

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES LINGGA**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE, EDUCATION, AND  
WORK TRAINING ON PERFORMANCE LINGGA POLRES PERSONNEL***

**Hadri Pratama<sup>1</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>2</sup>, Widodo Ismanto<sup>3</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>4\*</sup>, Gandhi  
Sutjahjo<sup>5</sup>, Widyo Winarso<sup>6</sup>, Shayla Hurul Aini<sup>7</sup>, Adinda Rachel Nainggolan<sup>8</sup>, Mega  
Heriyanto<sup>9</sup>, Abdul Thalib Bon<sup>10</sup>, Nola Fibriyani Bte Salman<sup>11</sup>**

<sup>1-4,7-9</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Batam, Indonesia

<sup>6</sup>Universitas Islam 45, Indonesia

<sup>10</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>11</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan survey dan wawancara. Penjelasan karakteristik responden dan data penelitian menggunakan analisis deskriptif. Populasi penelitian yang digunakan adalah personil di Polres Lingga yaitu sebanyak 223 personil. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan rumus slovin dengan mendapatkan jumlah sampel sebanyak 144 personil. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik Uji t untuk mengetahui pengaruh penelitian secara parsial, dan statistik Uji f (secara simultan) dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji f (Simultan) menunjukkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Lingga. Hasil analisis regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Lingga. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling tinggi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja personil Polres Lingga.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Personil

**Abstract**

*This study analyzes the influence of leadership, work discipline, education and training on personnel performance. This study was conducted using a survey and interview approach. The explanation of the characteristics of respondents and research data uses descriptive analysis. The research population used was personnel at the Lingga Police, which was 223 personnel. The technique used in determining the sample was by using the Slovin formula by obtaining a sample size of 144 personnel. Hypothesis testing in this study used the t-test statistic to determine the partial influence of the study, and the f-test statistic (simultaneously) with the help of the SPSS 21.0 for Windows program. Based on the results of the study, it showed that the results of the f-test (Simultaneous) showed that the variables of leadership, work discipline, education and training together had a*

*positive and significant effect on the performance of Lingga Police personnel. The results of the partial regression analysis (t-test) showed that the variables of leadership, work discipline, education and training had a positive and significant effect on the performance of Lingga Police personnel. The work discipline variable is the variable that has the highest influence on the performance of Lingga Police personnel.*

**Keywords:** *Leadership; Work Discipline; Education; Training; Personnel Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dari suatu institusi atau organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan dalam kesatuan atau organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi terbentuk menjadi suatu sistem yang dinamakan dengan *Human Resource Management* diartikan sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Fadhil, 2016). Dimana Human Resource Management juga berperan atas pembuatan, pengesahan, pelaksanaan, pengawasan, serta memastikan bahwa keputusan yang telah difinalkan oleh organisasi berjalan secara efektif dan efisien padalingkungan kerja.

Kepolisian Resor Lingga yang merupakan unsur pelaksana utama Polda Kepulauan Riau mempunyai tugas dan tanggung jawab menyelenggarakan fungsi fungsi Polri dan pengembangan fungsi Kepolisian lainnya dalam menciptakan situasi kamtibmas kondusif bagi kepentingan masyarakat Daerah hukum tugas Kepolisian Resor Lingga meliputi Daerah hukum Kabupaten Lingga yang merupakan Daerah hukum Kepulauan dan wisata yang banyak diminati para investor baik dari dalam negeri maupun luar negeri.

Capaian kinerja pada Resor Lingga TA 2019 dilakukan dengan caramembandingkan antara target dengan realisasinya masing masing indikator kinerja sasaran rincian tingkat capaian masing masing indikator tersebut dapat dilihat pada tabel Pengukuran Kinerja (PK) Resor Lingga Tahun 2019.

Secara umum terdapat beberapa keberhasilan pencapaian sasaran strategis berikut indikator kinerjanya namun demikian masih ada beberapa sasaran strategis yang belum optimal diwujudkan di tahun 2019 Namun terhadap sasaran maupun target indikator yang belum berhasil diwujudkan telah dilakukan beberapa analisa dan evaluasi sebagai bahan umpan balik (feedback) dalam rangka peningkatan capaian kinerja dimasa yang akan datang.

