

**Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel**

*The Influence of Education, Training, Remuneration, Organizational Culture and Job Satisfaction on Personnel Performance*

**Herni Widiyah Nasrul<sup>1\*</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Heri Sukamto Silaban<sup>3</sup>, Alpino Susanto<sup>4</sup>, Ardentha Putra Yuditian<sup>5</sup>, Adryana Sea<sup>6</sup>, Tegar Mahendra Putra<sup>7</sup>, Yassinta Yolanda Dheazena<sup>8</sup>, Aisyah Dwita Sari<sup>9</sup>, Mohamad Riski Irawan<sup>10</sup>**

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*E-mail: widodo.ismanto@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri secara parsial dan simultan. Jenis penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah personil Ditreskrimsus Polda Kepri yang berjumlah 52 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* sensus. Data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil penelitian menunjukkan (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (3) Remunerasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (4) Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel dan variabel Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri.

**Kata Kunci:** Pendidikan; Pelatihan; Remunerasi; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Personel

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Education, Training, Remuneration, Organizational Culture, and Job Satisfaction on the Performance of Personnel at the Criminal Investigation Directorate of the Riau Islands Regional Police, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach. The population in this study was 52 personnel at the Criminal Investigation Directorate of the Riau Islands Regional Police, who served as the sample in the study. The sampling technique used census sampling. Data were obtained using a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. Partial hypothesis testing can be conducted using the t-test, while simultaneous testing can be conducted using the F-test. The results of the study indicate (1) Education has a positive and significant effect on Personnel Performance. (2) Training has a positive and significant effect on Personnel Performance. (3) Remuneration has also been shown to have a positive and significant effect on Personnel Performance. (4) Organizational Culture has a positive and significant effect on Personnel Performance. (5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Personnel Performance, and the variables Education, Training, Remuneration, Organizational Culture, and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Personnel Performance at the Criminal Investigation Directorate of the Riau Islands Regional Police.*

**Keywords:** *Education; Training; Remuneration; Organizational Culture; Job Satisfaction; Personnel Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan kepolisian. Kinerja personel sangat bergantung pada kualitas dan kapasitas SDM yang dimiliki. Dalam konteks Ditreskrimsus Polda Kepri, keberhasilan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja personel.

Pada saat ini masih banyak pihak yang meragukan kinerja Kepolisian karena masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum anggota polisi tanggung jawab dinas, pelanggaran kode etik, tindak pidana narkoba, tugas tanpa izin, salah tangkap, salah tembak, pungli seperti penerimaan suap, korupsi, kekerasan, salah tangkap, salah tembak, pungli, dan masih banyak pelanggaran-pelanggaran lainnya. Pimpinan Kepolisian Juga sudah mengeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang penilaian kinerja bagi anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja, antara lain kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

Problematika kinerja selalu identik dengan permasalahan SDM organisasi tersebut. Setiap organisasi harus mampu mengidentifikasi permasalahan SDM yang ada di organisasinya, karena mempengaruhi kinerja yang dicapai. Permasalahan dalam

kinerja secara umum seperti lemahnya SDM yang mengelola organisasi tersebut karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan atau profesionalisme, motivasi, hubungan antar karyawan, arahan dan pengawasan atasan, reward/remunerasi yang tidak sesuai harapan, budaya organisasi yang tidak sehat.

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan termasuk institusi Kepolisian. Di media massa baik elektronik maupun cetak, ditemukan berbagai keluhan dan kekecewaan dari masyarakat terhadap kinerja Polri Hal tersebut merupakan bukti akan belum baiknya kinerja dari personil Polri. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara yang memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka eksistensi Polri selalu bersama dan menyatu dengan masyarakat.

Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri sangat berpengaruh terhadap citra Polri. Saat ini kualitas citra Polri dinilai para pengamat mengalami kemerosotan. Kemerosotan citra di mata masyarakat merupakan sebuah persoalan penting yang hingga saat ini masih terus membelenggu Polri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melakukan penegakan hukum, dan melakukan pengayoman, perlindungan serta menciptakan keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dalam melayani masyarakat. Fenomena ini tampaknya tetap akan menjadi siklus yang abadi dalam tubuh Polri, andaikata komitmen profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas tidak diwujudkan dalam sikap dan tindakan aparat Kepolisian dalam menjalankan tugas dan wewenang sehari-hari khususnya Ditreskrimsus Polda Kepri.

Permasalahan umum kinerja tersebut yang terkait dengan SDM dalam organisasi tidak hanya terjadi pada organisasi perusahaan tetapi juga pada lembaga pemerintah atau negara. Dengan demikian SDM sangat bersifat global. apalagi dalam perkembangan jaman saat ini yang terus bertransformasi, sangat berpotensi mempengaruhi perilaku manusia dan lembaga/organisasi.

