.	DETASEMEN ZENI	Jl. Raya Bogor Km. 26,6 Rt. 01/08 Kel. Pekayon
11.	KONTRUKSI	Jl. Ry Bogor Km 29 Rt.05 Kel. Pekayon Ps.Rebo
12.	BATALYON 201 BRIGIF	Jl. Raya Kalisari Rt. /10 Kel. Kalisari Pasar Rebo
13.	BRIGIF 1 PAM IBU KOTA	Jl. Raya Kalisari Kel. Kalisari Pasar Rebo
14.	KORAMIL 0502 MATRAMAN	Jl. Utan Kayu Raya Kel. Utan Kayu Matraman
15.	YON ZIKON	Jl. Matraman Raya Kel. Kb. Manggis, Matraman
16.	DIS BINTAL TNI	Jl. Kesatrian VII Bearland Kel. Kb. Manggis

AD

- | | | |
|-----|-------------------------------|---|
| 17. | PALAD MABES
TNI AD | Jl. Matraman Raya Kel. Palmeriam, Matraman |
| 18. | Gudang Perbekalan
TNI AURI | Jl. A. Yani Kel. Kayu Putih Kec. Pulogadung |
| 19. | KORAMIL
CAKUNG | Jl. Raya Bekasi Km. 21 Rt. 03/03 Kel. Rw Terate |
| 20. | KODIM 0505 JT | Jl. Sentra Primer Rt. 05/08 Kel. Pulogebang |
-

Sumber : Laporan Kesatuan Polres Metro Jakarta Timur, 2011.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh yang dihimpun dari 100 responden yang menjadi obyek penelitian. Deskripsi ini meliputi karakteristik responden, skor tertinggi dan terendah jawaban responden pada setiap variabel. karakteristik responden meliputi kepangkatan responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, lama bekerja dan jenis kejuruan yang dimiliki responden.

4.2.1 Pangkat Responden

Berdasarkan jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah anggota dengan pangkat Brigadir/Brigadir Kepala yaitu sebanyak 24 anggota (24%). Pada urutan kedua dan ketiga adalah anggota yang berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP) sebanyak 19 anggota ((19%) dan Ajun Inspektur Polisi Satu (AIPTU) sebanyak 18 anggota (18%). Dari hasil jawaban dapat juga diketahui bahwa responden sebagian besar adalah anggota dengan pangkat Bintara Polisi, yaitu Pangkat Bripda sampai Aiptu, sejumlah 67 anggota (67%) dan sisanya adalah anggota yang berpangkat Perwira yaitu Inspektu Polisi Satu (IPTU) sampai Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), sejumlah 33 anggota (33%). Komposisi karateristik pangkat digambarkan dalam table di bawah ini.

Tabel 4.5 Pangkat Responden

Pangkat	Frekwensi	Prosentase (%)	% Kumulatif
AKBP	1	1.0	1.0
KOMPOL	11	11.0	12.0
AKP	19	19.0	31.0
IPTU	2	2.0	33.0
AIPTU	18	18.0	51.0
AIPDA	4	4.0	55.0
BRIGADIR/BRIPKA	24	24.0	79.0
BRIPTU	16	16.0	95.0
BRIPDA	5	5.0	100.0
Total	100	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Pangkat, 2011.

Jika nilai-nilai pengawasan dihubungkan dengan kepangkatan anggota di atas maka dapat diketahui bahwa sebagian besar anggota tersebut (95%) adalah anggota senior yang telah berkali-kali mengalami pengawasan dan melaksanakan pengawasan dalam organisasi Polres Metro Jakarta Timur.

Jika nilai-nilai pengembangan karir dihubungkan dengan kepangkatan di atas maka dapat kita ketahui bahwa sebagian besar anggota telah mengalami beberapa kali kenaikan pangkat (95%). Polres sebagai suatu organisasi telah meningkatkan kemampuan kerja anggota, dengan menjalankan usaha-usaha pengembangan anggotanya melalui kenaikan pangkat untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

4.2.2 Usia Responden

Dari segi usia, kelompok usia responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok usia, yaitu kelompok usia 18 s/d 25 tahun, 26 s/d 32 tahun, 33 s/d 40 tahun, 41 s/d 48 tahun dan 49 sd 56. Dari hasil penelitian yang diperoleh adalah responden sebagian besar berusia antara 45 s/d 56 tahun, yaitu 29 anggota (29%). Selanjutnya

anggota yang berusia 41 s/d 48 tahun sebanyak 27 anggota (27%) dan anggota yang berusia 26 s/d 32 tahun sebanyak 19 anggota (19%) berada pada dominasi kedua dan ketiga. Komposisi karakteristik usia responden digambarkan dalam table di bawah ini.

Tabel 4.6 Usia Responden

Usia	Frekwensi	Prosentase (%)	% Kumulatif
18 sd 25 tahun	11	11.0	11.0
26 sd 32 tahun	19	19.0	30.0
33 sd 40 tahun	14	14.0	44.0
41 sd 48 tahun	27	27.0	71.0
49 sd 56 tahun	29	29.0	100.0
Total	100	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Usia, 2011.

Jika nilai-nilai pengawasan dihubungkan dengan usia anggota di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh anggota memahami tentang pentingnya fungsi pengawasan, tujuan pengawasan, standar hasil kerja, prestasi kerja, dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaannya.

Jika nilai-nilai pengembangan karir dihubungkan dengan usia anggota di atas maka dapat kita ketahui bahwa sebagian besar anggota telah menunjukkan kesetiiaannya kepada organisasi Polres.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Umum Terakhir

Dalam penelitian ini, pendidikan umum terakhir dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu kelompok SMU/A, D3, S1 dan S2. Dari hasil penelitian yang diperoleh, responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Umum/Atas (SMU/A), yaitu 76 responden (76%). Selanjutnya responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 21 responden (21%) berada pada dominasi kedua. Komposisi karakteristik tingkat pendidikan responden digambarkan dalam table di bawah ini.

Tabel 4.7 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekwensi	Prosentase (%)	% Kumulatif
SMU	76	76.0	76.0
D3	2	2.0	78.0
S1	21	21.0	99.0
S2	1	1.0	100.0
Total	100	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Pendidikan, 2011.

Jika nilai-nilai pengawasan dihubungkan dengan pendidikan anggota di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh anggota memahami tentang pentingnya fungsi pengawasan, tujuan pengawasan, standar hasil kerja, prestasi kerja, dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaannya.

Jika nilai-nilai pengembangan karir dihubungkan dengan pendidikan di atas maka dapat kita ketahui bahwa sebagian besar anggota (76%) belum memperoleh kesempatan untuk tumbuh, sebagai misal tumbuh melalui penambahan gelar.

4.2.4 Lama Bekerja

Masa dinas responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok dengan interval kelompok 8 tahun, yaitu kelompok yang telah memiliki masa kerja 1 s/d 8 tahun, 9 s/d 16 tahun, 17 s/d 24 tahun, dan kelompok lebih dari 25 tahun masa keraj. Dari hasil penelitian, responden sebagian besar memiliki masa dinas 25 tahun/lebih, yaitu 38 responden (38%). Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja kurang dari 8 tahun sebanyak 25 anggota (25%). Urutan berikutnya adalah anggota yang memiliki masa dinas antara 17 s/d 24 tahun sebanyak 19 anggota (19%). Komposisi karakteristik lama bekerja responden digambarkan dalam table di bawah ini.

Tabel 4.8 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekwensi	Prosentase (%)	% Kumulatif
1 sd 8 Tahun	25	25.0	25.0
9 sd 16 Tahun	18	18.0	43.0
17 sd 24 Tahun	19	19.0	62.0
Lebih dari 25 Tahun	38	38.0	100.0
Total	100	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Lama Bekerja, 2011.

Jika nilai-nilai pengawasan dihubungkan dengan lama bekerja anggota di atas maka dapat diketahui bahwa hanya 25% anggota yang telah berdinasi antara 1 s/d 8 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota sebagian besar telah memiliki pengalaman sebagai obyek pengawasan.

Jika nilai-nilai pengembangan karir dihubungkan dengan usia anggota di atas maka dapat kita ketahui bahwa sebagian besar anggota telah menunjukkan kesetiiaannya kepada organisasi Polres.

4.2.5 Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan keahlian bidang kepolisian yang dikelompokkan menjadi 6 kelompok, yaitu kejuruan Intelkam, kejuruan Reskrim, kejuruan Samapta, kejuruan Narkoba, kejuruan Binmas dan kejuruan lain-lain yang tidak merupakan jenis kejuruan yang telah disebutkan. Penelitian ini memperoleh data tentang pendidikan kejuruan kepolisian yang pernah ditempuh oleh responden yang digambarkan dalam table di bawah ini. Dari 100 responden 49 anggota (49%) tidak mengisi kolom pendidikan kejuruan. Sedangkan responden yang mengisi kolom pendidikan kejuruan, sebanyak 14 anggota (14%) memiliki kejuruan yang lain, dan responden yang memiliki kejuruan Intelkam dan Reserse Kriminal masing-masing 12

responden (12%), disusul peringkat berikutnya adalah kejuruan Samapta sebanyak 10 responden (10%).

Tabel 4.9 Pendidikan Kejuruan

Jenis Kejuruan	Frekwensi	Prosentase %	
		(%)	Kumulatif
Intelkam	12	12.0	23.5
Samapta	10	10.0	43.1
Reskrim	12	12.0	66.7
Narkoba	1	1.0	68.6
Bimmas	2	2.0	72.5
IAIN- LAIN	14	14.0	100.0
Total	51	51.0	
Missing System	49	49.0	
Total	100	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Kejuruan, 2011.

Dari tabel di atas, jika nilai-nilai pengawasan dihubungkan dengan pendidikan kejuruan anggota maka dapat diketahui bahwa paling tidak 51% anggota memahami standar kerja pada satuannya masing-masing.

Jika nilai-nilai pengembangan karir dihubungkan dengan pendidikan kejuruan anggota di atas maka dapat kita ketahui bahwa 51% anggota telah mendapatkan kesempatan pengembangan karir di luar kantor melalui kursus, pelatihan ataupun simulasi. Polres sebagai suatu organisasi telah meningkatkan kemampuan kerja anggota, dengan menjalankan usaha-usaha pengembangan anggotanya melalui kursus, pelatihan ataupun simulasi untuk memperbaiki efektivitas kerja anggota dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Data yang digunakan untuk mengukur atau menilai persepsi tentang pengawasan, pengembangan karir dan efektifitas kerja anggota melalui pengolahan kuisener yang diberikan kepada 100 responden yang terdiri dari : responden yang mewakili fungsi-fungsi operasional sebanyak 78 responden, mewakili Bagian Personalia 10 responden dan mewakili Itwasda sebanyak 12 responden. Selanjutnya pengolahan data pada level anggota dilakukan sesuai fungsi masing-masing, guna menjamin homogenitas responden. Hal ini dilakukan agar penelitian lebih obyektif, mengingat pada organisasi Polri masih terdapat perbedaan persepsi tentang fungsi-fungsi yang disukai dan tidak disukai oleh anggota itu sendiri.

Untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data dan analisis dipergunakan program SPSS (*Statistical Package For Service Solution*) versi terbaru (versi 18) pada penerapan koefisien deskriptif, korelasi dan determinasi, regresi dan analysis of variance (Anova).

Gambar berikut digunakan untuk mempermudah pengolahan data berdasarkan kelompok-kelompok dan variabel-variabel penelitian sebagai penjabaran model penelitian yang telah disebutkan pada bab sebelumnya.

1. ITWASDA	WAS-EFF		
2. BAGPERS	BANGKAR-EFF		
3. ANGGOTA	WAS-EFF	BANGKAR-EFF	WAS&BANGKAR-EFF
a. INTELKAM	WAS-EFF	BANGKAR-EFF	WAS&BANGKAR-EFF
b. RESKRIM	WAS-EFF	BANGKAR-EFF	WAS&BANGKAR-EFF
c. SAMAMPTA	WAS-EFF	BANGKAR-EFF	WAS&BANGKAR-EFF
d. NARKOBA	WAS-EFF	BANGKAR-EFF	WAS&BANGKAR-EFF
e. BIMMAS	WAS-EFF	BANGKAR-EFF	WAS&BANGKAR-EFF

Gambar 4.2 Model Pengolahan Data

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, Sugiyono (2000:149) memberikan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian, 2000 hal. 257.

4.3.1 Level Itwasda

Sebagaimana telah disampaikan pada Bab terdahulu bahwa dalam penelitian ini personel Itwasda juga dijadikan responden pembandingan untuk mengetahui apakah visi dan misi pengawasan Itwasum Polri yang diemban oleh Itwasda polda Metro Jaya sampai kepada anggota di Polres Metro Jakarta Timur.

Responden yang memberikan jawaban terhadap kuisener yang disebarkan berjumlah 12 anggota yang berperan sebagai Perwira Pemeriksa (Parik) di Itwasda Polda Metro Jaya. Kepada 12 responden tersebut diberikan kuisener mengenai persepsinya terhadap pengawasan yang dikemas menjadi 23 pertanyaan berdasarkan indikator-indikator variabel pengawasan.

Dari hasil pengolahan kuisener yang telah diisi oleh responden tersebut dapat diungkapkan nilai terendah adalah 2,74 dan nilai tertinggi adalah 3,91 dengan rata-rata 3,5399 dalam skala 4.

Tabel 4.11 Deskripsi Statistik Pengawasan Untuk Itwasda

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WAS	12	2.74	3.91	3.5399	.33599
Valid N (listwise)	12				

Sumber : Data Primer, Pengolahan data pengawasan (Itwasda), 2011.

Tabel 4.12 Frekwensi Pengawasan Untuk Itwasda

		Frekwensi	Prosentase (%)	% Kumulatif
Valid	2.74	1	8.3	8.3
	3.17	1	8.3	16.7
	3.30	1	8.3	25.0
	3.39	1	8.3	33.3
	3.57	1	8.3	41.7
	3.65	2	16.7	58.3
	3.70	1	8.3	66.7
	3.78	2	16.7	83.3
	3.83	1	8.3	91.7
	3.91	1	8.3	100.0
Total		12	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan Data Pengawasan (Itwasda), 2011.