Dengan dibentuknya SDM Polri yang unggul sebagaimana diharapkan masyarakat, hal itu juga sesuai dengan semangat dari gagasan transformasi Polri yang Presisi (Prediktif, Resposibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). "Saya ingatkan saya memiliki program bagaimana mewujudkan transformasi Polri menuju Polri yang Presisi. Dimana di dalamnya harus memiliki kemampuan prediktif, memiliki kemampuan etika untuk responsibilitas dan mampu melaksanakan tugasnya secara transparansi berkeadilan," ujar bapak Kapolri. Menurut Kapolri, terciptanya SDM Polri yang Presisi juga sebagaimana tindaklanjut dari harapan Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo terhadap Korps Bhayangkara dalam rangka memberikan pelayanan terhadap masyarakat serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas). "Mengutip pernyataan Presiden RI bagaimana pentingnya SDM unggul dalam menciptakan Polri yang presisi.

Dari segi internal, Kapolri menyebut SDM yang unggul akan mampumembuat Polri jauh lebih

baik lagi kedepannya. Sehingga, kepercayaan darimasyarakat terhadap polisi akan terus meningkat kedepannya. Adanya pengembangan SDM, Kapolri menyatakan bahwa hal itu akan menghapuskan stigma di masyarakat soal penanganan kasus yang tebang pilih, etika yang kurang baik, penegakan hukum tajam ke bawah tapi tumpul ke atas dan terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum. Di sisi lain, Kapolri juga menekankan kepada jajaran SDM Polri untuk terus meningkatkan kesejahteraan terhadap seluruh personel kepolisian di Indonesia. Sebagai salah satu profesi yang memiliki tingkat stres cukup tinggi, Kapolri menekankan soal kesejahteraan harus diperhatikan dengan baik.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Personel Polres Lingga Tiga Tahun**

No	Kriteria Penanganan Kasus Personil Polres Lingga	Tahun & Persentasi Kinerja		
		2019	2020	2021
1.	Penyelesaian Perkara Reskrim	68 %	59 %	51 %
2.	Pelayanan SKCK dan Administrasi Masyarakat	56 %	42 %	38 %
3	Pelayanan Fungsi Sabraha	75 %	72 %	63 %
4	Penyelesaian Pelanggaran Laka Lintas (Darat danLaut)	80 %	85 %	78 %

Sumber: SDM Polres Lingga 2024

**Tabel 2. Hasil pra survey terhadap Absensi Personel di tahun 2021**

Tahun	Kehadiran			Ketaatan standar tugas	Penyelaksanaan tugas	Bertugas secara etis	Jumlah karyawan	Persentase rata-rata (%)
	Alfa	Ijin	Sakit					
2019	15	11	17	180	180	180	223	100 %
2020	34	13	18	158	158	158	223	71 %
2021	42	19	26	136	136	136	223	61 %

Sumber: SDM Polres Lingga, 2024

**Tabel 3. Indikator Kinerja Utama**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase personel Resor Lingga yang mengikuti:			
1. Pelatihan fungsi	25%	33 personil	19,54 %
2. Pendidikan	3%	6 personil	4,20 %
3. Pelatihan revolusi mental dibandingkan dengan jumlah personel Polres Lingga	1%	1 personil	0,79 %

Sumber: Polres Lingga, 2024

Pendidikan yang didapat personel Resor Lingga pada tahun 2019 yang mengikuti Pendidikan sebanyak 6 personel realisasi mencapai 2,69 % dari target 4% dari jumlah personel Resor Lingga sebanyak 223 personel sehingga capaian kinerja sebesar 6,69 %. Hal tersebut tercapai dikarenakan kuota personel Resor Lingga yang mengikuti Pendidikan sesuai dengan yang telah ditetapkan secara umum. Sehingga jumlah personel yang mengikuti Pendidikan mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan tahun 2018, akan tetapi belum dapat tercapai kinerja yang maksimal.