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) disamping sebagai alat negara juga merupakan lembaga negara yang berperan dalam mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Maka Polri juga dituntut memiliki SDM yang baik dan berkinerja tinggi.

Lembaga Kepolisian di Indonesia khususnya di tingkat wilayah Polisi Daerah (Polda) terdapat direktorat khusus yang disebut dengan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) yang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polda.
- b. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mempelajari dan mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Ditreskrimsus.
- c. Pembinaan teknis, koordinasi, dan pengawasan operasional, serta administrasi penyidikan oleh PPNS.
- d. Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana khusus di lingkungan Polda.

- e. Pengumpulan dan pengolahan data serta menyajikan informasi dan dokumentasi program kegiatan Ditreskrimsus.

Kompetensi pedagogik terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seseorang dosen, yakni kemampuan merancang pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, dan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Faktor untuk menyesuaikan terhadap budaya organisasi perlu bagi personel Direskrimsus Polda Kepri, seperti pelaksanaan nilai-nilai (norma organisasi), kedisiplinan, kerjasama dan dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja personel, karena berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dikrimum Polda Kepri Tahun 2022-2024. Dalam bekerja di Dikrimum Polda Kepri, karena merupakan bahagian dari kebutuhan dalam bekerja, serta adanya tantangan/kendala akibat adanya perubahan kondisi dan keadaan yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan respon/tanggapan atas kenyataan dan harapan yang ada dan dapat berdampak terhadap nilai pekerjaan itu sendiri/kinerja personel yang merupakan tanggung jawab secara individu dan organisasi.

Pendekatan dari aspek pendidikan diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja personel di Dikrimum Polda Kepri, karena dari aspek jenjang pendidikan hanya 41% yang memenuhi kriteria untuk menjadi penyidik. Begitupun jumlah personel yang telah mengikuti pelatihan pengembangan spesialis dari tahun 2022-2024 hanya 27 personel atau 27%. Padahal kompetensi pelatihan bagi personel spesialisasi ini dibutuhkan dalam penanganan perkara sebagai bentuk kinerja. Sementara itu, personel yang telah mengikuti pelatihan penyidik dari tahun 2022-2024 hanya 20 personel atau 20% dan tahun 2024 tidak terdapat personel yang mengikuti pelatihan sertifikasi penyidik, padahal pelatihan sertifikasi sangat penting bagi kinerja personel.

Menurut Notoatmojo dalam Audah (2020) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1). Fenomena indikator kinerja di Ditreskrimsus sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Penanganan Perkara**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Crime</b>	<b>Jumlah</b>
2023	<i>Crime Total (CT)</i>	60
	<i>Crime Clearance (CC)</i>	59
2024	<i>Crime Total (CT)</i>	77
	<i>Crime Clearance (CC)</i>	68

Sumber: Polda Kepri, 2025

Berdasarkan Tabel 1, kinerja pada pencapaian target perkara sebesar 59 perkara dari 60 perkara pada tahun 2023, sedangkan pada tahun 2024 terdapat 68 perkara yang diselesaikan dari 77 perkara. Untuk perkara yang diterima di tahun 2023 tampak kenaikan signifikan di tahun 2024, meskipun penanganan perkara di tahun 2023 hampir sepenuhnya ditangani, tetapi di tahun 2024 penanganan perkara masih jauh dari jumlah perkara. Dari tabel dapat dianggap bahwa kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri jauh lebih baik, namun pada faktanya di lapangan bahwa masyarakat tetap menilai bahwa masih kurang efektifnya kinerja karena masih banyak perkara yang belum diselesaikan.

Fenomena yang diuraikan diatas dan adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, maka perlu untuk diketahui hubungan sebab akibat dari variabel-variabel tersebut dalam penerapannya terhadap kinerja personel Ditreskrimsus Polda Kepri melalui penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri”

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri?
3. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri?
6. Apakah Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditreskrimsus Polda Kepri?

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian yang menggunakan analisis data dengan prosedur statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deduktif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017).

Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019).

