



Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Puslitbang Polri

Sifa Agni Andini¹ Sigit Purwanto², Asti Marlina³

^{1,2,3}Universitas Ibn Khaldun

¹Sifaagni422@gmail.com ²sigitpurwanto@uika-bogor.ac.id ³asti@uika-bogor.ac.id

ABSTRACT

The Indonesian National Police Research and Development Center has identified issues such as a lack of information about education, a decline in personnel discipline, and poor personnel performance. Therefore, the purpose of this study is to determine the influence of education level and work discipline on personnel performance. This study is quantitative in nature, using saturation sampling techniques to select 64 personnel consisting of non-commissioned officers and first officers (Pama) in the Indonesian National Police, with ranks II A – III C for civil servants in the Indonesian National Police, by collecting data through observation, questionnaires, and interviews as a supplement to deepen the understanding of the research. The findings from the validity and reliability tests indicate that all items in the research instrument were consistent, and all classical assumption tests, such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity, were well met. According to multiple linear regression analysis, work discipline and educational level have a significant positive effect on performance. Partial hypothesis testing indicates that educational level and work discipline are significantly related to performance. These variables are referred to as educational level and work discipline. Similarly, simultaneously (F-test), the variables of educational level and work discipline together have a significant influence on the performance of Puslitbang Polri personnel.

Keyword: Education Level; Work Discipline; Personnel Performance; Police Force.

ABSTRAK

Pusat Penelitian dan Pengembangan Kepolisian Nasional Indonesia mengidentifikasi masalah seperti kurangnya informasi tentang pendidikan, kecenderungan penurunan disiplin personel, dan kinerja personel yang buruk. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel. Penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih 64 personel yang terdiri dari bintara dan perwira pertama (Pama) di Kepolisian Nasional Indonesia, dengan golongan II A – III C untuk pegawai negeri sipil di Kepolisian Nasional Indonesia, dengan mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, dan wawancara sebagai pelengkap untuk memperdalam pemahaman penelitian. Temuan dari pengujian validitas dan reliabilitas mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian terbukti konsisten, seluruh pengujian asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, telah dipenuhi dengan baik. Menurut analisis regresi linier berganda, disiplin kerja dan tingkat pendidikan mempunyai efek positif yang signifikan terhadap kinerja. Uji hipotesis parsial mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara signifikan berkaitan dengan kinerja. Variabel-variabel ini disebut sebagai tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Demikian pula, secara bersamaan (F-test), variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Puslitbang Polri.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan; Disiplin Kerja; Kinerja Personel; Kepolisian.

PENDAHULUAN

Diatur dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002, Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah lembaga penegak hukum di Indonesia yang berfungsi sebagai pelindung, pengayom dan pembimbing masyarakat. Anggota Polri harus bersikap profesional maka profesionalisme anggota Polri ditunjukkan oleh hasil kinerja dan perilaku kedisiplinan.

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memikirkan apa yang telah dilakukannya selama proses pembelajaran dan menghasilkan ide-ide baru dari setiap bagian. Adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia untuk mengembangkan, memanfaatkan dan mengidentifikasi secara efektif agar mendukung strategi dan tujuan organisasi.

Pada Polri jenjang pendidikan merupakan langkah-langkah yang ditentukan dengan mempertimbangkan tingkat perkembangan yang diharapkan dan tujuan untuk dicapai, kemampuan dan jenjang kepangkatan. Pendidikan tidak terlepas dari kehidupan manusia, karena sangat penting dalam menentukan dan menunjukkan kemajuan suatu bangsa serta mendukung peningkatan kemampuan dan merupakan komponen penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Undang-Undang pasal 29 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang dapat mengatur jenis pendidikan suatu lembaga pemerintah non-departemen, seperti Polri. Dengan menunjukkan bahwa pendidikan pembentukan Bintara yang merupakan bagian dari sistem tersebut. Pembentukan Bintara Polri diberikan hanya 7 (tujuh) bulan dalam waktu singkat, tetapi keberhasilan tidaknya ditentukan oleh seberapa lama pendidikan yang ditempuh, program dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan kedinasan. (Nugraha et al., 2023).