Tabel 4.13 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja level Itwasda

Model	R	R Square	F	Sig.	B	t
1	.085 ^a	.007	.073	.792 ^a	2.797	2.038
					.105	.271

Sumber : Data Primer, Pengolahan data pengawasan (Itwasda), 2011.

Dari Tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar **.085**. Setelah hasil ini dibandingkan dengan table korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori sangat rendah, sehingga dengan koefisien korelasi 0.085 dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara pengawasan dan efektifitas kerja pada level Itwasda (Wasrik) hampir tidak ada.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.007 menunjukkan bahwa 7% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengawasan (WAS), dengan kata lain 93% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh Variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung = 0,73 (sig 0.792) . pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df= 12-1-1=10) diperoleh F tabel = 4,964. Dari sini terlihat F hitung (0,73) < F tabel (4,964). Hal ini berarti hubungan antara Variabel pengawasan dan efektifitas bersifat signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan pengawasan (Was) = 2.797+0.105*Was.

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.792. Angka ini nilainya lebih besar dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan variabel pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Itwasda. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja tidak berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0,792 > 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja Itwasda.

Dari analisa data di atas dapat dikatakan bahwa Itwasda lebih senang melaksanakan tugas-tugas pengawasan tetapi tidak terlalu senang bila diawasi dalam melaksanakan tugas.

4.3.2 Level Bagian Personalia

Kuisener diberikan kepada 10 responden yang dikemas menjadi 21 pertanyaan berdasarkan indikator-indikator variabel Pengembangan Karir.

Selanjutnya persepsi responden terhadap pengembangan karir memiliki nilai terendah 1,86 dan nilai tertinggi 3,00 dengan nilai rata-rata 2,4095 dalam skala 4.

Tabel 4.14 Deskripsi Statistik Pengembangan Karir Untuk Bagian Personalia

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BANGKAR	10	1.86	3.00	2.4095	.39727
Valid N (listwise)	10				

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Pengembangan karir (Bagpers), 2011.

Tabel 4.15 Frekwensi Pengembangan Karir Untuk Bagian Personalia

	Frekwensi	Prosentase (%)	% Kumulatif
Valid 1.86	1	10.0	10.0
1.90	1	10.0	20.0
2.00	1	10.0	30.0
2.19	1	10.0	40.0
2.43	1	10.0	50.0
2.62	1	10.0	60.0
2.67	1	10.0	70.0
2.71	2	20.0	90.0
3.00	1	10.0	100.0
Total	10	100.0	

Sumber : Data Primer, Pengolahan data Pengembangan karir (Bagpers), 2011.

Tabel 4.16 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel pengembangan karir dan Efektifitas Kerja level Bagian Personalia

Model	R Fungsi = Bagpers (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.673 ^a	.452	6.606	.033 ^a	1.075 .569	1.992 2.570

Sumber : Data Primer, Pengolahan data Pengembangan karir (Bagpers), 2011.

Dari Tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar **.673**. Setelah hasil ini dibandingkan dengan table korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori kuat, sehingga dengan koefisien korelasi 0.673 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara pengembangan karir dan efektifitas kerja pada level Bagian Personalia. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan terhadap anggota dampaknya kuat terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.452 menunjukkan bahwa 45,2% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel pengembangan karir (Bangkar), dengan kata lain 44,8% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh Variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung = 6,606 (sig 0.033) berarti hubungan Variabel Bangkar dan Eff bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df= 10-1-1=8) diperoleh F tabel = 5,317. Dari sini terlihat F hitung (6.606) > F tabel (5.317). Sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan pengembangan karir, $\text{efektifitas} = 1.075 + 0.569 * \text{Bangkar}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan pengembangan karir (bobotnya 0.569).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengembangan karir dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.033. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Bagian Personalia. Persepsi tentang pengembangan karir terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0,033 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

Secara keseluruhan tabel di atas memberikan makna bahwa Bagian Personalia merasa telah melaksanakan tugasnya mengembangkan karir anggota dengan sebaik-baiknya, karena menganggap bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektifitas kerja anggota. Namun sebaliknya di mata anggota pengaruh tersebut tidak terlalu tinggi.

4.3.3 Level Anggota

Anggota yang dijadikan responden sejumlah 100 anggota yang mewakili masing-masing fungsi operasional yang dipilih secara acak dan telah ditentukan jumlahnya (kuota) dari masing-masing fungsi tersebut. Setiap fungsi diwakili oleh 20 anggota. Fungsi Intelkam 14 responden mengembalikan kuisener, fungsi Reskrim 15 responden mengembalikan kuisener, fungsi Narkoba 15 responden mengembalikan kuisener, fungsi Samapta 19 responden mengembalikan kuisener dan fungsi Binmas 15 responden mengembalikan kuisener.

1. Deskripsi Umum Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Dari hasil pengolahan kuisener yang telah diisi oleh responden yang mengembalikan kuisener tersebut, dapat diungkapkan bahwa Sebanyak 78 responden memberikan jawaban variabel pengawasan dengan nilai terendah 1,61 dan tertinggi 3,70 dengan nilai rata-rata 2,7241 dari skala 4 yaitu selalu (skor 4), sering (skor 3), kadang-kadang (skor 2) dan tidak pernah (skor 1).

Tabel 4.17 Deskripsi Statistik Pengawasan Untuk Anggota

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WAS	78	1.61	3.70	2.7241	.53617
Valid N (listwise)	78				

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Pengawasan (anggota), 2011.

Tabel 4.18 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel pengawasan dan Efektifitas Kerja level Anggota

Model	R	R Square	F	Sig.	B	t
1	.555 ^a	.308	33.750	.000 ^a	.948	3.332
					.595	5.809

Sumber : Data Primer, Pengolahan data pengawasan (anggota), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar **.555**. Setelah hasil ini dibandingkan dengan table korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori sedang, sehingga dengan koefisien korelasi 0.555 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan namun tidak terlalu tinggi antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada level anggota. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap anggota dampaknya tidak terlalu tinggi terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.308 menunjukkan bahwa 30.8% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengawasan (WAS), dengan kata lain 69.2%

efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh Variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 33,750 (sig 0.000) berarti hubungan Variabel pengawasan dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df= 78-1-1=76$) diperoleh F tabel 3,9667. Dari sini terlihat F hitung (33,750) > F tabel (3,9667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{pengawasan} = 0.948 + 0.595 * \text{Was}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan pengawasan (bobotnya 0.595).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.000. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Anggota. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0,000 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

2. Deskripsi Umum Persepsi Tentang Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Kepada 78 responden tersebut diberikan kuisener mengenai persepsinya terhadap pengembangan karir yang dikemas menjadi 23 pertanyaan berdasarkan indikator-indikator variabel pengembangan karir.

Selanjutnya persepsi anggota terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh Polres Metro Jakarta Timur memiliki nilai terendah 1.00 dan nilai tertinggi 3.38 dengan nilai rata-rata 2,2442 dalam skala 4.

Tabel 4.19 Deskripsi Statistik Pengembangan Karir Untuk Anggota

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BANGKAR	78	1.00	3.38	2.2442	.49596
Valid N (listwise)	78				

Sumber : Data Primer, Pengolahan data untuk Pengembangan karir (anggota), 2011.

Tabel 4.20 Hasil Pengolahan Data Summary, Anova dan Coefficients Variabel pengembangan karir dan Efektifitas Kerja level Anggota

Model	R Fungsi = Bagpers (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.553 ^a	.306	6.606	.033 ^a	1.075 .569	1.992 2.570

Sumber : Data Primer, Pengolahan data Pengembangan karir (anggota), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar **.553**. Setelah hasil ini dibandingkan dengan table korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori sedang, sehingga dengan koefisien korelasi 0.553 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada level anggota meskipun tidak terlalu tinggi. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan terhadap anggota dampaknya hanya biasa-biasa saja terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.306 menunjukkan bahwa 30.6% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel pengembangan karir (BANGKAR), dengan

kata lain 69.4% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 6.606 (sig 0.033) berarti hubungan Variabel pengembangan karir dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df= 78-1-1=76$) diperoleh F tabel 3,9667. Dari sini terlihat F hitung (33,750) > F tabel (3,9667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan pengembangan karir, efektifitas = $1.075+0.569*\text{Bangkar}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan pengembangan karir (bobotnya 0.569).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengembangan karir dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.033. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada anggota. Persepsi tentang pengembangan karir terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0,033<0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas kerja anggota.

3. Deskripsi Masing-masing Fungsi Operasional
 - a. Fungsi Reserse Kriminal
 - 1) Deskripsi Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.21 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Reskrim

Model	R Fungsi = Reskrim (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.777 ^a	.604	19.856	.001 ^a	.575 .727	1.398 4.456

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja (Reskrim), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .777^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan table korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori kuat, sehingga dengan koefisien korelasi 0.777 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan serta kuat antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap anggota dampaknya kuat terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.604 menunjukkan bahwa 60.4% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengawasan (WAS), dengan kata lain 39.6% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 19.856 (sig 0.001) berarti hubungan Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df= 15-1-1=13) diperoleh F tabel 4,667. Dari sini terlihat F hitung (19.856) > F tabel (4,667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{pengawasan} = 0.575 + 0.727 * \text{Was}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan pengawasan (bobotnya 0.727).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.001. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0,001 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

2) Deskripsi Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.22 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Reskrim

Model	R Fungsi = Reskrim (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.708 ^a	.501	13.075	.003 ^a	.588 .840	1.172 3.616

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir dan efektifitas kerja (Reskrim), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar .708^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori kuat, sehingga dengan koefisien korelasi 0.708 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan dan kuat antara Variabel Pengembangan Karir

terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan terhadap anggota dampaknya kuat terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.501 menunjukkan bahwa 50.1% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir, dengan kata lain 49.9% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 13.075 (sig 0.003) berarti hubungan Variabel Pengembangan Karir dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df = 15 - 1 - 1 = 13$) diperoleh F tabel 4,667. Dari sini terlihat F hitung (13.075) > F tabel (4,667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{Pengembangan Karir} = 0.588 + 0.840 * \text{Bangkar}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.840).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.003. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim. Persepsi tentang Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p = 0,003 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

b. Fungsi Narkoba

- 1) Deskripsi Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.23 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Narkoba

Model	R Fungsi = Narkoba (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.410 ^a	.168	2.624	.129 ^a	1.160 .494	1.432 1.620

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja (Narkoba), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .410^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori sedang, sehingga dengan koefisien korelasi 0.410 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak terlalu tinggi antara Variabel Pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap anggota dampaknya biasa-biasa saja terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.168 menunjukkan bahwa 16.8% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel pengawasan, dengan kata lain 83.2% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 2.624 (sig 0.129) berarti hubungan Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja bersifat tidak

signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df= 15-1-1=13$) diperoleh F tabel 4.667. Dari sini terlihat F hitung (2.624) < F tabel (4.667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah tidak signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{Pengawasan} = 1.160 + 0.494 * \text{Was}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.494).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.129. Angka ini nilainya lebih besar dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan variabel pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja tidak berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0.129 > 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

2) Deskripsi Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.24 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Narkoba

Model	R	R	F	Sig.	B	t
	Fungsi = Narkoba (Selected)	Square				
1	.600 ^a	.360	7.301	.018 ^a	.877 .698	1.471 2.702

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir Dan efektifitas kerja (Narkoba), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .600^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori kuat, sehingga dengan koefisien korelasi 0.600 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan dan kuat antara Variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan terhadap anggota dampaknya kuat terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.360 menunjukkan bahwa 36.0% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir, dengan kata lain 64.0% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 7.301 (sig 0.018) berarti hubungan Variabel Pengembangan Karir dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df= 15-1-1=13) diperoleh F tabel 4.667. Dari sini terlihat F hitung (7.301) > F tabel (4.667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan Pengembangan Karir = 0.877+0.698*Bangkar. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.698).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.018. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Persepsi tentang Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi

$p=0.018 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

c. Fungsi Binmas

1) Deskripsi Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.25 Hasil Pengolahan Data Summary, Anova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Binmas

Model	R Fungsi = Binmas (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.568 ^a	.323	6.198	.027 ^a	1.064 .570	1.587 2.490

Sumber : Data Primer, Summary, Anova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja (Binmas), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .568^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori sedang, sehingga dengan koefisien korelasi 0.568 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak terlalu tinggi antara Variabel Pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Binmas. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap anggota dampaknya biasa-biasa saja terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.323 menunjukkan bahwa 32.3% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel pengawasan, dengan kata lain 67.7% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 6.198 (sig 0.027) berarti hubungan Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja bersifat tidak signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df= 15-1-1=13$) diperoleh F tabel 4.667. Dari sini terlihat F hitung (6.198) > F tabel (4.667), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{Pengawasan} = 1.064 + 0.570 * \text{Was}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.570).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.027. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan variabel pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p = 0.027 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

2) Deskripsi Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.26 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Binmas

Model	R Fungsi = Binmas (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.645 ^a	.416	9.266	.009 ^a	1.228 .608	2.453 3.044

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir

Dan efektifitas kerja (Binmas), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar $.645^a$. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori kuat, sehingga dengan koefisien korelasi 0.645 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan dan kuat antara Variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan terhadap anggota dampaknya kuat terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.416 menunjukkan bahwa 41.6% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir, dengan kata lain 58.4% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 9.266 (sig 0.009) berarti hubungan Variabel Pengembangan Karir dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df= 15-1-1=13$) diperoleh F tabel 4.667. Dari sini terlihat F hitung ($9.266 > F$ tabel (4.667)), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan. Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan Pengembangan Karir = $1.228+0.608*\text{Bangkar}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.608).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.018. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Persepsi tentang Pengembangan Karir terhadap efektifitas

kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p=0.018 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

d. Fungsi Intelkam

- 1) Deskripsi Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.27 Hasil Pengolahan Data Summary, Anova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Intelkam

Model	R Fungsi = Intelkam (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.308 ^a	.095	1.256	.284 ^a	1.760 .279	2.463 1.121

Sumber : Data Primer, Summary, Anova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja (Intelkam), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .308^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori rendah, sehingga dengan koefisien korelasi 0.308 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang rendah antara Variabel Pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap anggota dampaknya kecil terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.095 menunjukkan bahwa 9.5% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel pengawasan, dengan kata lain 90.5% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 1.256 (sig 0.284) berarti hubungan Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja bersifat tidak signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df= 14-1-1=12) diperoleh F tabel 4,747. Dari sini terlihat F hitung (1.256) < F tabel (4,747), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah tidak signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{Pengawasan} = 1.760 + 0.279 * \text{Was}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.279).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.284. Angka ini nilainya lebih besar dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan variabel pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p = 0.284 > 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

2) Deskripsi Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.28 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Intelkam

Model	R	R	F	Sig.	B	t
	Fungsi = Intelkam (Selected)	Square				
1	.020 ^a	.000	.005	.945 ^a	2.507	3.869
					.021	.070

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir Dan efektifitas kerja (Intelkam), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar $.020^a$. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori Sangat Rendah, sehingga dengan koefisien korelasi 0.020 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi sangat rendah antara Variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa 0.00% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir, dengan kata lain 100% efektifitas Kerja (Eff) ditentukan oleh variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah .005 (sig 0.945) berarti hubungan Variabel Pengembangan Karir dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df = 14 - 1 - 1 = 12$) diperoleh F tabel 4,747. Dari sini terlihat F hitung ($.005$) < F tabel (4,747), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah tidak signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan Pengembangan Karir = $2.507 + 0.021 * \text{Bangkar}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.021).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.945. Angka ini nilainya lebih besar dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam. Persepsi tentang Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja tidak berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p = 0.945 > 0,05$.