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Pengertian yang dapat diambil dari definisi tersebut ialah bahwa dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran, yaitu variabel, sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel fokus penelitian,

yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Remunerasi (X3), Budaya Organisasi (X4) Dan Kepuasan Kerja (X5), serta variabel terikat Kinerja Personel (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah objek atau subjek yang diteliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Personel di Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau sebanyak 52 personel. Jumlah populasi kurang dari 100, maka menggunakan teknis *sampling* sensus. Dengan demikian sampel penelitian adalah sebanyak 52 personel.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data Primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima tingkatan, dengan skor 1 sampai 5, untuk mengukur motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. 2) Data Sekunder. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, tesis, disertasi, dan buku-buku referensi yang digunakan untuk mendukung landasan teori penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah angket atau pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada responden
2. Observasi yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data di lapangan.
3. Wawancara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui tanya jawab atau tatap muka secara langsung dengan beberapa orang informan yang dianggap memiliki pengetahuan yang memadai tentang masalah yang diteliti.
4. Telaah Dokumen. Telaah dokumen yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data-data tertulis, dokumen-dokumen penting baik.

### **Teknik Analisis**

Pengolahan data hasil dari jawaban kuisoner diolah dengan menggunakan bantuan alat komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*), hasil jawaban kuesioner pada setiap indikator dikelompokkan datanya berdasarkan variabel dan jenis responden kemudian dianalisis secara statistik deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada personel Ditreskrimsus Polda Kepulauan Riau yang menjadi objek penelitian. Sampel penelitian berjumlah 52 personel yang dipilih dari total anggota Ditreskrimsus Polda Kepri. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja personel.

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah Personel Ditreskrimsus Polda Kepri sebanyak 52 orang dengan karakteristik responden dikelompokkan ke dalam kategori jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**

<b>Karakteristik Responden</b>			
<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>%</b>
<b>Jenis Kelamin:</b>			
1	Laki-laki	43	82.69
	Perempuan	9	17.31
	<b>Jumlah</b>	<b><u>52</u></b>	<b><u>100</u></b>
<b>Usia:</b>			
2	21-30 tahun		
	31-40 tahun	38	73.08
	41-50 tahun	10	19.23
	> 50 tahun	4	7.69
	<b>Jumlah</b>	<b><u>52</u></b>	<b><u>100</u></b>
<b>Jenjang Pendidikan:</b>			
3		21	40.385
	SLTA	9	17.308
	Diploma	13	25.000
	S1	9	17.308
	S2	<b><u>52</u></b>	<b><u>100</u></b>
<b>Jumlah</b>			
<b>Masa Kerja :</b>			
4	< 1 tahun		
	1-5 tahun	22	42.308
	6-10 tahun	18	34.615
	>10 tahun	12	23.077
	<b>Jumlah</b>	<b><u>52</u></b>	<b><u>100</u></b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki, Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 43 orang (82,69%), sementara perempuan berjumlah 9 orang (17,31%). Ditinjau dari aspek usia, Sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (73,08%). Selanjutnya, kelompok usia 41–50 tahun berjumlah 10 orang (19,23%), dan kelompok usia >50 tahun sebanyak 4 orang (7,69%). Dari sisi jenjang pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SLTA (SMA/SMK) sebanyak 21 orang (40,39%). Kemudian, responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 13 orang (25,00%), dan masing-masing 9 orang (17,31%) merupakan lulusan Diploma dan S2. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, sebanyak 22 orang (42,31%). Kemudian, masa kerja 6–10 tahun sebanyak 18 orang (34,62%), dan >10 tahun sebanyak 12 orang (23,08%).

**Uji Instrumen****Uji Validitas**

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrument penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

Menurut Sugiyono (2017) bahwa, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Keeratan hubungan (korelasi)

$x$  = Jumlah skor pertanyaan

$y$  = Jumlah skor total pertanyaan

$n$  = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $Sig, < 0,05$  maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$  dan  $Sig, > 0,05$  maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda Sugiyono, (2017). Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten Kriteria dalam menentukan realibilitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Menurut Haryono (2020) menyatakan bahwa, suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel apabila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach* digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

$K$  = Jumlah butir dalam skala pengukuran

$S_i^2$  = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

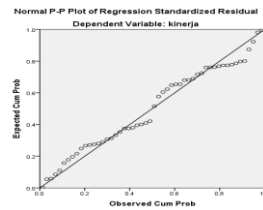
$S_p^2$  = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Haryono, 2020). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS versi 22.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Analisis data menggunakan bantuan *software statistic SPSS*.