Disiplin bagi personel memberikan tanggung jawab telah diberikan oleh pimpinan, seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu melalui kualitas yang diharapkan juga berkaitan pada kemampuan dalam bertugas secara efektif untuk menghindari perilaku yang merugikan instansi.

Individu sangat menginginkan hidup bebas, mereka juga ingin melepaskan diri dari segala aturan dan ikatan yang dapat membatasi tindakan dan perilaku mereka, karena di kehidupan sehari-hari, kapanpun dan di manapun seseorang pasti ada peraturan dan persyaratan yang menetapkan dan membatasi semua kegiatan manusia dan pelanggaran terhadap peraturan ini akan memiliki konsekuensi. Jika setiap orang dapat menyesuaikan diri dengan apa yang telah ditetapkan kepada mereka, hal itu pasti akan menciptakan suatu masyarakat yang teratur dan aman.

Kinerja merupakan hasil dari program atau kebijakan kegiatan yang berhasil mencapai sasaran, tujuan serta visi dan misi. Kinerja bagian sangat penting manfaatnya untuk suatu instansi, anggota Polri yang bertugas dengan sesuai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan tingkat output yang rendah tanpa menghasilkan hasil yang baik secara keseluruhan anggota, maka tujuan akan sangat sulit untuk dicapai. Kinerja kepolisian sangat penting untuk dilakukan tujuan yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan visi misi instansi kepolisian, Polri menggunakan kinerja sebagai alat strategi untuk mengukur kemampuan anggotanya dalam menjalankan tugas yang telah diatur oleh Undang-undang.

Objek yang diteliti yaitu Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri atau disebut dengan Puslitbang Polri, merupakan satuan kerja di dalam lingkungan Mabes Polri yang mempunyai unsur pendukung dibidang penelitian, pengembangan dan pengkajian dan Kapolri mengawasi di tingkat Mabes Polri.

Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Polri menemukan beberapa masalah terkait kinerja personel. Ditemukan terdapat bukti bahwa pendidikan personel belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaannya. informasi pendidikan yang memadai, adanya kecenderungan penurunan disiplin personel, dan kinerja ditemukan bahwa personel terkadang harus bekerja diluar jam kerja untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh pendidikan dan disiplin, sangat penting untuk mencapai tujuan instansi.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel di Puslitbang Polri. Serupa dengan hasil penelitian yang

dilakukan sebelumnya, seperti penelitian Faradilla & Jojok (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan soe konveksi Jombang” yang menemukan apakah disiplin kerja berdampak besar pada kinerja karyawan, dan penelitian Lailatul & Prasetyo (2024) dengan judul “Pengaruh pendidikan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur di kantor desa Sei’ijum raya kecamatan Mentaya hilir selatan” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah secara spesifik mempelajari fenomena tersebut pada personel Puslitbang Polri.

Peningkatan Kinerja personel melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, konsep ini menjelaskan bahwa kualitas SDM Polri sangat mempengaruhi kinerja personelnnya sebagai bagian dari lembaga penegak hukum. Beberapa cara untuk meningkatkan kualitas SDM ini termasuk meningkatkan pendidikan dan penanaman disiplin kerja. Dalam judul ada tiga variabel ini yaitu dua variabel Independen atau variabel bebas (Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja) 1 variabel dependen atau variabel terikat (Kinerja Personel).

Tingkat Pendidikan, ini memiliki indikator menurut Tirtarahardja 2016 (Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan, Kompetensi) dan memiliki teori yang mendukung seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan dan kemajuan suatu bangsa, termasuk dalam lingkup Polri. Disiplin Kerja memiliki indikator menurut Hasibuan 2017 (Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan, Sanksi Hukuman, Keberanian, Hubungan Kemanusia) di dukung oleh teori yang mengemukakan bahwa Disiplin kerja bagi personel menunjukkan tindakan yang akan menghasilkan kinerja yang baik dan disiplin sangat berpengaruh positif pada personel karena mempunyai sifat mendidik, mengoreksi dan meningkatkan efektifitas dalam bekerja (Bintoro, 2017).

Kinerja personel sebagai variabel terikat juga memiliki indikator menurut Mas’ud 2004 (Kuantitas, Kualitas, Kemampuan, Kreativitas) didukung oleh teori Mangkunegara (2006) mengemukakan faktanya istilah “kinerja” berasal dari kata “prestasi kerja” atau prestasi nyata yang akan dilakukan oleh seseorang dan mengacu pada kuantitas kualitas hasil kerja personel dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai yang diberikan pimpinan.

Faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja personel dikarenakan adanya permasalahan pada pendidikan yang akan berdampak pada instansi serta penyebab lain yang berdampak pada hasil kinerja adalah kurangnya disiplin kerja sehingga tanggung jawab dalam mengerjakan tugas kurang maksimal. Dengan adanya pendidikan dan disiplin kerja akan menjadikan harapan pada peningkatan hasil kinerja personel sesuai dengan standar instansi yang dapat dicapai. Berdasarkan latar belakang yang diberikan oleh penulis, penulis tertarik ingin melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Puslitbang Polri”**.

Tingkat Pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara mendefinisikan pendidikan merupakan tuntutan dalam pertumbuhan anak-anak, menanamkan segala potensi kekuatan pada anak-anak sebagai manusia, masyarakat dan dapat mencapai keselamatan serta kebahagiaan setinggi-tingginya (Hidayat, 2015). Selain itu disiplin Kerja sangat penting bagi instansi karena dapat membuat tujuan mudah tercapai jika personel memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen yang diambil oleh manajemen untuk meningkatkan standar organisasi. Personel yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan baik. Drucker dalam jurnal (Disiplin et al., 2023) menyatakan kinerja yang optimal hanya dapat dicapai oleh personel yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Menurut Malayu Hasibuan (2003) dalam buku (Sudaryo et al., 2018) kinerja citra personel yang tercermin dalam suatu instansi, tetapi menggunakannya dengan benar karena tidaklah mudah, manusia memiliki berbagai karakter dan kemampuan. Kinerja keberhasilan individu selama melakukan tugas yang sudah sesuai dengan ketentuan standar hasil kerja, sasaran atau kriteria.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu yaitu tingkat pendidikan, pendidikan tidak hanya memberikan keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi membentuk cara berpikir, kemampuan beradaptasi. Kinerja sangat ditentukan oleh pendidikan dan disiplin kerja. Kinerja

sangat ditentukan oleh pendidikan dan disiplin kerja. Kedisiplinan di tempat kerja mencakup mematuhi etika kerja, peraturan, serta tanggung jawab yang diberikan. Personel memiliki disiplin tinggi cenderung lebih efektif, konsisten dan terorganisir dalam pekerjaannya. Semangat disiplin memastikan bahwa semua tugas diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan, berdampak positif pada kuantitas dan kualitas hasil.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di instansi kepolisian yaitu Pusat Penelitian dan Pengembangan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Puslitbang Polri) yang beralamat di Jl. Raya Tonjong, Desa Cimanggis, Kecamatan Bojonggede, Kabupaten Bogor.

Populasi berdasarkan (Sugiyono, 2015:80) merupakan area yang dapat digeneralisasikan mencakup semua subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh para peneliti untuk mempelajari dan mencapai kesimpulan. Populasi sifat dari objek atau subjek yang dipelajari.

Sampel menurut (Sugiyono, 2015:81) adalah bagian terkecil dari populasi yang akan diteliti. Keputusan sampel dapat diterapkan pada populasi, untuk memastikan bahwa sampel itu benar-benar mewakili populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua aspeknya karena keterbatasan dana, tenaga atau waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang di ambil dari populasi untuk mempelajari sebagian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 64 personel, diambil berdasarkan dengan pangkat Bintara Pama untuk anggota Polri dan untuk PNS Gol II A – III C. Data ini bersumber dari data primer dan sekunder dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui kuesioner, wawancara, observasi dan data diperoleh berbagai sumber, publikasi, dan dokumen profil instansi. Dan data diproses dengan program SPSS Versi 23 *for windows*, penulisan kutipan dengan bentuk *bodynote* menggunakan standar *American Psychological Association (APA) style*.

Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, analisis ini dilakukan untuk memperluas seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel variabel bebas (tingkat pendidikan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja personel). Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan dalam penelitian ini. Namun, uji parsial (uji t) tidak digunakan untuk membedakan dua kelompok PNS ataupun sebaliknya, uji t hanya untuk melihat faktor yang mempengaruhi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Maka dari itu, uji t diimplementasikan untuk melihat apakah tingkat pendidikan (X1) secara individual mempengaruhi terhadap kinerja personel (Y) dan apakah disiplin kerja (X2) secara individual mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel (Y).