- e. Fungsi Samapta
- 1) Deskripsi Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.29 Hasil Pengolahan Data Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan Efektifitas Kerja Fungsi Samapta

Model	R Fungsi = Samapta (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.473 ^a	.224	4.908	.041 ^a	.862 .663	1.006 2.215

Sumber : Data Primer, Summary, Annova dan Coefficients Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja (Samapta), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .473^a. Setelah hasil ini dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori sedang, sehingga dengan koefisien korelasi 0.473 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang biasa-biasa saja antara Variabel Pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap anggota dampaknya juga tidak tinggi terhadap efektifitas kerja.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.224 menunjukkan bahwa 22.4% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel pengawasan, dengan kata lain 77.6% efektifitas Kerja (Eff) dapat ditentukan oleh variabel lain misalnya pengembangan karir, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 4.908 (sig 0.041) berarti hubungan Variabel Pengawasan dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df= 19-1-1=17) diperoleh F tabel 4,451. Dari sini terlihat F

hitung (4.908) > F tabel (4,451), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{Pengawasan} = 862 + 0.663 * \text{Was}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.663).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.041. Angka ini nilainya lebih kecil dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta. Persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p = 0.041 > 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

2) Deskripsi Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Tabel 4.30 Hasil Pengolahan Data Summary, Anova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja Fungsi Samapta

Model	R Fungsi = Samapta (Selected)	R Square	F	Sig.	B	t
1	.484 ^a	.234	5.191	.036 ^a	.941 .799	1.178 2.278

Sumber : Data Primer, Summary, Anova dan Coefficients Variabel Pengembangan Karir Dan efektifitas kerja (Samapta), 2011.

Dari tabel tersebut di atas, analisa korelasi terlihat bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .484^a. Setelah hasil ini

dibandingkan dengan tabel korelasi, ternyata masuk ke dalam kategori Sedang, sehingga dengan koefisien korelasi 0.484 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak terlalu tinggi antara Variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta.

Analisa koefisien Determinasi dilihat dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.234 menunjukkan bahwa 23.4% variasi di dalam Efektivitas Kerja (EFF) dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir, dengan kata lain 76.6% efektifitas Kerja (Eff) ditentukan oleh variabel lain misalnya pengawasan, lingkungan kerja, reward dll.

Berdasarkan hasil uji Anova seperti pada tabel di atas, F hitung adalah 5.191 (sig 0.036) berarti hubungan Variabel Pengembangan Karir dan efektifitas kerja bersifat signifikan. Hasil F pada tabel derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ($df = 19 - 1 - 1 = 17$) diperoleh F tabel 4,451. Dari sini terlihat F hitung (5.191) > F tabel (4,451), sehingga pada derajat kepercayaan 95% hubungan tersebut adalah signifikan.

Hasil pengolahan model hubungan antar variabel tersebut dapat dinyatakan dengan $\text{Pengembangan Karir} = 941 + 0.799 * \text{Bangkar}$. Artinya efektifitas ditentukan oleh kenaikan Pengembangan Karir (bobotnya 0.799).

Analisa Signifikansi. Nilai signifikansi (p) antara variable pengawasan dengan efektifitas kerja pada table di atas adalah 0.036. Angka ini nilainya lebih besar dari 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam. Persepsi tentang Pengembangan Karir terhadap efektifitas kerja berpengaruh signifikan yaitu dengan diperolehnya nilai signifikansi $p = 0.036 < 0,05$ yang mengandung pengertian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

Tabel 4.31 Rangkuman Variabel Pengawasan, Pengembangan Karir dan Efektifitas Kerja pada seluruh Level

No	Level	Koefisien Korelasi (R)	Signifikansi (Sig)
1.	Itwasda	0.085	0.792
2.	Bag.Personalia	0.673	0.033 *
3.	Anggota		
	Was-Eff	0.555 (sedang)	0.000 **
	Bangkar-Eff	0.553 (sedang)	0.033 *
	Was&Bangkar-Eff	0.627 (kuat)	0.000 **
4.	F. Reskrim		
	Was-Eff	0.777 (kuat)	0.001 **
	Bangkar-Eff	0.708 (kuat)	0.003 **
	Was&Bangkar-Eff	0.827 (sangat kuat)	0.001 **
5.	F. Narkoba		
	Was-Eff	0.410 (sedang)	0.129
	Bangkar-Eff	0.600 (kuat)	0.018 **
	Was&Bangkar-Eff	0.600 (kuat)	0.069
6.	F. Binmas		
	Was-Eff	0.568 (sedang)	0.027 *
	Bangkar-Eff	0.645 (kuat)	0.009 **
	Was&Bangkar-Eff	0.726 (kuat)	0.011 **
7.	F. Intelijen		
	Was-Eff	0.308 (rendah)	0.284
	Bangkar-Eff	0.020 (sangat rendah)	0.945
	Was&Bangkar-Eff	0.374 (rendah)	0.437
8.	F. Samapta		
	Was-Eff	0.473 (sedang)	0.041 *
	Bangkar-Eff	0.484 (sedang)	0.036 *
	Was&Bangkar-Eff	0.525 (sedang)	0.076

Sumber : Data Primer Pengawasan, Pengembangan Karir Dan efektifitas kerja pada semua level, 2011.

4. Deskripsi Hasil Wawancara

a. Responden Reskrim Aiptu N

- 1) Responden pernah mendengar tentang wasrik.
- 2) Pengawasan adalah suatu kegiatan yang baik untuk organisasi kepolisian. Perlu dilaksanakan lebih spesifik untuk mengetahui adanya kekeliruan pekerjaan.
- 3) Ada perbedaan antara wasrik jaman ABRI dan wasrik jaman sekarang, salah satunya masalah waktu wasrik, seharusnya sekarang waktunya ditambah lagi agar mendapatkan hal-hal yang lebih spesifik. Wasrik dulu hanya menunjukkan kesalahan tanpa ada pembenahan sedangkan yang sekarang sudah ada petunjuk pembenahan.
- 4) Wasrik bertugas melakukan pemeriksaan adanya penyimpangan dan selanjutnya memberikan petunjuk pembenahan terhadap penyimpangan tersebut.
- 5) Tidak mengetahui adanya standar pembenahan yang digunakan oleh Tim wasrik, tetapi biasanya pimpinan yang mengarahkan hal-hal yang perlu dilakukan untuk membenahi kekeliruan yang didapat oleh Tim Wasrik.
- 6) Ada komunikasi terbuka antara tim dan anggota yang diwasrik dalam suasana kekeluargaan.
- 7) Tim Wasrik memberikan briefing atau arahan sebelum dan sesudah melaksanakan wasrik.
- 8) Wasrik tidak mencari-cari kesalahan.
- 9) Wasrik tidak memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja anggota karena posisi wasrik hanya bertindak mengoreksi kekeliruan.
- 10) Pengembangan karir yang dilaksanakan di Polres tidak ada masalah, karena jabatan yang diemban oleh responden adalah jabatan perwira.

- 11) Kinerja menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir. Kesenioran tidak selalu menjadi pertimbangan.
 - 12) Sekolah di kepolisian memang terbuka, tetapi tetap harus didukung oleh kinerja anggota dan harus didukung juga oleh faktor X.
 - 13) Organisasi memberikan kesempatan sekolah di luar dengan catatan tidak meninggalkan tugas utama.
 - 14) Sponsor dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan karir, sekalipun tidak menjamin.
 - 15) Pelatihan di polres dilaksanakan secara rutin baik yang diprogramkan oleh Sumda maupun oleh fungsi Reskrim sendiri.
 - 16) Mutasi dilaksanakan secara berkala, tetapi tetap memperhatikan apakah anggota tersebut ada masalah atau tidak.
 - 17) Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja anggota, karena bila karir anggota mendapat perhatian dapat memberikan motivasi kerja anggota.
- b. Responden Narkoba Aiptu C
- 1) Responden pernah mendengar tentang wasrik.
 - 2) Wasrik adalah suatu kegiatan pengawasan terhadap pekerjaan agar tidak lepas kontrol dan dapat memperbaiki kekeliruan dalam pekerjaan.
 - 3) Wasrik memberikan tindakan korektif secara lisan.
 - 4) Tidak mengetahui perbedaan wasrik jaman ABRI dengan jaman sekarang.
 - 5) Ada komunikasi terbuka dengan tim wasrik sehingga selalu mendapatkan petunjuk langsung dari tim wasrik.
 - 6) Temuan wasrik di narkoba tidak pernah berulang.
 - 7) Wasrik menunjang kelancaran operasional organisasi karena tindakan korektif terhadap kesalahan yang dapat menghambat kerja organisasi.
 - 8) Wasrik tidak mencari-cari kesalahan.

- 9) Wasrik memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja. Contohnya masalah pertanggungjawaban keuangan yang dulu dibuat oleh beberapa staf, setelah diwasrik mendapat petunjuk agar perwabku langsung dibuat oleh penyidik, sehingga mengetahui dengan persis kemana anggaran digunakan.
- 10) Bagian Personalia merupakan bagian yang menangani administrasi anggota.
- 11) Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh bagian personalia sudah baik karena bagian tersebut sering mengingatkan, contohnya untuk yang akan naik pangkat pada periode depan agar segera melengkapi administrasi yang diperlukan.
- 12) Organisasi memberikan peluang kepada anggota untuk mengikuti sekolah dengan memberikan peringatan untuk mempersiapkan diri. Sekolah di luar Polri juga diberikan selama anggota dapat membagi waktu kuliah dengan tugas sebagai anggota Polri.
- 13) Masih terdapat anggota yang belum kejuruan.
- 14) Terdapat anggota yang memiliki kejuruan yang tidak sesuai dengan tugasnya.
- 15) Mutasi dilakukan dengan mempertimbangan jumlah anggota yang tersedia. Anggota yang tidak disiplin biasanya dimutasikan ke bagian pembinaan. Anggota yang memiliki prestasi diberikan penghargaan.
- 16) Pelatihan fungsi diselenggarakan secara rutin dengan melibatkan anggota polsek.
- 17) Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja, Karena dengan meningkatnya pengetahuan dan kemampuan anggota akan meningkatkan efektifitas kerja anggota, sedangkan untuk anggota yang tidak disiplin atau tidak bekerja dengan baik tidak mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir, sehingga pengetahuan dan kemampuannya pun terbatas.

c. Responden Binmas Aiptu P (Polwan)

- 1) Responden pernah mendengar tentang wasrik.
- 2) Pendapat tentang wasrik adalah kegiatan untuk mencari temuan-temuan tentang kegiatan yang perlu dikoreksi.
- 3) Pelaksanaan wasrik pada jaman ABRI dan yang sekarang tidak terlalu jauh berbeda.
- 4) Tim wasrik belum obyektif karena anggota tim wasrik sering berbeda-beda, jadi belum menguasai bahan wasrik sehingga bila ada temuan pada obyek, tim wasrik belum mampu memberikan petunjuk penyelesaian masalah.
- 5) Ada komunikasi terbuka antara tim wasrik dengan obyek wasrik pada saat memberikan koreksi.
- 6) Ada arahan dari tim wasrik hanya kepada para pimpinan di Polres.
- 7) Wasrik perlu dilakukan, tetapi pengaruhnya terhadap efektifitas kerja anggota tidak terlalu tinggi, karena ada wasrik atau tidak kerja anggota tetap seperti biasanya.
- 8) Temuan-temuan dibuat dalam bentuk laporan tertulis kepada Tim Wasrik.
- 9) Pengembangan karir di polres dilakukan bukan berdasarkan keahlian, melainkan karena unsur kedekatan. Pada kenyataannya terdapat anggota yang kelihatan pintar tetapi tidak lulus pada seleksi-seleksi karena tidak disertai dengan dana (menggunakan isyarat jari telunjuk dan jari jempol).
- 10) Pengembangan karir tidak memperhatikan unsur kesenioran dalam jabatan atau pekerjaan, hanya unsur kedekatan yang diutamakan.
- 11) Organisasi selalu memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan karir, tetapi bila tidak diikuti dengan kedekatan, hasilnya tetap tidak akan mendapat pengembangan karir.