**Tabel 4. Data Pelatihan Fungsi dan Pelatihan Revolusi Mental**

No	Data Pelatihan, Pendidikan dan Pelatihan Revolusi Mental	Tahun			Ket
		2019	2020	2021	
1	Pelatihan Fungsi	0	25	33	
2	Pelatihan Revolusi Mental		2	1	

Sumber; Polres Lingga, 2024

### Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres Lingga?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres Lingga?
3. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres Lingga?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres Lingga?
5. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Lingga?

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kepemimpinan

Menurut Siswanto & Hamid, (2017), kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja,

mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2015) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

### **Pendidikan**

Menurut Ahmad (2014), tujuan pokok pendidikan adalah membentuk anggota masyarakat menjadi orang-orang yang berpribadi, berkemanusiaan maupun menjadi anggota masyarakat yang dapat mendidik dirinya sesuai dengan watak masyarakat itu sendiri, mengurangi beberapa kesulitan atau hambatan perkembangan hidupnya dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun mengatasi problematikanya.

### **Pelatihan Kerja**

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya (Pramudyo, 2017).

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Menurut Sugiyono, (2016) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliable, dan obyektif. *Valid* menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang valid pasti reliable dan obyektif. Reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono, (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau subyek, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 223 Personil Polres Lingga.

**Tabel 5. Data Jumlah Personel Polres Lingga**

No	Data Jumlah Personel Polres Lingga	Tahun			Ket
		2019	2020	2021	
	Jumlah Personel a. Polri	124	126	223	
	Jumlah	124	126	223	

Sumber; SDM Polres Lingga, 2024

### Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Penelitian ini merupakan penelitiansampel karena tidak semua populasi penelitian dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011) yang menyatakan bahwa bila populasi besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 223 Personil Polres Lingga dengan menggunakan rumus slovin (5% tingkat kepercayaan), maka sampel yang digunakan berjumlah 144 karyawan.

### Variabel Penelitian

#### Identifikasi Variabel

Menurut Tersiana (2018) variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi. Variabel dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel kualitatif dan variabel kuantitatif.

#### Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah penentuansifat yang akan dipelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan sifat, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran sifat yang lebih baik.

#### Instrumen Penelitian

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara : observasi awal , penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuesioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuesioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara respondendengan peneliti.

#### Teknik Analisis Instrumen

##### Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung dan r tabel bernilai positif (Ghozali, 2016).

- 1) Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut adalah valid.
- 2) Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Package*

for Social Science (SPSS) versi 23. Berikut tabel hasil uji validitas.

**Tabel 6. Uji Validitas X1, X2, X3, X3 dan Y**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEPEMIMPINAN	180,53	408,32	,982	,968	,983
DISIPLINKERJA	180,24	452,33	,944	,923	,990
PENDIDIKAN KEJURUAN	180,44	406,48	,985	,971	,982
PELATIHAN	181,50	402,55	,953	,933	,988
KINERJAPERSONIL	179,83	428,29	,983	,971	,983

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2024

Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, X4 dan Y**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1KEPEMIMPINAN	180,5347	408,320	,982	,968	,983
X2DISIPLINKERJA	180,2431	452,339	,944	,923	,990
X3PENDIDIKAN	180,4444	406,486	,985	,971	,982
X4PELATIHAN	181,5000	402,559	,953	,933	,988
YKINERJAPERSONIL	179,8333	428,294	,983	,971	,983

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 23* (*Statistical Package for the Social Sciences*).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Kantor Polres Lingga yang beralamat di jalan Batu Kacang No. 01 Dabo Singkep, Dabo, Lingga, Kabupaten Lingga, Kepulauan Riau 29172. Angket kuisisioner penelitian disebarkan kepada 144 sampel responden yang merupakan personal di Polres

Lingga. Semua angket kuisisioner penelitian tersebut lengkap kembalipada peneliti, untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Polres Lingga berpedomanpada rencana kerja Polres Lingga tahun anggaran 2019. Untuk mewujudkan tugas pokok tersebut, diperlukan dukungan anggaran yang cukup besar. Namun mengingat masih terbatasnya anggaran negara maka selektifitas prioritas sasaran program dan anggaran Polres Lingga tahun 2019 diharapkan mampu memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat.

### Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi identitas responden yaitu merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Pada perhitungan sampel telah ditetapkan sebanyak 144 sampel penelitian untukitu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 144 kuesioner kepada responden.

