

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung, yang berlokasi di Jalan Terusan Ryacudu, Kota Bandar Lampung. Biro ini merupakan salah satu unsur pelaksana staf yang berada langsung di bawah Kapolda Lampung dan memiliki tanggung jawab utama dalam pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia Polri di lingkungan wilayah hukum Polda Lampung. Biro SDM dipimpin oleh seorang Kepala Biro (Karo SDM) dan terdiri atas beberapa bagian penting, yaitu Subbagrenmin (Subbagian Perencanaan dan Administrasi), Bagdalpers (Bagian Pengendalian Personel), Bagbinkar (Bagian Pembinaan Karier), Bagwatpers (Bagian Perawatan Personel), dan Bagpsi (Bagian Psikologi). Tiap bagian menjalankan fungsi berbeda namun saling mendukung dalam menciptakan pengelolaan personel yang profesional dan terstruktur.

Biro SDM Polda Lampung memiliki peran strategis dalam mendukung sistem rekrutmen, pendidikan, pelatihan, serta promosi dan mutasi personel Polri. Dalam menjalankan fungsinya, biro ini juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan etika profesi dan pengembangan potensi anggota agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan masyarakat.

Berdasarkan visi Polda Lampung, yaitu “Terwujudnya daerah hukum Polda Lampung yang aman dan tertib,” serta misinya untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat secara profesional dan adil, Biro SDM berperan sebagai motor penggerak dalam menciptakan kualitas personel yang handal dan siap menghadapi berbagai tantangan tugas kepolisian. Dengan struktur organisasi yang sistematis, sumber daya manusia yang terlatih, serta prosedur yang terstandar, Biro SDM Polda

Lampung menjadi objek yang tepat untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja personel. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kemampuan teknis dan analitis personel dalam mendukung pelaksanaan tugas secara optimal di lingkungan Biro SDM Polda Lampung.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk menjamin keakuratan instrumen, dilakukan uji validitas pada seluruh item pernyataan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Tujuannya adalah mengukur sejauh mana setiap item mewakili konstruk teoritis yang dimaksud. Proses ini dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25 agar hasilnya objektif dan terstandar.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan dalam variabel Kepemimpinan (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05. Ini berarti seluruh pernyataan memenuhi kriteria  $\text{Sig} < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel kepemimpinan.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pendidikan**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menyajikan hasil uji validitas untuk 10 butir pernyataan pada variabel Pendidikan ( $X_2$ ). Seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria  $\text{Sig} < 0,05$  dan dinyatakan valid.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid

Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas untuk 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X3). Seluruh item memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas alpha 0,05. Dengan memenuhi kriteria  $\text{Sig} < 0,05$ , seluruh pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Personel**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner kinerja personel (sebanyak 14 item) menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa setiap pernyataan memenuhi syarat validitas, karena  $\text{Sig} <$

alpha. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen kuesioner kinerja personel dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, X3 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan (X1)	0,806	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pendidikan (X2)	0,761	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi (X3)	0,690	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Personel (Y)	0,935	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel kepemimpinan dan kinerja personel memiliki koefisien Cronbach Alpha masing-masing sebesar 0,806 dan 0,935, yang termasuk dalam kategori “sangat tinggi”, menunjukkan bahwa item-item pada kedua variabel tersebut sangat reliabel. Sementara itu, variabel pendidikan dan motivasi kerja memperoleh nilai 0,761 dan 0,690 yang termasuk dalam kategori “tinggi”, menandakan bahwa instrumen pada kedua variabel tersebut juga dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran. Dengan demikian,

seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada subbagian ini, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden yang berperan sebagai sumber data dalam penelitian. Responden terdiri dari 62 personel yang bekerja di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung, yang merupakan unit strategis dalam pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia kepolisian di wilayah hukum Polda Lampung. Deskripsi karakteristik ini meliputi beberapa aspek demografis penting, salah satunya adalah jenis kelamin, yang disajikan pada Tabel 4.6 berikut. Data ini memberikan gambaran mengenai komposisi personel dari segi gender, sehingga dapat memberikan konteks yang jelas terhadap interpretasi hasil penelitian serta relevansi temuan dengan karakteristik sumber daya manusia di Biro SDM tersebut.