- 12) Telah mengikuti test masuk Secapa Polri 2 kali dan tidak lulus, selanjutnya tidak pernah mengikuti lagi dari 10 kali kesempatan yang masih ada.
 - 13) Kesetiaan terhadap organisasi terkadang diperhitungkan sebagai dasar pengembangan karir.
 - 14) Ada pengaruh sponsor dalam pengembangan karir anggota.
 - 15) Program pelatihan di polres berjalan sepanjang tahun. Sedang kejuruan untuk anggota Binmas sudah tidak diikuti karena faktor umur yang sudah senior-senior.
 - 16) Pengembangan karir yang dilakukan sudah lebih adil bila dibandingkan dengan yang terdahulu.
 - 17) Binmas merupakan tempat pembuangan anggota-anggota yang sudah jelek-jelek.
 - 18) Terdapat hubungan atau pengaruh pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota yaitu dengan peningkatan kemampuan/keahlian anggota maka kerja anggota semakin efektif.
- d. Responden Intelkam Aiptu E
- 1) Responden pernah mendengar wasrik.
 - 2) Wasrik adalah wacana kewilayahan untuk membenahi kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan.
 - 3) Mengetahui pembenahan-pembenahan yang dilakukan oleh Tim Wasrik melalui pimpinan berdasarkan laporan temuan-temuan wasrik.
 - 4) Belum pernah berkomunikasi langsung dengan Tim Wasrik secara terbuka, jadi mengetahui adanya kekeliruan pekerjaan melalui pimpinan.
 - 5) Tidak mengetahui adanya perbedaan antara wasrik pada jaman ABRI dan wasrik pada jaman sekarang.
 - 6) Tidak mengetahui adanya standar baku yang digunakan oleh Tim Wasrik dalam pembenahan kekeliruan, hanya ada petunjuk lisan untuk selalu meningkatkan kerja.

- 7) Tindakan korektif hanya diberikan secara tertulis melalui pimpinan.
- 8) Pengaruh wasrik terhadap kelancaran operasional organisasi tidak terlalu terasa karena hanya untuk menemukan kekeliruan dalam pekerjaan. Anggota bekerja menggunakan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ada.
- 9) Tugas Intel salah satunya membuat laporan-laporan informasi masalah wilayah, mengawasi perkembangan situasi di lapangan, misalnya adanya unjuk rasa. Jadi jarang diawasi kalau di lapangan.
- 10) Wasrik perlu dilakukan untuk pembenahan sampai pada tingkat bawah.
- 11) Pengembangan karir anggota cukup bagus karena memperhatikan masalah prestasi anggota.
- 12) Mengikuti alur saja, bila diberi jabatan dilaksanakan dan bila tidak diberi jabatan juga tidak apa-apa.
- 13) Anggota diberikan kesempatan untuk sekolah di lembaga pendidikan Polri tetapi tetap melalui perlombaan, bagi yang lulus test dapat mengikuti sekolah. Masalah kesenioran, kesetiaan terhadap organisasi dan latar belakang pendidikan seperti kesarjanaan selalu diperhitungkan.
- 14) Sering diingatkan oleh kasat atau kaur untuk memenuhi administrasi yang berkaitan dengan kenaikan pangkat, sekolah atau kejuruan.
- 15) Unsur kedekatan juga merupakan salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir, sekalipun tidak dapat menjamin.
- 16) Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja anggota.

e. Responden Samapta Aiptu P

- 1) Responden pernah mendengar tentang wasrik.
- 2) Wasrik adalah pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan terhadap kerja anggota agar tidak terjadi penyimpangan kerja dan ketidakdisiplinan anggota.
- 3) Ada komunikasi langsung dengan Tim Wasrik dan mendapat petunjuk langsung untuk pembenahan atau memperbaiki kesalahan atau kekeliruan.
- 4) Wasrik memiliki pengaruh terhadap kerja anggota. Setelah pelaksanaan wasrik biasanya anggota akan lebih paham tentang pekerjaannya.
- 5) Tim wasrik tidak pernah mencari-cari kesalahan.
- 6) Kesatuan sering menawarkan mutasi, tetapi belum dapat dilaksanakan karena faktor keluarga. Belum pernah mengikuti test Secapa Polri karena pertimbangan keluarga. Test secapa juga memerlukan biaya.
- 7) Organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan di luar Polri.
- 8) Masalah mutasi anggota sangat bijaksana. Contoh ada anggota yang mengajukan pindah ke luar daerah, pimpinan langsung menyetujui karena melihat alasan anggota yang bersangkutan. Mutasi di polres sering dilakukan.
- 9) Kemampuan menjadi salah satu pertimbangan dalam mutasi.
- 10) Belum pernah mendengar tanggapan negatif tentang mutasi yang dilakukan.
- 11) Unsur kedekatan diperhatikan, karena sering ditawarkan untuk mutasi ke tempat yang lebih enak, tetapi hal tersebut kembali kepada anggota yang bersangkutan.
- 12) Masalah sponsor menjadi pertimbangan dalam mutasi.
- 13) Pengembangan karir yang diperhatikan oleh organisasi memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja karena anggota akan bekerja semakin efektif.

Kesimpulan yang dapat diambil dari jawaban responden tersebut di atas bahwa persepsi anggota tentang pengawasan adalah positif dan pengawasan merupakan kegiatan yang diperlukan pada organisasi kepolisian untuk melancarkan operasional organisasi dengan mengetahui kekurangan, kesalahan dan kekeliruan serta selanjutnya mendapatkan petunjuk penyelesaian sehingga kerja anggota semakin efektif.

Pengembangan karir juga merupakan hal yang diperlukan dalam meningkatkan efektifitas kerja anggota, karena dengan organisasi memberikan perhatian terhadap pengembangan karir anggota, akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja anggota.

4.4 Pembahasan dan Pengujian Hipotesis

Formulasi Hipotesis

$$H_0 : \rho_{Was, Eff} = 0$$

$$H_1 : \rho_{Was, Eff} \neq 0$$

Atau dengan kata lain :

H_0 : Tidak ada hubungan antara variable bebas Pengawasan dengan variabel Efektivitas kerja.

H_1 : Terdapat hubungan antara variabel bebas Pengawasan dengan Variabel Efektivitas Kerja

Atau dengan mengetahui formulasi Hipotesis melalui cara lainnya :

$$H_0 : t(t \text{ hitung}) \leq t \text{ table}$$

$$H_1 : t(t \text{ hitung}) \geq t \text{ table}$$

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

H_1 : Ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja

4.4.1 Level Anggota Secara Umum

1. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi yang telah didapatkan antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar **.555** (kategori sedang). Karena $\rho_{Was, Eff} 0.555 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.555 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan namun tidak terlalu tinggi antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada level anggota.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=78$, $DF=N-2 = 78-2=76$ adalah 1.99.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 5.809 nilainya > dari t table 1.99 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

2. Pengaruh Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar **.553** (kategori sedang). Karena $\rho_{Bangkar, Eff} 0.553 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.553 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada level anggota meskipun tidak terlalu tinggi. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan terhadap anggota dampaknya hanya biasa-biasa saja terhadap efektifitas kerja.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=78$, $DF=N-2 = 78-2=76$ adalah 1.99.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 2.570 nilainya > dari t table 1.99 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

4. Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi bersama-sama antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas adalah sebesar **.627** (kategori kuat). Karena $\rho_{Was,Bangkar,Eff} = 0.627 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.627 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada level anggota dengan kategori kuat.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. t table untuk $N=78$, $DF=N-2 = 78-2=76$ adalah 1.99.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) Was 3.292 dan Bangkar 3.262 nilainya > dari t table 1.99 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh bersama-sama antara variabel pengawasan dan pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa persepsi anggota tentang pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja bersifat signifikan namun tidak terlalu tinggi. Persepsi tersebut dimungkinkan karena responden yang tidak homogen sehingga kesan yang terbentuk pun bervariasi.

4.4.2 Fungsi Reskrim

1. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi yang telah didapatkan antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar **.777** (kategori kuat). Karena $\rho_{Was,Eff} = 0.777 \neq 0$ maka H_0

ditolak atau H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.777 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang berarti antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=15$, $DF=N-2 = 15-2=13$ adalah 2.160.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 4.456 nilainya > dari t table 2.160 maka H_0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

2. Pengaruh Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar .708 (kategori kuat). Karena $\rho_{\text{Bangkar, Eff}} = 0.708 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.708 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim yang kuat .

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=15$, $DF=N-2 = 15-2=13$ adalah 2.160.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 2.570 nilainya > dari t table 2.160 maka H_0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.628 dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir pada Fungsi Reskrim yang kuat.

3. Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi bersama-sama antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas adalah sebesar **.827** (kategori sangat kuat). Karena $\rho_{Was,Bangkar,Eff} = 0.827 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.827 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Reskrim dengan kategori sangat kuat.

Dari pengujian hipotesis di atas dapat disampaikan bahwa persepsi anggota tentang pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja bersifat signifikan dan masuk dalam kategori kuat. Bila dikaitkan dengan pernyataan responden Reskrim di atas, anggota menyadari pentingnya fungsi pengawasan dilaksanakan untuk mengontrol kerja anggota dan memperbaiki adanya kekeliruan/kesalahan. Persepsi ini terbentuk karena fungsi Reskrim sebagai pengemban tugas-tugas penyelidikan dan penyidikan sangat rawan terhadap penyimpangan/kesalahan dalam tugas. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa dampak negatif dari kekeliruan/kesalahan tugas yang dilakukan oleh fungsi ini bukan hanya dirasakan oleh organisasi Polri sendiri, melainkan juga dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai pelanggan eksternal Polri, sehingga perlu selalu dikontrol. Sekalipun dalam melaksanakan tugasnya telah dilengkapi dengan berbagai petunjuk teknis dan petunjuk lapangan serta berbagai perundang-undangan dengan petunjuk pelaksanaannya, namun penyalahgunaan wewenang di fungsi ini sangat besar kemungkinannya. Maka beberapa Pimpinan Polri

menjadikan Reserse sebagai suatu pusat perhatian pembenahan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

Pengaruh pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota juga signifikan dan kuat. Persepsi tersebut dimungkinkan karena keberadaan anggota di Fungsi Reskrim yang juga merupakan salah satu fungsi yang disenangi oleh anggota, karena berbagai alasan, salah satunya adalah fungsi Reskrim memungkinkan anggota lebih berprestasi dibandingkan dengan fungsi lainnya. Alasan lain adalah adanya anggapan anggota bahwa di fungsi ini memungkinkan untuk meningkatkan kehidupan ekonomi yang bersangkutan dan dapat juga digunakan untuk mendukung pengembangan karirnya.

Kesempatan untuk mengikuti kursus dan pendidikan lain sangat lebar, karena di fungsi reserse ini kemampuan dan keterampilan anggota dituntut selalu mengikuti perkembangan situasi.

Kesempatan untuk lebih dikenal oleh pimpinan pun lebih terbuka, karena setiap anggota reserse (penyidik/penyidik pembantu) lebih sering bertatap muka dengan pimpinannya dalam hal berkonsultasi dan mempertanggungjawabkan hasil penyidikannya.

4.4.3 Fungsi Narkoba

1. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi yang telah didapatkan antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .410 (kategori sedang). Karena $\rho_{Was, Eff} = 0.410 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.410 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang tidak besar antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=15$, $DF=N-2 = 15-2=13$ adalah 2.160.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 1.620 nilainya < dari t table 2.160 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

2. Pengaruh Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar .600 (kategori kuat). Karena $\rho_{Bangkar, Eff} 0.600 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.600 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba yang kuat .

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=15$, $DF=N-2 = 15-2=13$ adalah 2.160.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 2.702 nilainya > dari t table 2.160 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

3. Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi bersama-sama antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas adalah sebesar **.600** (kategori kuat). Karena $\rho_{Was, Bangkar, Eff} 0.600 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.600 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Narkoba dengan kategori kuat.

Dari uraian di atas dapat disampaikan hal yang tidak jauh berbeda dari Fungsi Reskrim, bahwa persepsi anggota tentang pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja bersifat signifikan dan masuk dalam kategori sedang. Bila dikaitkan dengan pernyataan responden Narkoba di atas, anggota menyadari pentingnya fungsi pengawasan dilaksanakan untuk mengontrol kerja anggota dan memperbaiki adanya kekeliruan/kesalahan. Persepsi ini terbentuk karena fungsi Narkoba juga pengembalian tugas-tugas penyelidikan dan penyidikan yang sangat rawan terhadap penyimpangan/kesalahan dalam tugas, sehingga perlu selalu dikontrol.

Kegiatan pengawasan untuk membandingkan rencana dan hasilnya relatif mudah dilakukan karena telah tersedia beberapa standar pengukuran seperti standart penyidikan, standar pemeriksaan, standar pengolahan TKP, dan sebagainya, sehingga lebih mudah untuk memberikan petunjuk perbaikan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota juga signifikan dan kuat. Persepsi tersebut dimungkinkan karena keberadaan anggota di Fungsi Narkoba juga merupakan salah satu fungsi yang disenangi oleh anggota, karena fungsi Narkoba tidak berbeda dengan fungsi Reskrim yang memungkinkan anggota lebih berprestasi dibandingkan dengan fungsi lainnya dan terbuka peluang untuk meningkatkan kemampuan ekonomi baik untuk mendukung kehidupan maupun untuk pengembangan karir.

Pengukuran prestasi kerja di fungsi ini pun relatif mudah dilakukan karena pada fungsi ini ada produk yang bisa dibandingkan dengan standar baku.

4.4.4 Fungsi Binmas

1. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi yang telah didapatkan antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .568 (kategori sedang). Karena $\rho_{Was, Eff} 0.568 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.568 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang tidak besar antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Binmas.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. t table untuk $N=15$, $DF=N-2 = 15-2=13$ adalah 2.160.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 2.490 nilainya > dari t table 2.160 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

2. Pengaruh Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar .645 (kategori kuat). Karena $\rho_{Bangkar, Eff} 0.645 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.645 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Binmas dengan kategori kuat.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. t table untuk $N=15$, $DF=N-2 = 15-2=13$ adalah 2.160.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 3.044 nilainya > dari t table 2.160 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

4. Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi bersama-sama antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas adalah sebesar **.726** (kategori kuat). Karena $\rho_{Was,Bangkar,Eff} 0.726 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.726 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Binmas dengan kategori kuat.

Pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja anggota signifikan namun tidak terlalu besar, artinya Fungsi Binmas menyadari perlunya fungsi pengawasan untuk meningkatkan efektifitas kerja anggota namun hal tersebut bukanlah satu-satunya yang menentukan.

Kesan ini terbentuk karena tugas-tugas Binmas yang bersifat pembinaan kemitraan dengan masyarakat, tokoh-tokoh masyarakat dan Pamswakarsa memiliki peluang sangat kecil untuk melakukan penyimpangan/kekeliruan baik secara operasional maupun secara administrasi. Secara operasional terdapat beberapa pedoman seperti Pedoman pelaksanaan Polmas (Skep Kapolri No.Pol.: Skep/737/X/2005) misalnya, tetapi tidak dapat ditentukan mana pelaksanaan yang keliru dan mana pelaksanaan yang benar, karena pelaksanaan Polmas pun harus disesuaikan dengan masing-masing wilayah sesuai dengan karakteristiknya.

Secara administrasi, pengawas hanya dapat memeriksa laporan-laporan tertulis yang dibuat oleh anggota di fungsi Binmas tetapi jarang sekali melakukan pengawasan sampai ke lokasi sebagaimana disebutkan dalam laporan-laporan tersebut.

Pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja anggota dan masuk dalam kategori kuat. Hal ini dimungkinkan karena keberadaan anggota di fungsi Binmas, adalah anggota-anggota yang purna tugas dari bidang operasional lainnya. Dikaitkan dengan pernyataan responden Binmas, bahwa Binmas merupakan fungsi pembuangan, artinya sebelumnya mereka berasal dari fungsi favorit yang kemudian dimutasikan ke Fungsi Binmas.

Anggota di fungsi ini sadar betul bahwa di organisasi ini ada persaingan untuk mencapai karir setinggi-tingginya, dan mereka pernah mengalami hal itu ketika berada di fungsi-fungsi yang favorit. Pada saat ini mereka keluar dari persaingan karena berada di fungsi yang dianggap sebagai pembuangan, meskipun tidak menutup kemungkinan suatu saat mereka akan kembali bersaing dengan yang lainnya.

4.4.5 Fungsi Intelkam

1. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja
Analisa korelasi yang telah didapatkan antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .308 (kategori rendah). Karena $\rho_{Was, Eff} 0.308 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.308 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang tidak besar antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=14$, $DF=N-2 = 14-2=12$ adalah 2.178.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 1.121 nilainya < dari t table 2.178 maka Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

2. Pengaruh Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar .020 (kategori sangat rendah). Karena $\rho_{\text{Bangkar, Eff}} 0.020 \neq 0$ maka Ho ditolak atau H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.020 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam yang dapat dikatakan hampir tidak ada.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=14$, $DF=N-2 = 14-2=12$ adalah 2.178.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 0.070 nilainya > dari t table 2.178 maka Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

3. Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi bersama-sama antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas adalah sebesar **.374** (kategori rendah). Karena $\rho_{\text{Was, Bangkar, Eff}} 0.374 \neq 0$ maka Ho ditolak atau H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.374 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Intelkam dengan kategori rendah.

Pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada fungsi Intelijen masih signifikan, namun dapat dikatakan hampir tidak ada.

Bila dikaitkan dengan Tugas Pokok Intelkam yaitu :

1. **Penyelidikan**
Segala Usaha, Kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan secara berencana dan terarah dalam rangka mengumpulkan bahan keterangan untuk selanjutnya diolah dan disajikan kepada User sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan.
2. **Pengamanan**
Segala Usaha, Kegiatan dan pekerjaan yang bertujuan mencegah hingga menghilangkan kesempatan pihak lawan untuk melakukan Spionase, Sabotase dan penggalangan serta untuk menggulung pihak lawan.
3. **Penggalangan**
Segala Usaha, Kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan secara berencana dan terarah oleh sarana-sarana Intelijen khusus untuk membuat, menciptakan dan atau merubah suatu kondisi di daerah tertentu dalam jangka waktu tertentu yang menguntungkan sesuai kehendak pimpinan, untuk mendukung kebijaksanaan yang akan ditempuh atau sedang ditempuh dan menghilangkan hambatan-hambatan yang akan mempengaruhi kebijaksanaan pimpinan.

Maka kesan yang terbentuk pada anggota di fungsi ini tidaklah lengkap. Sebagai indera pimpinan dan organisasi, anggota intel melaksanakan tugasnya di luar kantor untuk selalu mendapatkan informasi dan bahan keterangan yang melingkupi aspek ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan. Melakukan pengamanan secara tertutup terhadap setiap operasi kepolisian dan menciptakan kondisi agar menguntungkan kegiatan kepolisian. Anggota intel

dituntut setiap hari melaporkan tugasnya baik dalam bentuk laporan informasi, perkiraan intelijen maupun perkiraan khusus. Sehingga anggota intel (kecuali pimpinan dan staf) hampir tidak pernah dijadikan obyek wasrik.

Pengukuran prestasi kerja di fungsi ini juga sulit dilakukan karena keberhasilannya tidak dapat diukur dari jumlah laporan atau bahan keterangan yang diterima oleh pimpinan. Sehingga dasar pengembangan karir yang paling memungkinkan adalah promosi dari pimpinannya. Oleh karenanya kesan anggota terhadap pengembangan karir juga tidaklah lengkap.

Beberapa tahun belakangan ini, pendidikan dasar untuk anggota intelijen juga telah dibedakan dari pendidikan dasar polisi umum dengan tujuan agar anggota intelijen lebih profesional. Dengan kebijakan tersebut, pimpinan di polres pun tidak dapat mengalih tugaskan anggota intel ke fungsi lain tanpa persetujuan dari Direktur Intelkan di Polda. Alasan pengalih tugas anggota intel ke fungsi lain adalah anggota tersebut melakukan pelanggaran atau kejahatan. Sehingga pengembangan karir anggota intelijen hanya berada di seputaran fungsi tersebut, bahkan untuk bintang yang mendapatkan kesempatan sekolah perwira juga akan dikembalikan ke fungsi intelijen.

4.4.6 Fungsi Samapta

1. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi yang telah didapatkan antara pengawasan dan efektifitas adalah sebesar .473 (kategori sedang). Karena $\rho_{Was, Eff} 0.473 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.473 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang tidak tinggi antara pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=19$, $DF=N-2 = 19-2=17$ adalah 2.109.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 2.215 nilainya $>$ dari t table 2.109 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

2. Pengaruh Persepsi Tentang Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi antara pengembangan karir dan efektifitas adalah sebesar .484 (kategori sedang). Karena $\rho_{\text{Bangkar, Eff}} 0.484 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja.

Dengan koefisien korelasi 0.484 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta yang dapat dikatakan tidak terlalu tinggi.

Dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

t table untuk $N=19$, $DF=N-2 = 19-2=17$ adalah 2.109.

Berdasarkan nilai t hitung di atas yaitu t (hitung) 2.278 nilainya $>$ dari t table 2.109 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel Efektivitas Kerja.

4. Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja

Analisa korelasi bersama-sama antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas adalah sebesar **.525** (kategori sedang). Karena $\rho_{\text{Was, Bangkar, Eff}} 0.525 \neq 0$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja secara bersama-sama.

Dengan koefisien korelasi 0.525 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta dengan kategori yang tidak terlalu kuat.

Pengaruh persepsi tentang pengawasan terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta tidak terlalu tinggi. Persepsi ini terbentuk karena adanya kecenderungan anggota memberikan penilaian yang bias terhadap pelaksana pengawasan. Dalam pelaksanaannya pelaksana wasrik jarang melakukan pemeriksaan langsung kepada anggota, yang menjadi obyek wasrik adalah pimpinan dan bagian staf satuan tersebut sehingga informasi tentang wasrik yang diperoleh anggota tidak lengkap. Maka ada kemungkinan kesan anggota samapta bervariasi baik yang positif maupun negatif.

Bila dikaitkan dengan tugas pokok Fungsi Samapta berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol : Kep/54/X/2002, Tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi Polri Pada tingkat kewilayahan antara lain :

1. Memberikan Perlindungan, Pengayoman dan Pelayanan masyarakat.
2. Mencegah dan menangkal segala bentuk gangguan Kamtibmas baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan ketertiban umum lainnya.
3. Melaksanakan tindakan represif tahap awal terhadap semua bentuk gangguan Kamtibmas lainnya guna memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
4. Melindungi keselamatan orang, benda, dan masyarakat. Melakukan tindakan represif terbatas (TIPIRING dan Penegakan PERDA).
5. Melaksanakan SAR terbatas.

Adalah hal yang sulit untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan dan menemukan kekeliruan dalam pelaksanaannya. Sebagai misal, standar memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Yang menjadi pegangan dasar anggota dalam tugas ini adalah etika, yang sangat sulit dijabarkan dalam bentuk prosedur tetap. Anggota tidak memiliki pegangan yang baku bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Seandainya pun ada, hal itu tidak dapat diterapkan sama kepada semua masyarakat atau di semua wilayah.

Dalam tugas-tugas Samapta pun sulit dilakukan pengukuran prestasi kerja anggota, sekalipun hasil dari terlaksananya tugas Samapta tersebut dapat dirasakan oleh masyarakat. Sebagai misal, ketika di suatu wilayah ada anggota yang melaksanakan patroli maka di wilayah itu tidak terjadi kriminalitas, Pelaksanaan patroli dilaporkan kepada kesatuan dalam keadaan aman dan tertib, tetapi pelaksanaan patroli ini bukanlah suatu prestasi anggota.

Pengaruh pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada Fungsi Samapta tergolong kategori sedang. Bila dikaitkan dengan fakta di lapangan, bahwa Kesatuan Polres memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mengembangkan karirnya secara individu, seperti melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar selama anggota tersebut tidak mengabaikan tugas pokoknya sebagai anggota Polri. Namun Bagian personalia pun mengalami kesulitan mengukur prestasi kerja anggota di Samapta, maka dasar pengembangan karir adalah Exposure (dikenal), Kesetiaan Organisasi, Mentors dan Sponsors. Sehingga terbentuk persepsi anggota misalnya bila tidak dikenal oleh pimpinan (bagian personalia) tidak mendapat mutasi; bila tidak ada orang yang mempromosikan, anggota tersebut tetaplah di Samapta.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hipotesis yang digunakan **“Tidak Ada pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja anggota di Polres Metro Jakarta Timur”**.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan statistik, dapat diketahui bahwa fungsi pengawasan dan pemeriksaan telah dilaksanakan baik oleh Itwasum Polda Metro Jaya maupun Irwasum Mabes Polri dan program pengembangan karier oleh Bagian Personalia di Polres Metro Jakarta Timur.

Persepsi anggota secara umum tentang fungsi pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja namun tidak terlalu tinggi. Demikian pula halnya dengan pengembangan karir, secara umum persepsi anggota adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan sekalipun dampaknya hanya biasa-biasa saja terhadap efektivitas kerja.

Persepsi umum anggota juga menunjukkan bahwa antara fungsi pengawasan dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja. Artinya adalah bahwa kedua fungsi tersebut merupakan hal yang sama berpengaruh untuk meningkatkan efektifitas kerja anggota Polri di samping faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan, dll. yang pada tesis ini tidak dilakukan penelitiannya.

Persepsi anggota pada masing-masing fungsi operasional di Polres Metro Jakarta Timur adalah bervariasi. Persepsi yang bervariasi tersebut dipengaruhi oleh kesan yang didapat dari pelaksana wasrik dan bagian Personalia yang tidak lengkap.

Visi dan misi yang telah ditetapkan oleh pimpinan Polri (Itwasum Mabes Polri) yang didelegasikan kepada Itwasda Polda Metro Jaya yaitu visi, *Terwujudnya penyelenggaraan pengawasan dan pemeriksaan umum yang proaktif, transparan dan*

akuntabel guna meningkatkan kinerja aparat Polri dalam rangka membangun kemitraan, pelayanan kamtibmas yang prima dan tegaknya hukum serta kamdagri, dan misi khususnya pada angka 5 dan 6 yaitu :

5. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan serta mengawal sejak dini secara terus menerus pelaksanaan program, kegiatan dan permasalahan yang berimplikasi penyimpangan dan kerugian negara pada unit organisasi/satuan kerja di lingkungan Polri;
6. Turut serta memelihara soliditas institusi Polri dari berbagai pengaruh baik internal maupun eksternal yang sangat merugikan organisasi.

Telah terlaksana sampai ke tingkat Polres, namun pengaruhnya terhadap efektifitas kerja anggota memiliki kategori yang bervariasi, sekalipun pengaruh tersebut signifikan tetapi pada fungsi Intelijen dapat dikatakan tidak ada.

Visi SDE SDM POLRI adalah *mewujudkan personel polri yang profesional, bermoral dan modern yang tergelar disentra pelayanan masyarakat yang mampu melaksanakan tugas pokoknya sebagai penegak hukum, pemelihara kamtibmas, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat*. Selanjutnya visi tersebut dijabarkan dalam 10 butir misi SDE SDM POLRI yang pada dasarnya adalah memberikan kesempatan kepada anggota Polri untuk mengembangkan karirnya. Hal ini telah terlaksana di tingkat Polres sesuai dengan batasan kewenangan Polres tersebut. Persepsi anggota terhadap pengembangan karir ini pun dalam kategori yang variatif, namun masih signifikan, sekalipun pengaruhnya terhadap efektifitas kerja juga tidak terlalu tinggi pada fungsi-fungsi tertentu.

Seberapa besar pengaruh persepsi tentang pengawasan dan pengembangan karier terhadap efektivitas kerja anggota di Polres Metro Jakarta secara umum adalah 39.4 %. Dan Pengaruh Persepsi Pengawasan dan Pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada tiap-tiap fungsi operasional antara 0 % sampai 68.4 %. Sedangkan sisa prosentase (%) dari masing-masing faktor di atas adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja anggota yang tidak dilakukan pengkajian dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dengan telah terjawabnya hipotesis dan pertanyaan penelitian, sebagai bagian akhir dari penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran, antara lain :

Pengawasan dan pemeriksaan yang dilaksanakan memiliki standar yang baku sehingga dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas dan untuk menghindari perbedaan petunjuk antara Tim Wasrik yang satu dengan Tim Wasrik yang lain dalam menyelesaikan kekeliruan, kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas anggota.