**Tabel 8. Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	130	90,3	90,3	90,3
PEREMPUAN	14	9,7	9,7	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS

**Tabel 9. Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 TH - 30 TH	45	31,3	31,3	31,3
31 TH - 40 TH	64	44,4	44,4	75,7
41 TH - 50 TH	22	15,3	15,3	91,0
51 TH - 60 TH	13	9,0	9,0	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS

**Deskripsi Data Penelitian**

**Tabel 10. Hasil deskripsi statistik variabel kepemimpinan (X1)**

Statistics		
N	Valid	144
	Missing	0
Mean		45.1042
Median		47.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		5.43585
Variance		29.549
Range		19.00
Minimum		31.00
Maximum		50.00
Sum		6495.00

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

**Tabel 11. Hasil deskripsi statistic variabel Disiplin Kerja (X2)**

Statistics		
N	Valid	144
	Missing	0
Mean		45.3958
Median		47.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		4.50985
Variance		20.339
Range		14.00
Minimum		36.00
Maximum		50.00
Sum		6537.00

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

**Tabel 12. Hasil deskripsi statistic variabel Pendidikan (X3)**

Statistics		
N	Valid	144
	Missing	0
Mean		45.1944
Median		47.1324 <sup>a</sup>
Mode		47.00
Std. Deviation		5.46991
Variance		29.920
Range		18.00

Minimum	32.00
Maximum	50.00
Sum	6508.00

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

**Tabel 13. Hasil deskripsi statistik variabel Pelatihan (X4)**

Statistics		
N	Valid	144
	Missing	0
Mean		44.1389
Median		46.0000
Mode		46.00
Std. Deviation		5.71541
Variance		32.666
Range		21.00
Minimum		29.00
Maximum		50.00
Sum		6356.00

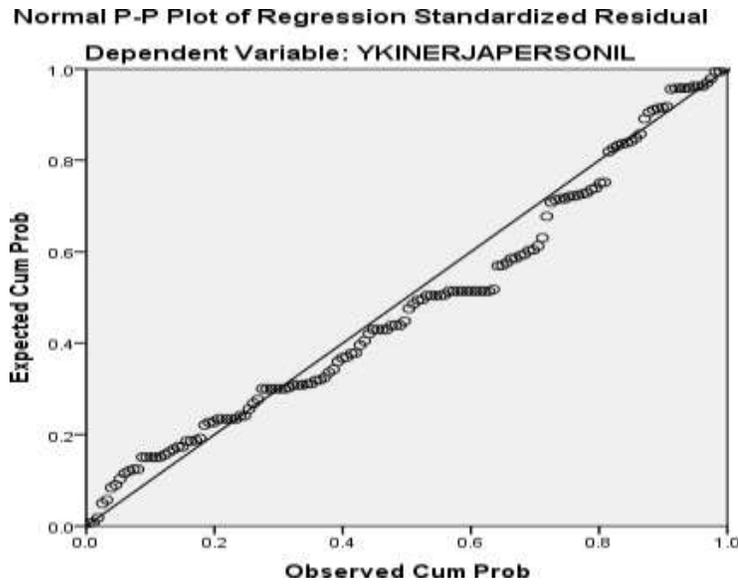
Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

**Tabel 14. Hasil deskripsi statistik variabel Kinerja Karyawan (Y)**

N	Valid	144
	Missing	0
Mean		45.8056
Median		48.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		4.94201
Variance		24.423
Range		17.00
Minimum		33.00
Maximum		50.00
Sum		6596.00