**Gambar 1**  
**Grafik Normalitas Data**

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Gambar 1, P-P Plot berada pada sekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data *Kinerja Personel* berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation faktor* (VIF). Hasil uji Uji multikolinieritas, sebagai mana pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

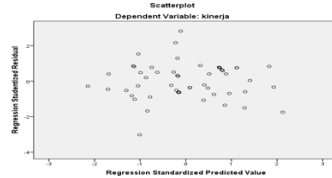
Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
pendidikan	.337		2.965
pelatihan	.925		1.081
remunerasi	.367		2.723
budaya_organisasi	.409		2.445
kepuasan_kerja	.499		2.005

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen, yaitu pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Artinya, model memenuhi asumsi tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan lai. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali,2018). Uji heteroskedastisitas di lakukan dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot*, sebagaimana pada Gambar 2, berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data Primer, 2025

Dari hasil *output* diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

#### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Personel**

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Pendidikan adalah 0,000 ( $< 0,05$ ), dan nilai t-hitung sebesar 3,982  $>$  t-tabel 2,013. Dengan demikian,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personel**

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Pelatihan adalah 0,006 ( $< 0,05$ ), dan t-hitung sebesar 2,855  $>$  t-tabel 2,013. Dengan demikian,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

#### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Personel**

Variabel Remunerasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 ( $< 0,05$ ), dan t-hitung sebesar 2,563  $>$  t-tabel 2,013 maka dapat disimpulkan bahwa Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel**

Variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,022 ( $< 0,05$ ), dan t-hitung sebesar 2,365  $>$  t-tabel 2,013. Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 ( $< 0,05$ ), dan t-hitung sebesar 2,507  $>$  t-tabel 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Uji F****Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel****Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	375.360	5	75.072	53.376	.000 <sup>b</sup>
Residual	64.698	46	1.406		
Total	440.058	51			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, pelatihan, budaya\_organisasi, remunerasi, pendidikan

F tabel = 2.417

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang ditampilkan pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai F-hitung sebesar 53,376, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,417. Karena F-hitung  $>$  F-tabel dan signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan, variabel Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Personel. Dengan kata lain, kelima faktor tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja dalam model yang dianalisis.

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.837	1.18595

a. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, pelatihan, budaya\_organisasi, remunerasi, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,837 atau setara dengan 83,7%. Angka ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk dari lima variabel independen, yaitu Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja, mampu menjelaskan sebesar 83,7% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Personel.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Ditreskrimsus Polda Kepulauan Riau, baik secara parsial

maupun simultan. Pendidikan dan pelatihan terbukti meningkatkan kompetensi serta profesionalisme personel, remunerasi yang adil mendorong motivasi dan disiplin kerja, budaya organisasi yang kondusif memperkuat loyalitas dan kerjasama tim, sementara kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta komitmen dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, keterpaduan kelima faktor tersebut menjadi kunci dalam membentuk personel yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

## REFERENSI

- Adrianto, W., Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L. (2021). Manajemen Sistem Pencatatan Akuntansi Dengan Menggunakan Sistem Aplikasi Oracle Dan SAP. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3). 371-380.
- Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 265-278.
- Aisyah, S., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Analisis Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 98-108.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Ariyati, Y. A., Adelwis, N. A., Ratnasari, S. L., Ismanto, W., Munzir, T., Ruslan, R., ... & Suhana, S. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja Pengembangan Karir, Team Work Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 116-121.
- Ariskasari, R., Susanti, E. N., Tamami, S., Ratnasari, S. L., Haryani, D. S. H., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 244-264.
- Armaini, H., Hakim, L., Munzir, T., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Tarif Gas, Responsiveness, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Customer Service Terhadap Kepuasan Pelanggan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 102-115.
- Audah, Z. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayanan Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159-174.

- Ghozali I, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. (2021). Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*.
- Pranita, D., Purwadi, P., & Syaharuddin, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*.
- Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. London: Pearson.
- Sanga, L. D., & Ratnasari, S. L. (2025, December). The Impact Of Work Discipline And Spirituality At Work On Teacher Performance: The Mediating Role Of Motivation. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 429-437).
- Sanyus, H. R. G., Hakim, L., Zulkifli, Z., Diana, I. N., Haryani, D. S., Ratnasari, S. L., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Promosi, Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menerima Kredit Umkm. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 87-101.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- Sartika, D., Ratnasari, S. L., Oktavianti, O., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohimi, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 56-68.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.
- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.

- Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 116-131.
- Sima, M., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 132-143.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Soryatmodjo, D., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Manan, A., Sutjahjo, G., Fadila, M., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Budaya Work Life Balance, Program Bpjs Kesehatan, Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 104-120.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Suharsono, S., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 60-70.
- Sujata, N. K. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Andika, A. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia 5 Perkasa. *EMAS: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sumardi, A., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Fhadila, K. D., Sumarni, S., Irmawan, M. R., ... & Sutjahjo, G. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 109-115.

- Sunaryo, E., Hakim, L., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Diana, I. N., Siagian, J. N. D., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Insentif, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Philips Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 86-96.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.