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	44	70,97%
Perempuan	18	29,03%
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 62 responden yang terlibat dalam penelitian, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau sekitar 70,97%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 18 orang atau setara dengan 29,03%. Data ini mengindikasikan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Kemudian, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan pada Tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
$\leq 25$ tahun	2	7,41%
25 – 30 tahun	11	20,37%
31 – 40 tahun	29	52,70%
$>40$ tahun	20	18,51%
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan rentang usia. Dari 62 responden, mayoritas berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 29 orang atau 52,70%. Selanjutnya, responden berusia di atas 40 tahun berjumlah 20 orang (18,51%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 11 orang (20,37%). Sementara itu, responden yang berusia di bawah 25 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu hanya 2 orang atau 7,41%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Selain jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden juga dilihat dari tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Rincian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	32	51,61%
D3	2	3,22%
S1	27	43,84%
S2	1	1,61%
S3	-	-
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Dari total 62 responden, mayoritas

merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 32 orang atau 51,61%, diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 27 orang (43,84%). Sementara itu, jumlah responden dengan pendidikan D3 hanya 2 orang (3,22%), dan yang berpendidikan S2 hanya 1 orang (1,61%). Tidak ada responden yang memiliki jenjang pendidikan S3. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah dan sarjana, yang mencerminkan tingkat kompetensi pendidikan yang cukup relevan dalam konteks penelitian ini.

Karakteristik demografis responden yang terakhir ditinjau dari aspek lama bekerja. Variabel ini memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh responden, yang dapat memengaruhi persepsi dan kontribusinya terhadap isu yang diteliti. Informasi mengenai lama masa kerja responden disajikan pada Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	1	1,61%
3 – 5 tahun	11	17,74%
6 – 10 tahun	24	38,71%
>10 tahun	26	41,93%
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menyajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Dari total 62 responden, mayoritas telah bekerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 41,93%. Selanjutnya, 24 responden (38,71%) memiliki pengalaman kerja antara 6–10 tahun, dan 11 responden (17,74%) berada pada rentang 3–5 tahun. Sementara itu, hanya 1 responden (1,61%) yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki





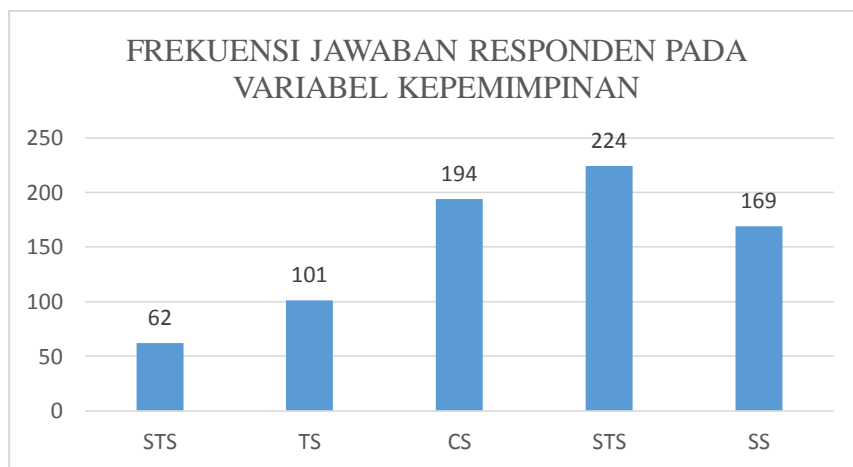
5	Atasan saya menyampaikan instruksi dan informasi dengan jelas, sistematis, dan mudah dipahami oleh anggota.	3,89	25	40,32	15	24,19	14	22,58	6	9,68	2	3,23
6	Atasan saya terbuka terhadap saran, kritik, dan pertanyaan dari bawahannya dalam forum formal maupun informal.	3,71	17	27,42	20	32,26	18	29,03	4	6,45	3	4,84
<b>Kemampuan Memotivasi Anggota Tim</b>												
7	Atasan saya mampu memberikan dorongan semangat dan motivasi kerja kepada personel dalam menjalankan tugas.	3,58	13	20,97	20	32,26	22	35,48	4	6,45	-	-
8	Atasan saya menghargai pencapaian dan kontribusi personel sebagai bentuk apresiasi dan motivasi.	3,79	22	35,48	14	22,58	19	30,65	5	8,06	-	-
<b>Keterampilan dalam Menyelesaikan Masalah</b>												
9	Atasan saya mampu mengidentifikasi akar permasalahan secara tepat sebelum mengambil langkah penyelesaian.	3,76	22	35,48	16	25,80	12	19,35	11	17,74	1	1,61
10	Atasan saya dapat menentukan solusi yang efektif dan strategis terhadap hambatan pelaksanaan tugas.	3,73	13	20,97	29	46,77	10	16,13	10	16,13	-	-
<b>Kemampuan Membangun Kerjasama Tim</b>												
	Atasan saya mendorong terwujudnya kolaborasi dan kerja sama yang solid antar anggota tim.	3,55	10	12,13	25	40,32	20	32,26	3	4,84	4	6,45