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

**Uji Normalitas Data**



**Gambar 1. Grafik PP-Plot Uji Normalitas D**

Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS

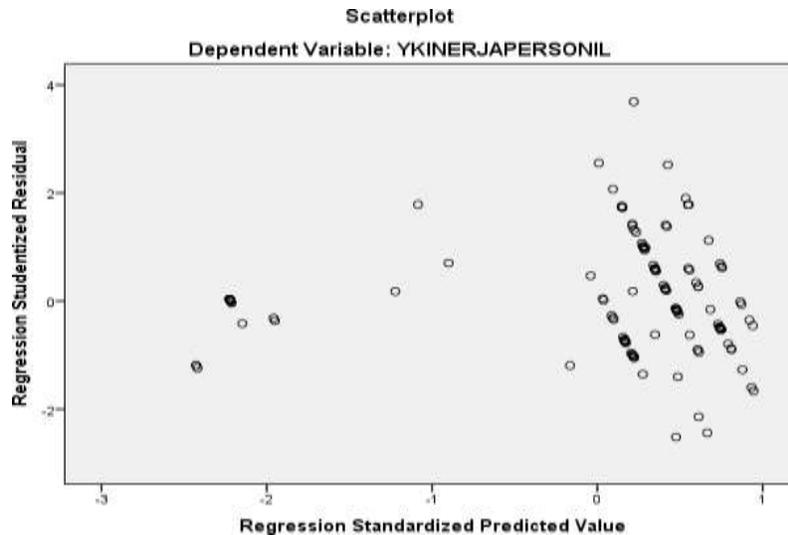
**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 15. Nilai uji VIF (Variance Inflation Factor)**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1KEPEMIMPINAN	0,37	7,39
	X2DISIPLINKERJA	0,97	9,325
	X3PENDIDIKAN	0,33	8,478
	X4PELATIHAN	0,67	5,01

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas variabel X terhadap Y**

Sumber: Gambar, diolah dengan program SPSS, 2022

**Uji Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda dapat dirumuskan persamaan regresinyasebagai berikut ;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 0,284 + 0,103 X_1 + 0,189 X_2 + 0,018 X_3 + 0,804 X_4 + \epsilon$$

**Tabel 16. Analisis Uji Hipotesis**

**Tabel Uji t**

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,397	,774		3,099	,002
KEPEMIMPINAN	,315	,069	,347	4,589	,000
DISIPLIN KERJA	,309	,051	,282	6,076	,000
PENDIDIKAN KEJURUAN	,316	,072	,350	4,389	,000
PELATIHAN	,020	,048	,023	2,411	,002

Sumber: Data diolah menggunakan Program SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 16 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bahwa variabel kepemimpinan nilai  $t_{Hitung}$  (4,589) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personal.
- 2) Pada variabel disiplin kerja nilai  $t_{Hitung}$  (6,076) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja personal.
- 3) Pada variabel pendidikan nilai  $t_{Hitung}$  (4,389) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personal.
- 4) Pada variabel pelatihan nilai  $t_{Hitung}$  (2,411) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja personal.

**Uji Linieritas (Uji F) Secara simultan atau Uji secara bersama-sama Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  Kerja Terhadap Y**

**Tabel 17. Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3391,339	4	847,835	1164,331	.000 <sup>b</sup>
Residual	101,216	139	,728		
Total	3492,556	143			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{Hitung}$  adalah 1164,331 dengan signifikan nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai  $F_{Tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sampel responden sebanyak 144 adalah 3,9. Yang berarti kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), pendidikan ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal ( $Y$ ), karena  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 18. Uji  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.985 <sup>a</sup>	,971	,970

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Dari Tabel 22 dapat dilihat bahwa  $R^2$  sebesar 0,971 yang artinya bahwavariabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan)mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja personal) sebesar 97,1%, sementara sisanya sebesar 2,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja

personel di Polres Lingga. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja personel di Polres Lingga, yaitu :

1. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya signifikansi antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja personil (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai  $t_{Hitung}$  (4,589) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil (Y).
2. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja personil (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{Hitung}$  (6,076) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja personil (Y). Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uraian analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel pendidikan ( $X_3$ ) terhadap kinerja personil (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi pada variabel pendidikan ( $X_3$ ) nilai  $t_{Hitung}$  (4,389) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja personil (Y).
4. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel pelatihan ( $X_4$ ) terhadap kinerja personil (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel pelatihan ( $X_4$ ) nilai  $t_{Hitung}$  (2,411) >  $t_{Tabel}$  (1,655) dan tingkat signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan ( $X_4$ ) terhadap variabel kinerja personil (Y).
5. Pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), pendidikan ( $X_3$ ) dan pelatihan ( $X_4$ ) terhadap kinerja personil (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah Nilai  $adjusted R^2$  sebesar 0,971 atau  $R_{X_1X_2X_3X_4Y} = 0,971$  (nilai R = 0,971 ini diperoleh dari tabel Model Summary kolom kedua R dari hasil pengolahan data dengan program SPSS), maka mempunyai pengaruh variabel  $X_1X_2X_3X_4$  secara bersama-sama terhadap kinerja personil sebesar 97,1%. Sedangkan uji F untuk melihat signifikansi ditemukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $1164,331 > 3,95$ , maka signifikan. Hasil uji-F ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan pada variabel independen X terhadap variabel dependen Y, yang berarti terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja personil Polres Lingga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil Polres Lingga. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja personil Polres Lingga.. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel disiplin kerja merupakan variabel