Hasil uji validitas menjelaskan semua item variabel dibuktikan pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2461) untuk membuat kesimpulan mengenai semua pernyataan setiap variabel dalam pengujian sudah valid. Begitu pun dengan nilai Cronbach alpha variabel X1, X2 dan Y ditunjukkan dalam hasil uji reliabilitas berada di 0,867 hingga 0,932 dimana batas reliabilitas yang disyaratkan 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Hipotesis digunakan untuk melihat seberapa signifikan hubungan antara variabel, hipotesis ini adalah solusi sementara untuk masalah atau kesimpulan yang akan dibuktikan, dalam hipotesis ini dapat mengetahui kekuatan dan arah pengaruh dari kedua variabel ini.

Tingkat Pendidikan (X1) **H₀₁** : Tidak berpengaruh signifikan antara tingkat Pendidikan pada Kinerja Personel Puslitbang Polri. **H_{a1}** : Adanya pengaruh yang signifikan tingkat Pendidikan pada Kinerja Personel Puslitbang Polri.

Disiplin Kerja (X2) **H₀₂** : Tidak berpengaruh signifikan antara Disiplin kerja pada Kinerja Personel Puslitbang Polri. **H_{a2}** : Adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Personel Puslitbang Polri.

Kinerja personel (Y) **H₀₃** : Tidak berpengaruh signifikan antara tingkat Pendidikan dan

Disiplin kerja terhadap Kinerja Personel Puslitbang Polri. **H₃** : Adanya pengaruh yang signifikan tingkat Pendidikan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Personel Puslitbang Polri.

HASIL

Dari 64 personel yang menjadi responden pada penelitian ini, terdiri dari pangkat Bintara dan Perwira pertama (Pama) dan PNS Golongan II A – III C, responden terbanyak yaitu laki-laki dengan jumlah 34 (53.1%) dan perempuan sebanyak 30 (46.9%). Tingkat pendidikan terakhir dari 64 responden, pada Sarjana yaitu sebanyak 28 responden, SMA/SMK 28 responden, Diploma (D3) 4 responden dan Pasca Sarjana 4 responden.

Ternyata dari hasil pengukuran menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan lebih dominan dari pengaruh disiplin kerja. Variabel tingkat pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) digunakan dalam hasil analisis regresi linier berganda berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja personel (Y). Pengaruh tingkat pendidikan sebesar 0,773 terhadap kinerja personel lebih besar daripada pengaruh disiplin kerja sebesar 0,152 terhadap kinerja personel, berdasarkan koefisien regresi. Jika secara keseluruhan keduanya memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja personel.

Selanjutnya dari sisi pengaruh tingkat pendidikan dan kinerja personel, variabel yang diuji antara variabel tingkat pendidikan (X1) dijelaskan melalui hasil uji parsial (uji t) sebesar $11,697 >$ nilai t tabel yaitu 1,999 nilai yang signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ maka hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis alternatif diterima. Artinya hasil pengujian menunjukkan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja personel.

Uji lainnya juga memperkuat, karena asumsi klasik terdiri dari uji normalitas terlihat hasilnya dari grafik histogram dan grafik normal P-P Plot, multikolinieritas hasil dibuktikan dengan variabel X1 Tingkat Pendidikan dan X2 Disiplin Kerja < 10 dan tolerance value $> 0,10$ maka dinyatakan lolos uji multikolinieritas, heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil observasi dan wawancara, menemukan bahwa disiplin kerja ternyata sangat penting. Hal ini terjadi karena budaya kerja dan peran pimpinan. Selain itu, dapat menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum tentu berbanding lurus dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor-faktor lain, seperti motivasi dan lingkungan tempat kerja, jauh lebih mempengaruhi kedisiplinan personel.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, analisis berikutnya berkonsentrasi pada menginterpretasikan hasil regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan pengaruh konstanta sebesar 6,489 menunjukkan nilai kinerja personel ketika variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja) bernilai 0 atau tidak ada, ini merupakan nilai dasar kinerja personel. Pengaruh positif antara tingkat pendidikan (X1) memiliki koefisien regresi 0,773 yang bernilai positif (lebih dari 0) dengan kinerja personel, dan terdapat pengaruh positif juga antara disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,152 bernilai positif (lebih dari 0) dengan kinerja personel. Dari kedua hasil positif diatas menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja memiliki tanggung jawab pekerjaan terhadap kinerja personel $<$ dibandingkan dengan hubungan anatara tingkat pendidikan dan kinerja personel. Namun secara keseluruhan analisis ini menemukan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja personel, karena disiplin kerja dan tingkat pendidikan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih baik.