---

Atasan saya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan saling menghargai antar personel.	3,60	16	25,80	15	24,19	22	35,48	8	12,90	1	1,61
--	------	----	-------	----	-------	----	-------	---	-------	---	------

---

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.1 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan**

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, secara umum hasil jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan persepsi yang cenderung positif. Nilai rata-rata (mean) untuk setiap pernyataan berada di kisaran 3,55 hingga 3,95, yang mengindikasikan bahwa responden sebagian besar setuju terhadap kemampuan kepemimpinan atasan mereka. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah kemampuan atasan dalam mengambil keputusan cepat dan tepat (mean 3,95), diikuti oleh kemampuan menyampaikan informasi secara jelas (mean 3,89). Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah adalah mendorong kolaborasi tim (mean 3,55), meskipun masih berada dalam kategori setuju. Temuan ini mencerminkan bahwa kepemimpinan atasan dinilai cukup baik, terutama dalam pengambilan keputusan dan komunikasi, meskipun ada ruang peningkatan dalam membangun kerja sama tim dan motivasi.

Gambar 4.1 menunjukkan grafik frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan, yang terdiri dari lima kategori nilai (1 hingga 5). Grafik ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi, dengan frekuensi tertinggi berada pada nilai 4, diikuti oleh nilai 3 dan 5. Sementara itu, nilai 1 dan 2 memiliki frekuensi yang jauh lebih rendah. Pola ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai aspek kepemimpinan secara positif, mencerminkan persepsi yang baik terhadap gaya atau kualitas kepemimpinan yang dinilai.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden untuk indikator pada variabel Kepemimpinan adalah Setuju (S) dengan jumlah yang mendominasi, diikuti oleh kategori Cukup Setuju (CS) dan Sangat Setuju (SS). Sementara itu, kategori Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki jumlah yang jauh lebih rendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap gaya atau praktik kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja tergolong baik. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap indikator kepemimpinan, yang mencerminkan bahwa aspek ini telah dijalankan dengan cukup efektif. Namun, masih adanya jawaban pada kategori cukup dan tidak setuju menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan tetap perlu dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam indikator variabel kepemimpinan dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = (\text{Total Skor Responden}) / (\text{Jumlah Responden})$$

Hasil nilai rata-rata tersebut kemudian dikategorikan berdasarkan interval sebagai berikut:

- 1) Sangat Kurang (1,00 – 1,80)
- 2) Kurang (1,81 – 2,60)
- 3) Cukup (2,61 – 3,40)
- 4) Baik (3,41 – 4,20)
- 5) Sangat Baik (4,21 – 5,00)