Personil Tim Wasrik seyogyanya relatif tetap (tidak berganti-ganti) dari periode yang satu ke periode selanjutnya untuk obyek wasrik yang sama pada tahun anggaran yang sama, sehingga ada kesinambungan antara temuan pertama dengan temuan selanjutnya.

Mengingat pentingnya fungsi pengawasan, seyogyanya personil Tim Wasrik adalah personil Polri yang memiliki keahlian di bidangnya, dan personil yang bertugas di bagian tersebut harus mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang lebih baik, sehingga memiliki motivasi untuk bekerja. Dengan kata lain, tidak ada kesan bahwa personil yang bertugas di bidang tersebut adalah personil buangan yang purna tugas dari fungsi-fungsi favorit lainnya.

Pelaksanaan Wasrik seyogyanya bukanlah sekedar rutinitas organisasi dari satuan atas kepada satuan bawah, sehingga perlu merencanakan dan menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin namun dapat dirasakan hingga level anggota. Visi dan misi pengawasan tersebut dapat diterima langsung oleh anggota melalui komunikasi dan tatap muka secara langsung.

Pengembangan karir sebaiknya dilakukan dengan rencana yang baku untuk menghindari anggota yang sudah beberapa kali mendapatkan kesempatan pengembangan karir atau sebaliknya terdapat anggota yang belum pernah mendapatkan kesempatan.

Program pengembangan karir ditujukan agar anggota dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi yang seirama dengan perkembangan jaman. Dengan pengembangan karir akan tercipta anggota yang berkualitas dan mampu berprestasi serta fleksibel untuk suatu organisasi dalam geraknya ke masa depan. Hal ini dapat memberikan dorongan terhadap efektifitas kerja anggota untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan bersungguh-sungguh. Oleh karenanya pengembangan karir tersebut seharusnya tidak dikotori oleh permainan-permainan suap guna mewujudkan organisasi yang bersih dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1996. *Teori Organisasi*. Jakarta : STIA-LAN Press.
- Creswell, John W. 2002. *Research Design : Qualitative & Quantitative Approaches*. Jakarta : KIK Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irianto, Agus H. 2007. *Statistik : Konsep Dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Irwanto. 2002. *Psikologi Umum : Buku panduan Mahasiswa*. Jakarta : Prenhallindo.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M., Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L.- John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Notoatmodjo, Seokidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- P. Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandoyo, Heidjrachman, Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

- Sarwono, Sarlito W. 2009. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sarwono, Sarlito W dan Eko A. Meinarno. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Keputusan Irwasum Polri Nomor : Kep/10/VI/2010, tanggal 21 Juni 2010, tentang Rencana Kerja Inspektorat Pengawasan Umum Polri T.A. 2011.
- Keputusan Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia Nomor : Kep/103/VI/2010, tanggal 11 Juni 2010, tentang Rencana Kerja Staf Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia T.A. 2011.
- Keputusan Kepala Kepolisian Daerah Metro Jaya No.: Kep/219/IV/2011, tentang Sistem Komando Pengendalian dan Pembinaan Polres Tipe Metropolitan.
- Lampiran Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/360/VI/ 2005, 10 Juni 2005, tentang Grand Strategi Polri 2005-2025.
- Surat Keputusan Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia Nomor : Skep/195/XII/2009, tanggal 9 Desember 2009, tentang Renstra Sumber Daya Manusia Polri Tahun 2010-2014.
- Undang-undang No. 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Richard M. dan Steers,1980. Pengertian Efektifitas Kerja dan Alat Ukur Efektivitas Kerja. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/efektifitas-kerja-definisi-faktor-yang.html>.

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA
DI POLRES METRO JAKARTA TIMUR**

I. KUISENER UNTUK TEAM WASRIK

1. Identitas Responden

Nama :(kosongkan)
Pangkat / Golongan :(diisi)
Usia :(diisi)
Pendidikan Terakhir :(diisi)
Lama bekerja :(diisi)
Kejuruan :(diisi)

2. Petunjuk Pengisian

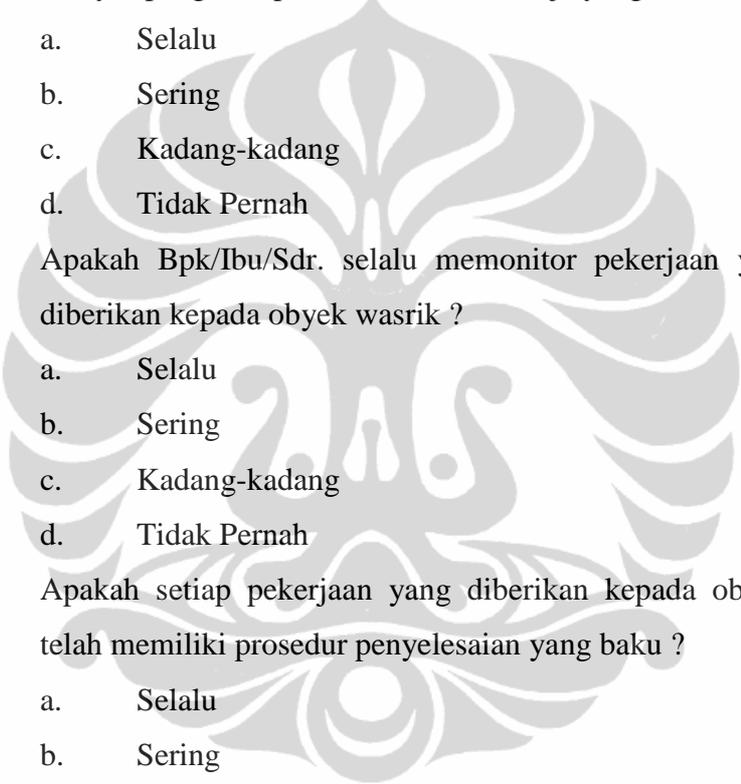
Pilihlah salah satu jawaban yang benar yang Bapak / Ibu / Saudara anggap paling tepat dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban a, b, c, dan d.

I. PENGAWASAN

Dimensi :

A. Penentuan standar hasil kerja

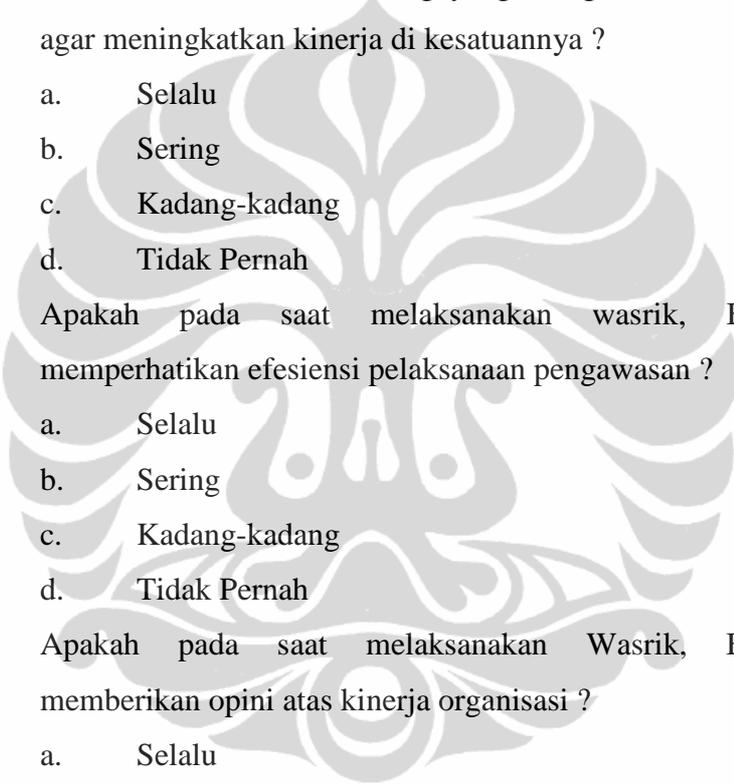
1. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. dalam melaksanakan tugas wasrik telah memiliki standar hasil untuk diperiksa pada obyek wasrik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

- 
2. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
 3. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. dalam menyelesaikan pekerjaan pernah menyimpang dari prosedur dan cara kerja yang telah ditetapkan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
 4. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. selalu memonitor pekerjaan yang sudah diberikan kepada obyek wasrik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
 5. Apakah setiap pekerjaan yang diberikan kepada obyek wasrik telah memiliki prosedur penyelesaian yang baku ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
 6. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

7. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
8. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina anggota untuk lebih baik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

B. Pengukuran prestasi kerja

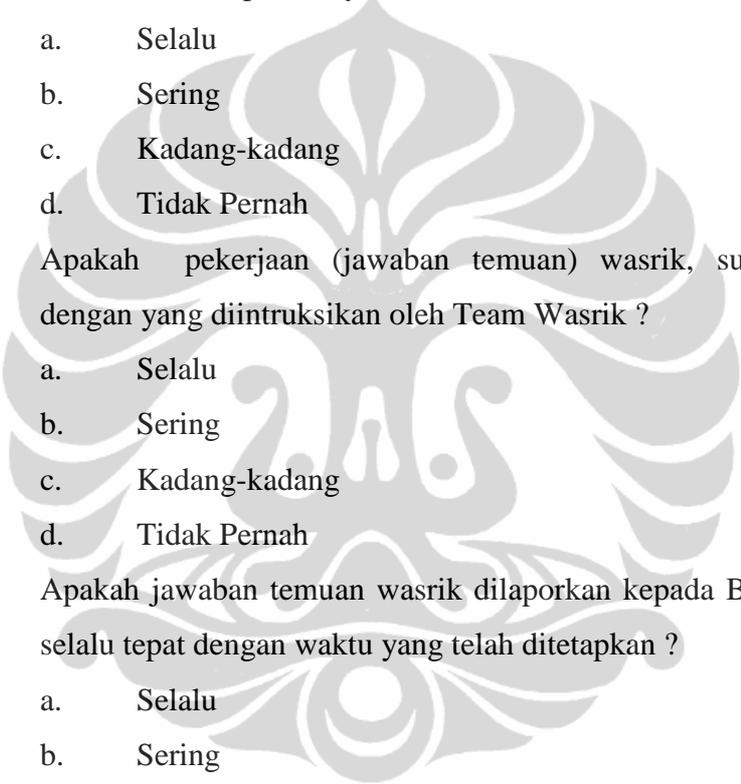
9. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. selalu memberikan tindakan korekif terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada obyek wasrik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
10. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. pernah terlambat menerima laporan pekerjaan yang memerlukan laporan dari obyek wasrik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
11. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. selalu menerima laporan perbaikan atas hasil temuan wasrik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

- 
12. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. pernah menemukan kesalahan pekerjaan yang sifatnya berulang pada obyek wasrik ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
13. Apakah pada saat melaksanakan wasrik, Bpk/Ibu/Sdr. memberikan ceramah/breffing yang mengarahkan obyek wasrik agar meningkatkan kinerja di kesatuannya ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
14. Apakah pada saat melaksanakan wasrik, Bpk/Ibu/Sdr. memperhatikan efesiensi pelaksanaan pengawasan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
15. Apakah pada saat melaksanakan Wasrik, Bpk/Ibu/Sdr. memberikan opini atas kinerja organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
16. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. lakukan meningkatkan kelancaran operasi organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

17. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. lakukan menunjukan pengecualian pada titik-titik strategi tertentu ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

C. Koreksi terhadap penyimpangan

18. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. selalu memberikan tindakan korekif terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada obyek wasrik ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
19. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. lakukan memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
20. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. lakukan telah Obyektif ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
21. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. lakukan mencari apa yang tidak beres, bukan mencari-cari kesalahan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

- 
22. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. lakukan bersifat membimbing anggota ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
23. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. pernah memberikan teguran secara lisan aatau tertulis kepada obyek Wasrik ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
24. Apakah pekerjaan (jawaban temuan) wasrik, sudah sesuai dengan yang diintruksikan oleh Team Wasrik ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
25. Apakah jawaban temuan wasrik dilaporkan kepada Bpk/Ibu/Sdr. selalu tepat dengan waktu yang telah ditetapkan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
26. Apakah Bpk/Ibu/Sdr membutuhkan beberapa hari untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang sudah diberikan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

27. Bpk/ibu/Sdr. minta bantuan teman bekerja Jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan diperusahaan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
28. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. memberikan tindakan perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh obyek wasrik ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
29. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan bersifat mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
30. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

31. Apakah wasrik yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan menciptakan terwujudnya pemerintahan yang bersih ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

II. EFEKTIVITAS KERJA

Dimensi : Kemampuan Menyesuaikan Diri, Prestasi kerja, Kepuasan kerja.

32. Menurut Bpk/Ibu/Sdr. apakah obyek wasrik telah mencapai target sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
33. Dengan tercapainya tujuan/target organisasi tersebut, apakah tujuan wasrik juga telah tercapai ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
34. Apakah menurut Bpk/Ibu/Sdr. masyarakat sudah merasa puas sebagai pihak pelanggan eksternal obyek wasrik?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

35. Apakah Struktur dalam organisasi obyek wasrik meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
36. Apakah teknologi dalam organisasi obyek wasrik bermanfaat untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi dan mendukung kerja obyek wasrik dalam mengukir prestasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
37. Apakah lingkungan tempat obyek wasrik bekerja menghasilkan kepuasan dan prestasi anggotanya ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
38. Apakah lingkungan ekstern obyek wasrik mempengaruhi tindakan dalam organisasi (seperti adanya peraturan pemerintah) ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
39. Apakah pimpinan obyek wasrik bertanggungjawab untuk memuaskan kebutuhan dan tujuan anggota dalam mengejar sasaran organisasi ?
- Selalu
 - Sering

- c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
40. Apakah obyek wasrik dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya melalui kerjasama dengan orang lain ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
41. Apakah hasil kerja yang dicapai oleh obyek wasrik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
42. Apakah pekerjaan yang dibebankan kepada obyek wasrik menyenangkan bagi anggotanya ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA
DI POLRES METRO JAKARTA TIMUR**

**II. KUISENER UNTUK BAGIAN ADMINISTRASI PERSONALIA
(BAGMINPERS)**

1. Identitas Responden

Nama :(kosongkan)
Pangkat / Golongan :(diisi)
Usia :(diisi)
Pendidikan Terakhir :(diisi)
Lama bekerja :(diisi)
Kejuruan :(diisi)

2. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang benar yang Bapak / Ibu / Saudara anggap paling tepat dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban a, b, c, dan d.