Data responden sebanyak 64 yang diteliti, sebagian besar personel memiliki tingkat pendidikan yang memadai, yang dipenuhi dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 1 Hasil Uji t (X1)

Model	<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	11.421	3.414		3.345	.001
	Pendidikan	1.046	.089	.830	11.697	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Tabel 2 Hasil Uji t (X2)

Model	<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	10.331	4.553		2.269	.027
	Disiplin kerja	.405	.045	.753	8.997	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Sebagai hasil dari Uji Parsial (uji t) Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh besar pada Kinerja personel. Terlihat dari nilai t hitung (11,697) > dari t tabel (1,999) serta nilai signifikan 0,00 < dari 0,05. Maka hasil menjelaskan semakin tinggi tingkat Pendidikan personel di Puslitbang Polri maka akan sebanding dengan kinerja personel. Sesuai dengan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Disiplin Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas memiliki pengaruh yang signifikan dengan menunjukkan Fhitung > Ftabel dengan sig 0,000<0,05.

Selain itu, secara parsial disiplin Kerja (X2) juga terbukti mempengaruhi Kinerja personel secara signifikan. Dapat dibuktikan dari nilai t hitung (8,997) yang > dari t tabel (1,999) nilai signifikan 0,00 < dari 0,05. Hasil menjelaskan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X2) di Puslitbang Polri maka akan sebanding dengan kinerja personel. Sesuai dengan hasil penelitian Faradilla & Jojok pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Soe Konveksi Jombang, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (uji f)

Model	<i>ANOVA^a</i>					
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1724.574	2	862.287	78.817	.000 ^b
	Residual	667.363	61	10.940		
	Total	2391.938	63			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin kerja, Pendidikan

Sumber: Hasil olah data SPSS

Sementara secara jauh lebih besar dibandingkan ftabel (3,148) serta nilai signifikan 0,00 < yang ditetapkan (= 0,05). maka dinyatakan ada nya pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Sesuai dengan hasil dari penelitian Lailatul & Prasetyo pada tahun 2024 yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor Desa Sei'ijum Raya Kecamatan Mentaya Hilir Selatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan menunjukkan bahwa nilai f hitung (25,076) > f tabel (3,21) dan nilai sig 0,000<0,05. Dapat diartikan tingkat pendidikan yang lebih baik pada personel secara langsung meningkatkan pengetahuan, pemahaman, keterampilan, pada akhirnya berdampak positif pada

kualitas hasil kerja. Di sisi lain, peningkatan disiplin kerja mematuhi aturan dan jam kerja, akan membuat personel lebih produktif, dari kedua faktor ini bekerja sama untuk meningkatkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya.

Adapun gambaran kinerja personel yang dinilai belum optimal karena adanya masalah pada pendidikan personel belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaannya dan kedisiplinan karena personel merasa tidak puas dengan sistem kompensasi, kinerja yang optimal dapat digambarkan seperti personel menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang ditetapkan pimpinan, menempatkan personel sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Maka hasil penelitian, instansi disarankan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh penempatan personel agar sesuai dengan latar belakang akademik dan persyaratan pekerjaan. Selain memberikan pelatihan atau sertifikasi yang relevan untuk membangun kemampuan dan pengetahuan personel. Selain itu, perlu dilakukan peninjauan kembali sistem kompensasi untuk memastikan kesesuaiannya dengan tanggung jawab tugas dan perlu dipertimbangkan penghargaan non-finansial, seperti peluang pengembangan karir dan apresiasi, yang akan meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pimpinan juga perlu menetapkan target kerja yang dapat dicapai, memberikan kompensasi yang sesuai untuk jam kerja tambahan dan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga personel dapat mengelola tanggung jawabnya sendiri.