**Tabel 4.11 Distribusi Kepemimpinan berdasarkan Indikator**

No.	Indikator Pendidikan	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan	4,15	Baik
2	Kejelasan visi dan misi yang disampaikan	4,22	Sangat Baik
3	Konsistensi pemimpin dalam mengambil keputusan	4,10	Baik
4	Kemampuan dalam menyelesaikan konflik	3,95	Baik
5	Kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan	3,75	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan rata-rata jawaban responden berdasarkan indikator pada variabel kepemimpinan didominasi oleh kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai kualitas kepemimpinan di lingkungan kerja mereka sudah berjalan dengan cukup efektif. Indikator kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, menunjukkan bahwa pemimpin dinilai mampu menyampaikan instruksi dengan jelas dan terarah. Indikator kejelasan visi dan misi bahkan masuk dalam kategori Sangat Baik, yang berarti sebagian besar pegawai merasa bahwa arah dan tujuan organisasi disampaikan secara terbuka dan mudah dipahami.

Sementara itu, indikator seperti konsistensi dalam pengambilan keputusan, kemampuan menyelesaikan konflik, serta kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan semuanya berada dalam kategori Baik, meskipun dengan nilai yang sedikit lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan secara umum berjalan baik, masih terdapat ruang

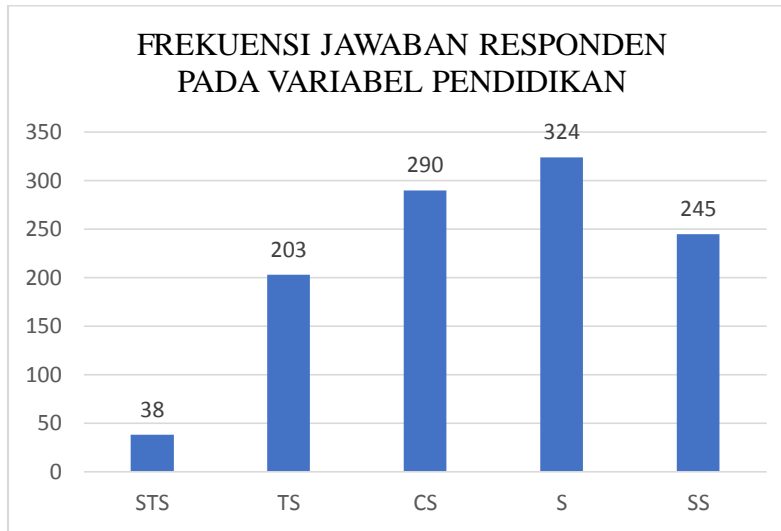
perbaikan, khususnya pada aspek hubungan interpersonal dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Rendahnya skor relatif pada indikator terakhir mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang mendapatkan perhatian atas kesejahteraan dan kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu, pimpinan perlu lebih proaktif dalam membangun hubungan emosional dan profesional yang kuat dengan bawahannya, serta memperhatikan kesejahteraan mereka secara lebih menyeluruh. Upaya peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan manajerial, komunikasi terbuka, serta pendekatan yang partisipatif sangat disarankan agar peran kepemimpinan dapat dijalankan secara optimal dan menyeluruh.

**Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X2)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS		S		CS		TS		STS	
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
Peningkatan Kualitas SDM												
1	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti telah meningkatkan kompetensi teknis dan profesional saya sebagai anggota Polri.	3,76	26	41,93	10	16,13	12	1,26	13	20,97	1	1,61
2	Instruktur atau widyaiswara memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai dalam menyampaikan materi kedinasan.	3,71	12	19,35	31	50	11	17,74	5	8,06	3	4,84
Pembentukan Karakter dan Moral												
3	Program pendidikan Polri membentuk karakter saya menjadi lebih jujur, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.	3,85	16	25,81	27	43,55	15	24,19	2	3,23	2	3,23