I. PENGEMBANGAN KARIER

Dimensi :

A. Pengembangan Karier Individual : Prestasi Kerja, Exposure, Permintaan Berhenti, Kesetiaan Organisasi, Mentors dan Sponsors, Kesempatan-kesempatan Untuk Tumbuh.

43. Apakah Bpk/Ibu/sdr. menjadikan rata-rata hasil pekerjaan anggota sebagai dasar penilaian dalam pengembangan karir anggota tersebut ?

- e. Selalu
- f. Sering

- g. Kadang-kadang
 - h. Tidak Pernah
44. Apakah senioritas dijadikan sebagai dasar penilaian dalam pengembangan karir anggota ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
45. Apakah ability atau kecakapan dijadikan sebagai dasar penilaian dalam pengembangan karir anggota ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
46. Apakah Bpk/Ibu/sdr. mengenal setiap anggota yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, seperti promosi, mutasi atau mengikuti pendidikan?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
47. Apakah Bpk/Ibu/sdr. menjadikan kesetiaan terhadap organisasi sebagai dasar untuk pengembangan karir anggota ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
48. Apakah Bpk/Ibu/sdr. memberikan kesempatan kepada anggota untuk memiliki seorang mentor yaitu orang yang menawarkan bimbingan karir informal ?
- a. Selalu
 - b. Sering

- c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
49. Apakah Bpk/Ibu/sdr. memperhatikan masukan dari sponsor yaitu orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang lain ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
50. Apakah Bpk/Ibu/sdr. memberikan kesempatan kepada anggota untuk meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

B. Peranan Departemen Personalia Dalam Pengembangan Karier :
Dukungan manajemen, Umpan balik, Membangun lingkungan kerja yang kohesif

51. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. memberikan peluang kepada anggota untuk mengikuti pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
52. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. memberikan peluang kepada anggota untuk mengikuti program promosi yang diadakan oleh kesatuan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

53. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. memberikan promosi bertujuan untuk mempertinggi semangat bekerja anggota ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
54. Apakah program promosi yang Bpk/Ibu/Sdr. adakan di kesatuan sebanding dengan pekerjaan anggota selama ini ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
55. Setelah pemindahan jabatan, apakah Bpk/Ibu/Sdr. pernah melakukan tindakan koreksi terhadap pekerjaan anggota ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
56. Apakah program pelatihan dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. berlangsung secara terus menerus ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
57. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. mengangkat anggota yang menunjukkan potensi besar menjadi komite-komite penting yang dapat memperluas pengalaman mereka dan dapat membantu mereka untuk memahami kepribadian, persoalan, dan proses memimpin organisasi ?
- Selalu
 - Sering

- c. Kadang-kadang
d. Tidak Pernah
58. Apakah rotasi pekerjaan yaitu proses pemindahan seorang anggota dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dilakukan secara terprogram dan terus menerus ?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak Pernah
59. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. juga memberikan posisi asisten yaitu posisi-posisi staf yang berada tepat di bawah seorang manajer ?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak Pernah
60. Tehnologi akan selalu ada dan memberikan alat yang tepat untuk pengembangan. Pengembangan secara *online* dapat mengambil bentuk, seperti konferensi video, obrolan langsung, pembagian dokumen, video dan audio *streamlining*, kursus berbasis Web, dan lain-lain. Apakah dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. melaksanakan Pengembangan secara online ?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak Pernah
61. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengikuti kursus dan perkuliahan di luar kantor ?
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak Pernah

62. Apakah dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. dilaksanakan pelatihan hubungan manusia (Pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan hubungan manusia yang dibutuhkan seseorang untuk bekerja sama dengan orang dengan baik) ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
63. Simulasi mengharuskan para partisipan untuk menganalisis sebuah situasi dan memutuskan tindakan terbaik berdasarkan data yang ada. Apakah dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. dilaksanakan simulasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

II. EFEKTIVITAS KERJA

Dimensi : Kemampuan Menyesuaikan Diri, Prestasi kerja, Kepuasan kerja.

64. Menurut Bpk/Ibu/Sdr. apakah organisasi Bpk/Ibu/Sdr. telah mencapai target sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
65. Dengan tercapainya tujuan/target organisasi tersebut, apakah tujuan anggota dalam organisasi juga telah tercapai ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

66. Apakah menurut Bpk/Ibu/Sdr. masyarakat sudah merasa puas sebagai pihak pelanggan eksternal organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
67. Apakah Struktur dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
68. Apakah teknologi dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. bermanfaat untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi dan mendukung kerja anggota dalam mengukir prestasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
69. Apakah lingkungan tempat Bpk/Ibu/Sdr. bekerja menghasilkan kepuasan dan prestasi bagi anggota ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
70. Apakah lingkungan ekstern mempengaruhi tindakan anggota dalam organisasi (seperti adanya peraturan pemerintah) ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

71. Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr. bertanggungjawab untuk memuaskan kebutuhan dan tujuan anggota dalam mengejar sasaran organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
72. Apakah anggota dalam mencapai pemenuhan kebutuhan melalui kerjasama dengan orang lain ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
73. Apakah hasil kerja yang dicapai oleh anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
74. Apakah pekerjaan yang dibebankan kepada anggota menyenangkan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ANGGOTA
DI POLRES METRO JAKARTA TIMUR**

III. KUISENER UNTUK ANGGOTA

2. Identitas Responden

Nama :(kosongkan)
Pangkat / Golongan :(diisi)
Usia :(diisi)
Pendidikan Terakhir :(diisi)
Lama bekerja :(diisi)
Kejuruan :(diisi)

2. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang benar yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling tepat dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban a, b, c, dan d.

A. PERSEPSI TENTANG PENGAWASAN

Dimensi : Penentuan standar hasil kerja, Pengukuran prestasi kerja, Koreksi terhadap penyimpangan.

75. Apakah menurut Bpk/Ibu/Sdr. team wasrik dalam melaksanakan tugas telah memiliki standar hasil untuk diperiksa pada obyek wasrik ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
76. Apakah menurut Bpk/Ibu/Sdr. team wasrik menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang

- d. Tidak Pernah
77. Apakah menurut Bpk/Ibu/Sdr. team wasrik selalu memonitor pekerjaan yang sudah diberikan kepada Saudara ?
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah
78. Apakah setiap pekerjaan yang diberikan kepada Bpk/Ibu/Sdr. telah memiliki prosedur penyelesaian yang baku ?
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah
79. Apakah wasrik yang dilaksanakan merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi Saudara ?
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah
80. Apakah wasrik yang dilaksanakan menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi ?
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah
81. Apakah wasrik yang dilaksanakan mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina anggota untuk lebih baik ?
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah

82. Apakah team wasrik selalu memberikan tindakan korekif terhadap hasil pekerjaan yang Bpk/Ibu/Sdr. laksanakan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
83. Apakah pada saat melaksanakan wasrik, team wasrik memberikan ceramah/breffing yang mengarahkan Bpk/Ibu/Sdr. agar meningkatkan kinerja di kesatuan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
84. Apakah pada saat melaksanakan wasrik, team wasrik memperhatikan efesiensi pelaksanaan wasrik ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
85. Apakah pada saat melaksanakan Wasrik, team memberikan opini atas kinerja organisasi Bpk/Ibu/Sdr.?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
86. Apakah wasrik yang dilakukan meningkatkan kelancaran operasi organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah

87. Apakah team wasrik selalu memberikan tindakan korekif terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada Bpk/Ibu/Sdr.?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
88. Apakah team wasrik memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr.?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
89. Apakah wasrik yang dilakukan telah Obyektif ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
90. Apakah wasrik yang dilakukan mencari apa yang tidak beres, bukan mencari-cari kesalahan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
91. Apakah wasrik yang dilakukan bersifat membimbing anggota ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
92. Apakah team wasrik pernah memberikan teguran secara lisan atau tertulis kepada Bpk/Ibu/Sdr.?
- Selalu
 - Sering

- c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
93. Apakah pekerjaan (jawaban temuan) wasrik, sudah sesuai dengan yang diintruksikan oleh Team Wasrik ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
94. Apakah jawaban temuan wasrik dilaporkan kepada team selalu tepat dengan waktu yang telah ditetapkan?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
95. Apakah wasrik memberikan tindakan perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh Bpk/Ibu/Sdr.?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
96. Apakah wasrik yang dilaksanakan bersifat mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
97. Apakah wasrik yang dilaksanakan mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang

- d. Tidak Pernah
98. Apakah wasrik yang dilaksanakan menciptakan terwujudnya pemerintahan yang bersih ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

B. PERSEPSI TENTANG PENGEMBANGAN KARIR

Dimensi : Pengembangan Karier Individual (Prestasi Kerja, Exposure, Permintaan Berhenti, Kesetiaan Organisasi, Mentors dan Sponsors, Kesempatan-kesempatan Untuk Tumbuh) dan Peranan Departemen Personalia Dalam Pengembangan Karier (ukungan manajemen, Umpan balik, Membangun lingkungan kerja yang kohesif)

99. Apakah rata-rata hasil pekerjaan menjadi dasar penilaian dalam pengembangan karir Bpk/Ibu/sdr.?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
100. Apakah senioritas dijadikan sebagai dasar penilaian dalam pengembangan karir Bpk/Ibu/sdr.?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
101. Apakah ability atau kecakapan dijadikan sebagai dasar penilaian dalam pengembangan karir Bpk/Ibu/sdr.?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

102. Apakah Bpk/Ibu/sdr. mengenal setiap pimpinan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, seperti promosi, mutasi atau mengikuti pendidikan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
103. Apakah kesetiaan terhadap organisasi merupakan dasar untuk pengembangan karir Bpk/Ibu/sdr.?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
104. Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada Bpk/Ibu/sdr. untuk memiliki seorang mentor yaitu orang yang menawarkan bimbingan karir informal ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
105. Apakah pimpinan Bpk/Ibu/sdr. memperhatikan masukan dari sponsor yaitu orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang lain ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
106. Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada Bpk/Ibu/sdr. untuk meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar ?
- Selalu
 - Sering

- c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
107. Apakah pimpinan memberikan peluang kepada Bpk/Ibu/Sdr. untuk mengikuti pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
108. Apakah pimpinan memberikan peluang kepada Bpk/Ibu/Sdr. untuk mengikuti program promosi yang diadakan oleh kesatuan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
109. Apakah pimpinan memberikan promosi bertujuan untuk mempertinggi semangat bekerja Bpk/Ibu/Sdr. ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
110. Apakah program promosi yang diadakan di kesatuan sebanding dengan pekerjaan Bpk/Ibu/Sdr. selama ini ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
111. Setelah pemindahan jabatan, apakah Bpk/Ibu/Sdr. pernah menerima tindakan koreksi terhadap pekerjaan dari pimpinan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah

112. Apakah program pelatihan dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. berlangsung secara terus menerus ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
113. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. yang memiliki potensi besar pernah diangkat menjadi komite-komite penting yang dapat memperluas pengalaman dan dapat membantu untuk memahami kepribadian, persoalan, dan proses memimpin organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
114. Apakah rotasi pekerjaan yaitu proses pemindahan seorang anggota dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dilakukan secara terprogram dan terus menerus?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
115. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. juga diberikan posisi asisten yaitu posisi-posisi staf yang berada tepat di bawah seorang manajer ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
116. Tehnologi akan selalu ada dan memberikan alat yang tepat untuk pengembangan. Pengembangan secara *online* dapat mengambil bentuk, seperti konferensi video, obrolan langsung, pembagian dokumen, video dan audio *streamlining*, kursus berbasis Web, dan lain-lain. Apakah

dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. melaksanakan Pengembangan secara online ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah

117. Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada Bpk/Ibu/Sdr. untuk mengikuti kursus dan perkuliahan di luar kantor ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah

118. Apakah dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. dilaksanakan pelatihan hubungan manusia (Pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan hubungan manusia yang dibutuhkan seseorang untuk bekerja sama dengan orang dengan baik) ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah

119. Simulasi mengharuskan para partisipan untuk menganalisis sebuah situasi dan memutuskan tindakan terbaik berdasarkan data yang ada. Apakah dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. dilaksanakan simulasi ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak Pernah

C. PERSEPSI TENTANG EFEKTIVITAS KERJA

Dimensi : Kemampuan Menyesuaikan Diri, Prestasi kerja, Kepuasan kerja.

120. Menurut Bpk/Ibu/Sdr. apakah organisasi Bpk/Ibu/Sdr. telah mencapai target sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
121. Dengan tercapainya tujuan/target organisasi tersebut, apakah tujuan Bpk/Ibu/Sdr. dalam organisasi juga telah tercapai ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
122. Apakah menurut Bpk/Ibu/Sdr. masyarakat sebagai pihak pelanggan eksternal organisasi merasa puas ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
123. Apakah Struktur dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak Pernah
124. Apakah teknologi dalam organisasi Bpk/Ibu/Sdr. bermanfaat untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi dan mendukung kerja Bpk/Ibu/Sdr. dalam mengukir prestasi ?
- Selalu
 - Sering

- c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
125. Apakah lingkungan tempat Bpk/Ibu/Sdr.bekerja menghasilkan kepuasan dan prestasi buat Saudara ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
126. Apakah lingkungan ekstern mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
127. Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr. bertanggungjawab untuk memuaskan kebutuhan dan tujuan anggota dalam mengejar sasaran organisasi ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
128. Apakah Bpk/Ibu/Sdr. dalam mencapai pemenuhan kebutuhan melalui kerjasama dengan orang lain ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah
129. Apakah hasil kerja yang Bpk/Ibu/Sdr. capai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada Bpk/Ibu/Sdr. didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang

- d. Tidak Pernah
130. Apakah pekerjaan yang dibebankan kepada Bpk/Ibu/Sdr. menyenangkan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak Pernah



CORRELATIONS
 /VARIABLES=WAS EFF
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		30-Apr-2011 11:29:31
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 1 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	12
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=WAS EFF /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.016

Notes

Output Created	30-Apr-2011 11:29:31	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisieronFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 1 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	12
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=WAS EFF /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.016

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisieronFinal.sav

Correlations

		WAS	EFF
WAS	Pearson Correlation	1	.085
	Sig. (2-tailed)		.792
	N	12	12
EFF	Pearson Correlation	.085	1
	Sig. (2-tailed)	.792	
	N	12	12

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER BANGKAR.
    