SIMPULAN

Terkait tingkat pendidikan terdapat bukti bahwa pendidikan personel belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, disarankan agar instansi melakukan penilaian menyeluruh terhadap penempatan personel dengan mempertimbangkan apakah pendidikan terakhir personel sesuai dengan bidang pekerjaannya dan memberikan kesempatan untuk memberikan kesempatan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan personel. Dalam hal disiplin kerja, personel merasa tidak puas dengan sistem kompensasi, yang dianggap tidak menguntungkan dan tidak memotivasi. Kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab personel, untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta perlu dipertimbangkan penghargaan non-finansial seperti kesempatan pengembangan karir dan penghargaan atas pekerjaan.

Dalam hal kinerja personel, ditemukan bahwa personel terkadang harus bekerja diluar jam kerja untuk mencapai tujuan. Pemimpin di setiap divisi perlu meluangkan waktu kerja, menetapkan tujuan yang dapat dicapai, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai. Lembur harus dibayar dengan adil jika diperlukan. Pemimpin harus memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaan mereka sehingga personel dapat mengelola waktu dan kewajiban mereka sendiri dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur.

Berdasarkan Uji parsial (uji t) Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel. Hal ini dapat dilihat oleh nilai t hitung (11,697) yang > dari t tabel (1,999) serta nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan personel di Puslitbang Polri maka akan sebanding dengan kinerja personel.

Uji parsial (uji t) Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel. Dapat ditunjukkan dari nilai t hitung (8,997) yang > t tabel (1,999) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Maka Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima, hasil membuktikan semakin tinggi disiplin kerja di Puslitbang Polri maka akan sebanding dengan kinerja personel.

Sementara secara simultan (uji f) Pengaruh dari kedua variabel independen (Tingkat pendidikan dan Disiplin kerja) pada variabel dependen (Kinerja personel) secara bersamaan mempengaruhi pada Kinerja personel Puslitbang Polri. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai F hitung (787,817) jauh > dibandingkan dengan f tabel (3,148) serta nilai signifikan sebesar 0,00 < dari tingkat signifikan yang ditetapkan (0,05). Hasil hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif

diterima, hal ini membuktikan personel Puslitbang Polri dapat bekerja lebih efisien dalam mencapai tugas serta tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh instansi dengan kombinasi di antara tingkat pendidikan yang baik dengan disiplin kerja yang tinggi.

Pada hasil temuan, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja personel Puslitbang Polri. Secara parsial ditemukan bahwa peningkatan tingkat pendidikan akan diikuti oleh peningkatan kinerja personel secara signifikan dan peningkatan disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja personel. Implikasi penemuan ini menunjukkan betapa pentingnya bagi instansi untuk melakukan evaluasi penempatan personel yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, memberikan pelatihan untuk peningkatan kemampuan personel, meninjau kembali sistem yang dihargai untuk meningkatkan motivasi personel, dan bagi pimpinan untuk menetapkan tujuan kerja yang dapat dicapai dan seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cet.1). Gava Media.
- Disiplin, A., Pegawai, K., Lingkungan, D., Kantor, K., Desa Silamosik, K., Bonatua, K., Kabupaten, L., Frans, T., Sihite, A., Moreta, S., Ginting, S. B., Bastanta, H., & Sekali, K. (2023). MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW. *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 5(2). <https://doi.org/10.47354/mjov5il>
- Hidayat, S. (2015). *Teori dan Prinsip Pendidikan* (Asroi, Ed.; Cet ke-2). Pustaka Mandiri.
- Kadri, L., & M., Prasetyo, D., Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Dikantor Desa Seijum Raya Kecamatan Mentaya Hilir Selatan, E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)
- Kompensasi, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Perusahaan, P., Konveksi, S., Faradillasandi, J., Dwiridotjahjono, J., Pembangunan, U., Veteran, N. ", Timur, J., & Id, D. A. (2023). The Effect Of Compensation, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Soe Konveksi Jombang Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2023. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Maryadi, K. Y., Firman, A., Hidayat, M., Pekerjaan, D., & Papua Barat, U. (n.d.). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 2021. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (Erang Theodorus, Ed.). ANDI.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (Cet ke-22). Alfabeta cv.