4	Nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya ditanamkan secara konsisten selama proses pendidikan.	3,74	21	33,87	12	19,35	22	35,48	6	9,68	1	1,61
<b>Peningkatan Akses dan Keterjangkauan Pendidikan</b>												
5	Fasilitas pendidikan dan pelatihan di lingkungan Polri dapat diakses oleh seluruh personel tanpa hambatan yang berarti.	3,74	24	38,71	10	16,13	17	27,42	10	16,13	1	1,61
6	Dukungan anggaran dan fasilitas kedinasan pengembangan memudahkan saya mengikuti pendidikan dan karier.	3,48	8	12,90	26	41,93	21	33,87	2	3,22	5	8,06
<b>Pencapaian Prestasi Akademik</b>												
7	Saya menunjukkan peningkatan hasil evaluasi akademik selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan Polri.	3,66	15	24,19	22	35,48	16	25,81	7	11,29	2	3,22
8	Kurikulum dan metode pembelajaran yang digunakan mampu mendorong pencapaian prestasi yang optimal.	3,66	18	29,03	15	24,19	20	32,26	8	12,90	1	1,61
<b>Tingkat Partisipasi dan Keberlanjutan Pendidikan</b>												
9	Saya secara aktif mengikuti program pendidikan berkelanjutan untuk mendukung pengembangan karier dalam organisasi.	3,72	29	46,77	11	17,74	4	6,45	18	77,42	-	-
10	Keluarga memberikan dukungan penuh terhadap keberlanjutan pendidikan dan pengembangan saya sebagai personel Polri.	3,83	13	20,97	29	46,77	10	16,12	10	16,12	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.2 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Pendidikan**

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil jawaban responden terhadap variabel pendidikan (X2) menunjukkan persepsi yang cenderung positif dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,48 hingga 3,85. Pernyataan tertinggi terdapat pada aspek pembentukan karakter dan moral, khususnya terkait program pendidikan Polri yang dinilai berhasil membentuk kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab personel (mean 3,85). Disusul oleh dukungan keluarga terhadap keberlanjutan pendidikan (mean 3,83). Sementara itu, pernyataan terendah terdapat pada dukungan anggaran dan fasilitas kedinasan (mean 3,48), yang menunjukkan masih adanya hambatan dalam hal akses dan pendanaan. Secara umum, responden menilai pendidikan dalam lingkungan Polri cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi, membentuk karakter, serta mendukung pengembangan karier, meskipun ada beberapa aspek teknis yang masih perlu ditingkatkan.



Gambar 4.2 menunjukkan grafik frekuensi jawaban responden terhadap variabel Pendidikan, yang mencakup lima kategori penilaian, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dari grafik tersebut terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap indikator dalam variabel Pendidikan. Kategori Setuju (S) menjadi jawaban yang paling dominan dengan frekuensi 324, diikuti oleh Cukup Setuju (CS) sebanyak 290 dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 245. Sementara itu, jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 203 dan Sangat Tidak Setuju (STS) hanya berjumlah 38, menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian rendah relatif sedikit.

Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi yang cukup positif terhadap pelaksanaan dan dampak pendidikan dalam konteks pekerjaan mereka. Dominasi skor tinggi pada kategori S dan SS menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa aspek pendidikan yang diterapkan telah memberikan manfaat nyata, baik dari sisi peningkatan kompetensi maupun pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab. Namun, masih adanya frekuensi pada kategori CS dan TS menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian responden yang menilai aspek pendidikan belum sepenuhnya optimal.