```

Regression

Notes		
Output Created		30-Apr-2011 11:32:34
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 2 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	10
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	2620 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.452	.384	.26370

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.459	1	.459	6.606	.033 ^a
	Residual	.556	8	.070		
	Total	1.016	9			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.075	.540		1.992	.081
	BANGKAR	.569	.221	.673	2.570	.033

a. Dependent Variable: EFF



Lampiran 6 : Analisa Data Untuk Anggota

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER WAS.

```

Regression

Notes	
Output Created	30-Apr-2011 11:16:52
Comments	
Input	
Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	Group = 3 (FILTER)
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER WAS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	2620 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.298	.48197

a. Predictors: (Constant), WAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.840	1	7.840	33.750	.000 ^a
	Residual	17.655	76	.232		
	Total	25.495	77			

a. Predictors: (Constant), WAS

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.948	.284		3.332	.001
	WAS	.595	.102	.555	5.809	.000

a. Dependent Variable: EFF

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT EFF
 /METHOD=ENTER BANGKAR.

Regression

Notes

Output Created		30-Apr-2011 11:19:59
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.015
	Memory Required	2620 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.297	.48254

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.798	1	7.798	33.492	.000 ^a
	Residual	17.696	76	.233		
	Total	25.495	77			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.129	.255		4.431	.000
	BANGKAR	.642	.111	.553	5.787	.000

a. Dependent Variable: EFF

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER BANGKAR WAS.

```

Regression

Notes

Output Created		30-Apr-2011 11:21:09
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR WAS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Memory Required	2876 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS, BANGKAR ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.394	.377	.45404

a. Predictors: (Constant), WAS, BANGKAR

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.033	2	5.017	24.334	.000 ^a
	Residual	15.462	75	.206		
	Total	25.495	77			

a. Predictors: (Constant), WAS, BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.604	.288		2.100	.039
	BANGKAR	.410	.126	.354	3.262	.002
	WAS	.383	.116	.357	3.292	.002

a. Dependent Variable: EFF



Lampiran 7 : Analisa Data Untuk Fungsi Reskrim

```

REGRESSION
  /SELECT=Fun gsi EQ 1
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER WAS.
  
```

Regression

Notes		
Output Created		16-May-2011 13:39:36
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS\SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fun gsi EQ 1 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER WAS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS
SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Reskrim

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Reskrim (Selected)			
1	.777 ^a	.604	.574	.35250

a. Predictors: (Constant), WAS

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.467	1	2.467	19.856	.001 ^a
	Residual	1.615	13	.124		
	Total	4.083	14			

a. Predictors: (Constant), WAS

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Reskrim

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.575		
	WAS	.727	.163	.777	4.456	.001

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Reskrim

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 1
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER BANGKAR.

```

Regression

Notes		16-May-2011 13:48:12
Output Created		
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 1 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Reskrim

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Reskrim (Selected)			
1	.708 ^a	.501	.463	.39569

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.047	1	2.047	13.075	.003 ^a
	Residual	2.035	13	.157		
	Total	4.083	14			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Reskrim

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.588	.502		1.172	.262
	BANGKAR	.840	.232	.708	3.616	.003

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Reskrim

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER WAS BANGKAR .

```

Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\SPSS OLAH SENDIRI\KuisiонерFinal. revisi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR, WAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.631	.32785

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.793	2	1.396	12.992	.001 ^a
	Residual	1.290	12	.107		
	Total	4.083	14			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.190	.442		.429	.676
	WAS	.514	.195	.549	2.634	.022
	BANGKAR	.431	.247	.363	1.740	.107

a. Dependent Variable: EFF

Lampiran 8 : Analisa Data Untuk Fungsi Narkoba

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 2
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER WAS.
  
```

Regression

Notes		
Output Created		16-May-2011 13:53:38
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 2 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER WAS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Narkoba

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Narkoba (Selected)			
1	.410 ^a	.168	.104	.58316

a. Predictors: (Constant), WAS

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.892	1	.892	2.624	.129 ^a
	Residual	4.421	13	.340		
	Total	5.313	14			

a. Predictors: (Constant), WAS

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Narkoba

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.160		
	WAS	.494	.305	.410	1.620	.129

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Narkoba

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 2
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER BANGKAR.

```

Regression

		Notes
Output Created		16-May-2011 13:50:53
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 2 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Narkoba

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Narkoba (Selected)			
1	.600 ^a	.360	.310	.51160

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.911	1	1.911	7.301	.018 ^a
	Residual	3.403	13	.262		
	Total	5.313	14			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Narkoba

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.877	.596		1.471	.165
	BANGKAR	.698	.258	.600	2.702	.018

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Narkoba

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER WAS BANGKAR .

```

Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\SPSS OLAH SENDIRI\KuisisionerFinal. revisi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR, WAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.253	.53240

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.912	2	.956	3.373	.069 ^a
	Residual	3.401	12	.283		
	Total	5.313	14			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.849	.757		1.121	.284
	WAS	.025	.373	.020	.066	.949
	BANGKAR	.682	.360	.586	1.897	.082

a. Dependent Variable: EFF

Lampiran 9 : Analisa Data Untuk Fungsi Binmas

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 3
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER WAS.
  
```

Regression

Notes		16-May-2011 13:55:23
Output Created		
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 3 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER WAS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.015
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Binmas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Binmas (Selected)			
1	.568 ^a	.323	.271	.58228

a. Predictors: (Constant), WAS

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.101	1	2.101	6.198	.027 ^a
	Residual	4.408	13	.339		
	Total	6.509	14			

a. Predictors: (Constant), WAS

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Binmas

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.064	.671		1.587	.137
	WAS	.570	.229	.568	2.490	.027

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Binmas

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 3
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER BANGKAR.

```

Regression

Notes

Output Created	16-May-2011 13:56:48	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 3 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.015
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Binmas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Binmas (Selected)			
1	.645 ^a	.416	.371	.54067

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.709	1	2.709	9.266	.009 ^a
	Residual	3.800	13	.292		
	Total	6.509	14			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Binmas

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.228	.500		2.453	.029
	BANGKAR	.608	.200	.645	3.044	.009

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Binmas

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER WAS BANGKAR .

```

Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\SPSS OLAH SENDIRI\KuisisionerFinal. revisi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR, WAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.447	.50685

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.426	2	1.713	6.669	.011 ^a
	Residual	3.083	12	.257		
	Total	6.509	14			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.525	.630		.833	.421
	WAS	.365	.219	.364	1.671	.121
	BANGKAR	.467	.205	.495	2.271	.042

a. Dependent Variable: EFF

Lampiran 10 : Analisa Data Untuk Fungsi Intelijen

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 4
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER WAS.
  
```

Regression

Notes	
Output Created	16-May-2011 14:00:37
Comments	
Input	Data C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav Active Dataset DataSet1 Filter Group = 3 (FILTER) Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 78
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 4 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER WAS.
Resources	Processor Time 00:00:00.016 Elapsed Time 00:00:00.016 Memory Required 2636 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Intelkam

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Intelkam (Selected)			
1	.308 ^a	.095	.019	.38271

a. Predictors: (Constant), WAS

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.184	1	.184	1.256	.284 ^a
	Residual	1.758	12	.146		
	Total	1.942	13			

a. Predictors: (Constant), WAS

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Intelkam

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.760		
	WAS	.279	.249	.308	1.121	.284

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Intelkam

```

REGRESSION
/SELECT=Fungsi EQ 4
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER BANGKAR.

```

Regression

Notes

Output Created	16-May-2011 13:59:21	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 4 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR.	
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Intelkam

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Intelkam (Selected)			
1	.020 ^a	.000	-.083	.40216

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.001	1	.001	.005	.945 ^a
	Residual	1.941	12	.162		
	Total	1.942	13			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Intelkam

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	.648		3.869	.002
	BANGKAR	.021	.292	.020	.070	.945

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Intelkam

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER WAS BANGKAR .

```

Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\SPSS OLAH SENDIRI\KuisisionerFinal. revisi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR, WAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	-.017	.38964

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.272	2	.136	.894	.437 ^a
	Residual	1.670	11	.152		
	Total	1.942	13			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.931	.762		2.536	.028
	WAS	.428	.321	.472	1.336	.209
	BANGKAR	-.272	.357	-.269	-.760	.463

a. Dependent Variable: EFF

Lampiran 11 : Analisa Data Untuk Fungsi Samapta

```

REGRESSION
  /SELECT=Fungsi EQ 5
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT EFF
  /METHOD=ENTER WAS.
    
```

Regression

Notes		
Output Created		16-May-2011 14:01:54
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 5 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER WAS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WAS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Samapta

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Samapta (Selected)			
1	.473 ^a	.224	.178	.52352

a. Predictors: (Constant), WAS

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.345	1	1.345	4.908	.041 ^a
	Residual	4.659	17	.274		
	Total	6.004	18			

a. Predictors: (Constant), WAS

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Samapta

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.862	.857		1.006	.329
	WAS	.663	.299	.473	2.215	.041

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Samapta

```

REGRESSION
/SELECT=Fungsi EQ 5
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER BANGKAR.

```

Regression

		Notes
Output Created		16-May-2011 14:03:42
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	Group = 3 (FILTER)
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /SELECT=Fungsi EQ 5 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EFF /METHOD=ENTER BANGKAR.
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	2636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\TESIS SINAGA\KuisisionerFinal.sav

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

c. Models are based only on cases for which Fungsi = Samapta

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Fungsi = Samapta (Selected)			
1	.484 ^a	.234	.189	.52017

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.405	1	1.405	5.191	.036 ^a
	Residual	4.600	17	.271		
	Total	6.004	18			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR

b. Dependent Variable: EFF

c. Selecting only cases for which Fungsi = Samapta

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.941	.799		1.178	.255
	BANGKAR	.799	.351	.484	2.278	.036

a. Dependent Variable: EFF

b. Selecting only cases for which Fungsi = Samapta

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EFF
/METHOD=ENTER WAS BANGKAR .

```

Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\xp\My Documents\SPSS OLAH SENDIRI\KuisisionerFinal. revisi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BANGKAR, WAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.275	.185	.52155

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.652	2	.826	3.037	.076 ^a
	Residual	4.352	16	.272		
	Total	6.004	18			

a. Predictors: (Constant), BANGKAR, WAS

b. Dependent Variable: EFF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.535	.908		.589	.564
	WAS	.381	.399	.272	.954	.354
	BANGKAR	.500	.471	.303	1.062	.304

a. Dependent Variable: EFF

RIWAYAT HIDUP SINGKAT

1. DATA PRIBADI

Nama : Saut Panggabean Sinaga
Tempat Lahir : Pematang Siantar
Tanggal Lahir : 4 Pebruari 1972
Jenis Kelamin : Laki-laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Kristen Protestan
Pekerjaan : Anggota Polri

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Pendidikan Umum :
- 1) Sekolah Dasar : SD Cindelaras Kalirejo Lampung Tengah, 1985.
 - 2) Sekolah Menengah Pertama : SMP Xaverius Kalirejo Lampung Tengah, 1988.
 - 3) Sekolah Menengah Atas : SMA Xaverius Pringsewu Lampung Selatan, 1991.
- b. Pendidikan Polri :
- 1) Akademi Kepolisian : Semarang, 1994.
 - 2) PTIK : Jakarta, 2003.
 - 3) Sespimpol : Lembang, 2008.
- c. Kejuruan :
- 1) Kejuruan Dasar Sabhara, 1994.
 - 2) Kejuruan Lanjutan Sabhara PJR, 1995.
 - 3) Kejuruan Dasar Reserse, 1997.
 - 4) Kejuruan Lanjutan Reserse Lingkungan hidup, 1998.
 - 5) KIBI PA PTIK, 2001.

3. RIWAYAT JABATAN

- a. Kaurbin Ops Sabhara Polres Sorong Polda Irian Jaya, 1995.
- b. Kasat Sabhara Polres Fakfak Polda Irian Jaya, 1996.
- c. Kasat Sabhara Polres Manokwari Polda Irian Jaya, 1996.
- d. Kasat Reserse Polres Manokwari Polda Irian Jaya, 1998.
- e. Kanit Tipikor Direktorat Reserse Polda Irian Jaya, 1999.
- f. Kanit Tipiter Direktorat Reserse Polda Irian Jaya, 1999.
- g. Kasat Reserse Polres Jayapura Polda Irian Jaya, 2000.
- h. Kabag Ops Polres Bungo Polda Jambi, 2003.
- i. Kasat Samapta Poltabes Jambi Polda Jambi, 2005.
- j. Kabag Ops Poltabes Jambi Polda Jambi, 2006.
- k. Waka Polres Tanjung Jabung Barat Polda Jambi, 2007.
- l. Kasubag Bin Ops Biro Ops Polda Sulawesi Tenggara, 2008.
- m. Kasat I Pidana Umum Direktorat Reskrim Polda Sultra, 2009.

4. RIWAYAT KEPANGKATAN

- a. Letnan Dua Polisi : 28 Juli 1994
- b. Letnan Satu Polisi : 01 Oktober 1997
- c. Ajun Komisaris Polisi : 01 Januari 2001
- d. Komisaris Polisi : 01 Juli 2005
- e. Ajun Komisaris Besar Polisi : 01 Juli 2009

5. TANDA JASA

- a. Bak Saka Dharma : 1997.
- b. Satya Lencana 8 Tahun : 2001.
- c. Satya Lencana 16 Tahun : 2009.