yang paling dominan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Lingga.

3. Variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil Polres Lingga. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.
4. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil Polres Lingga. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Lingga. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi (Uji Anova F) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Unsur pimpinan pada Polres Lingga pada setiap level manajerial dipandang perlu mengembangkan kepemimpinan serta memberikan kepemimpinan yang tegas kepada seluruh personil sesuai dengan perkembangan pengetahuan serta peraturan kepolisian Negara Republik Indonesia sehingga kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan kinerja personil secara keseluruhan.
2. Agar seluruh personil Polres Lingga meningkatkan disiplin kerja karena disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil. Misalnya, dengan cara memberikan aturan yang jelas dan penegakan hukum yang tegas bagi personil yang tidak menjalankan aturan dan perintah sebagai mana mestinya.
3. Bagi seluruh personil di institusi Polres Lingga harus selalu meningkatkan kemampuan serta jenjang pendidikannya yang lebih tinggi serta senantiasa mengikuti pelatihan-pelatihan yang meningkatkan kemampuan individu maupun tim agar kinerja keseluruhan personil di Polres Lingga yang sudah tinggi semakin meningkat dan selalu lebih baik lagi.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja personil Polres Lingga misalnya dari budaya organisasi, efektivitas jam kerja dan lain sebagainya. Besarnya faktor kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan serta pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 97.1% dan 2.9% merupakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan banyak referensi lain dalam penelitiannya karena penelitian yang berdasarkan pada teori yang baik akan dapat memaksimalkan kemampuan praktik dengan lebih efektif dan efisien

### REFERENSI

- Adi Putra (2015). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Pada Polres Kota Metro Lampung*. JurnalOnline Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi. Universitas Riau.
- Athar Rida, Faiza Maqbool Shah (2015). *Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi)*. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 17, Issue 11 .Ver. I. PP 58-67.

- Ardiansyah (2021), *Pengaruh Pemberian Intensif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri*. Journal of Applied Business and Economic (JABE). Vol 7. NO.4.
- Aiman Tanveer, (2015). *Impact Of Training & Development on Employees Performance In Banks of Pakistan*. European Journal of Training and development. Vol. 3 No. 1. 22-44.
- Anriza Julianry, Rizal Syarief & M. Joko Affandi 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 2. 236-245.
- Dimas Nidia Narso, (2015). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya Gresik*. E-Journal Manajemen. Universitas Bharangkara.
- Effendi Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Fadillah, Umi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpol PP Kota Surakarta*. Jurnal. Widya Cipta 3.
- Fattah Hussein. (2014). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera.
- Fahmi Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gorang (2022). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol 8. No.9
- Herlambang Susatyo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Kdt.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan (2021), *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personil Polsek Nanggalo*. Jurnal Invest. Vol.2. No.2.
- Hariyanto (2017), *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Dit Binmas Polda Metro Jaya*. Jurnal SWOT. Vol 7.NO.3.
- Irham Fahmi. (2014). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Iskandar (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhok Seumawe*. JME. Vol 4. NO.2
- Junus & Suwandi (2017), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota*. Jurnal UPS Tegal. Vol 1. NO.2.
- Karnama (2016), *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf Dan Pimpinan Polri Di Lembang Bandung*.
- Kaengke, A.S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado*. Thesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Sam Ratulangi.
- Liana, Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Jatim*. Jurnal Administrasi Dan Bisnis. Vol:12, No.1. Juni. 2018.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru*. JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS, 3(4), 260-269.