Berikut disajikan Tabel 4.9 yang berisi distribusi skor rata-rata dari indikator dalam variabel Pendidikan:

**Tabel 4.13 Distribusi Pendidikan berdasarkan Indikator**

No.	Indikator Pendidikan	Rata-rata	Kategori
1	Kesesuaian pelatihan dengan bidang kerja	4,12	Baik
2	Pemahaman materi dalam pelatihan/pengembangan kompetensi	4,05	Baik
3	Ketersediaan pelatihan atau diklat secara berkala	3,92	Baik
4	Relevansi program pengembangan diri dengan peningkatan kinerja	3,85	Baik
5	Kemampuan menerapkan ilmu hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari	3,96	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 menunjukkan rata-rata jawaban responden terhadap indikator pada variabel Pendidikan yang secara keseluruhan berada dalam kategori “Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di lingkungan kerja dinilai cukup efektif oleh mayoritas responden.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Kesesuaian pelatihan dengan bidang kerja” dengan skor 4,12. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang diberikan telah relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga mendorong efektivitas penerapan pengetahuan dalam praktik kerja. Selanjutnya, indikator “Pemahaman materi dalam pelatihan/pengembangan kompetensi” memperoleh rata-rata 4,05, dan “Kemampuan menerapkan ilmu hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari” sebesar 3,96. Kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa materi pelatihan tidak hanya dipahami dengan baik, tetapi juga dapat diimplementasikan secara nyata dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

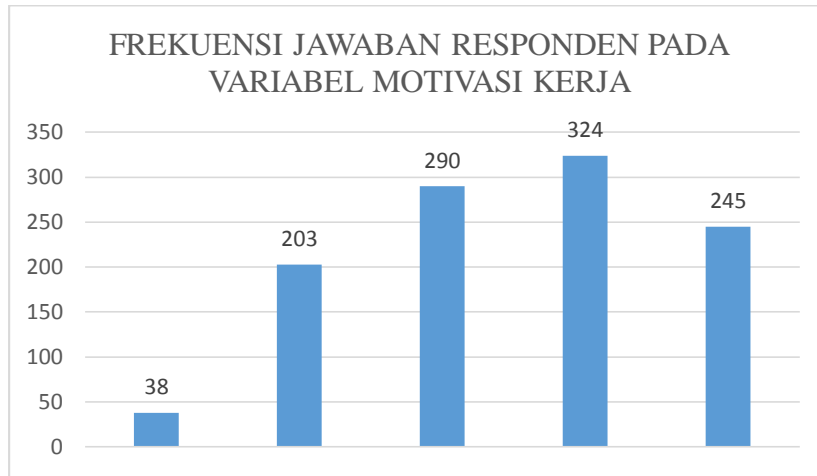
Adapun indikator “Ketersediaan pelatihan atau diklat secara berkala” (3,92) serta “Relevansi program pengembangan diri dengan peningkatan kinerja” (3,85) meskipun masih berada dalam kategori baik, memperoleh skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa keberlangsungan program pelatihan secara rutin serta keterkaitan langsung antara program pengembangan diri dengan peningkatan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, manajemen diharapkan dapat memperbanyak kesempatan pelatihan yang terjadwal secara konsisten dan memastikan program pengembangan kompetensi lebih terarah pada pencapaian kinerja organisasi.

**Tabel 4.14 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Pencapaian Tujuan												
1	Saya senantiasa berupaya memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana kerja kedinasan.	3,84	18	29,03	10	16,13	12	19,35	13	20,97	1	33,82
2	Saya merasa puas dan termotivasi ketika mampu menyelesaikan tugas sesuai standar dan harapan institusi.	3,81	12	19,35	31	50	11	17,74	5	8,06	3	4,84
Tingkat Keterlibatan												
3	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan, program, dan pengembangan yang dilaksanakan oleh satuan.	3,76	16	25,80	27	43,55	15	40,32	2	3,22	2	3,22
4	Saya merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan tugas tim maupun satuan kerja.	3,76	21	33,87	12	19,35	22	35,48	6	9,68	1	1,61

<b>Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan</b>												
5	Saya berupaya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai prosedur kedinasan.	3,89	20	32,26	10	16,13	17	27,42	10	16,13	1	1,61
6	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target waktu dan volume yang telah ditetapkan.	3,74	8	12,90	26	41,93	21	33,87	2	3,22	5	8,06
<b>Sikap Positif terhadap Pekerjaan</b>												
7	Saya menjalankan tugas kedinasan dengan antusiasme dan semangat yang tinggi.	3,61	15	24,19	22	35,48	16	25,81	7	10,77	2	3,23
8	Saya memandang tugas dan tanggung jawab saya sebagai amanah yang penting bagi kemajuan institusi.	3,79	18	29,03	15	24,19	20	32,26	8	12,90	1	1,61
<b>Tingkat Retensi</b>												
9	Saya merasa nyaman dan bangga menjadi bagian dari organisasi Polri, khususnya di Biro SDM.	3,73	29	46,77	11	1,74	4	6,45	18	29,03	-	-
10	Saya berkomitmen untuk terus mengabdikan dan tidak memiliki keinginan berpindah ke instansi lain.	4,02	13	20,97	29	46,77	10	16,13	10	16,13	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.3 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja**

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X3) secara umum menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, dengan nilai rata-rata (mean) berkisar antara 3,61 hingga 4,02. Pernyataan tertinggi terdapat pada aspek komitmen terhadap institusi, yaitu tidak memiliki keinginan berpindah ke instansi lain (mean 4,02), diikuti oleh upaya memenuhi target kerja (mean 3,84) dan kepuasan saat menyelesaikan tugas sesuai harapan (mean 3,81). Seluruh indikator lainnya juga menunjukkan skor positif, termasuk dalam hal keterlibatan, kualitas pekerjaan, serta sikap terhadap tugas. Meskipun pernyataan tentang antusiasme kerja memiliki nilai paling rendah (mean 3,61), nilainya masih termasuk dalam kategori setuju. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang baik, ditunjukkan melalui komitmen, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas kedinasan.

Gambar 4.3 menunjukkan grafik frekuensi jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja, yang mencakup lima kategori penilaian,

yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dari grafik tersebut terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap indikator-indikator dalam variabel ini.

Kategori Setuju (S) menjadi jawaban yang paling dominan dengan frekuensi 324, diikuti oleh Cukup Setuju (CS) sebanyak 290, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 245. Sementara itu, jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 203 dan Sangat Tidak Setuju (STS) hanya berjumlah 38, menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian rendah terhadap motivasi kerja tergolong sedikit.

Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi yang positif terhadap motivasi kerja di lingkungan mereka. Dominasi jawaban pada kategori S dan SS menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, baik dari segi dorongan internal maupun faktor eksternal seperti penghargaan, tujuan karier, dan lingkungan kerja.

Namun, keberadaan frekuensi pada kategori CS dan TS mencerminkan bahwa masih ada sebagian responden yang merasakan motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, sehingga perlu adanya evaluasi dan peningkatan, terutama dalam aspek-aspek yang berpotensi melemahkan semangat kerja.

Berikut disajikan Tabel 4.15 yang berisi distribusi skor rata-rata dari indikator dalam variabel motivasi kerja:

**Tabel 4.15 Distribusi Motivasi Kerja berdasarkan Indikator**

No.	Indikator Motivasi Kerja	Rata-rata	Kategori
1.	Kejelasan tujuan kerja	4,18	Baik
2.	Dorongan untuk mencapai target kerja	4,12	Baik
3.	Pengakuan atas hasil kerja	4,05	Baik
4.	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	3,98	Baik
5.	Komitmen untuk terus berkembang	4,20	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan rata-rata jawaban responden terhadap indikator pada variabel Motivasi Kerja yang secara keseluruhan berada dalam kategori “Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap aspek-aspek yang memengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Komitmen untuk terus berkembang” dengan skor 4,20, menunjukkan bahwa para pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi dan kemajuan diri secara berkelanjutan. Selanjutnya, indikator “Kejelasan tujuan kerja” memperoleh rata-rata 4,18, yang mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memahami arah dan tujuan dari pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga membantu meningkatkan fokus dan efektivitas kerja. Indikator “Dorongan untuk mencapai target kerja” mendapatkan skor 4,12, dan “Pengakuan atas hasil kerja” memperoleh 4,05, keduanya juga berada dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya target kerja yang jelas dan pemberian apresiasi terhadap pencapaian individu turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Sementara itu, indikator “Kepuasan terhadap lingkungan kerja” memperoleh nilai 3,98, yang meskipun masih dalam kategori “Baik”,

menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan pada aspek kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja guna lebih memaksimalkan semangat kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja di lingkungan organisasi telah berjalan dengan cukup baik. Namun demikian, evaluasi dan perbaikan tetap perlu dilakukan, terutama pada faktor lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif dan mendukung. Instansi diharapkan terus membangun sistem yang mampu mempertahankan komitmen pegawai, memperjelas tujuan kerja, memberikan penghargaan secara tepat, serta menyediakan lingkungan kerja yang sehat demi tercapainya motivasi kerja yang optimal secara berkelanjutan.

**Tabel 4.16 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja (Y)**

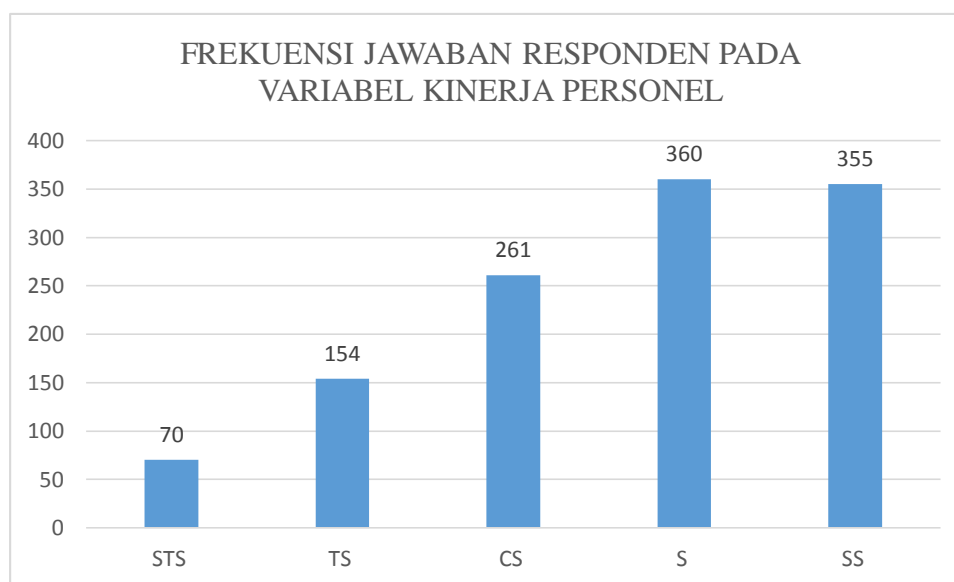
No	Pernyataan	Mean	Jawaban											
			SS (5)			S (4)			CS (3)			TS (2)		
Kuantitas Hasil Kerja														
1	Saya mampu menyelesaikan tugas kedinasan dalam jumlah yang sesuai dengan target kerja Biro SDM Polri.	3,92	31	50	11	17,74	4	6,45	16	25,81	-	-		
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai beban dan waktu yang telah ditetapkan oleh atasan atau peraturan dinas.	3,71	12	19,35	29	46,77	13	20,97	7	11,29	1	1,61		
Kualitas Hasil Kerja														
3	Pimpinan di perusahaan ini memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin kerja.	3,77	13	20,97	32	51,62	11	17,74	2	3,22	4	6,45		
4	Pimpinan selalu	3,71	17	27,42	19	30,65	20	32,26	3	4,84	3	4,84		



	menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.											
<b>Efisiensi</b>												
5	Saya mampu menggunakan waktu, tenaga, dan fasilitas dinas secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,56	21	33,87	6	9,67	24	38,71	9	14,52	2	3,22
6	Saya menghindari pemborosan dan melakukan efisiensi dalam setiap proses kerja kedinasan.	3,66	17	27,42	18	29,03	20	32,26	3	4,84	4	6,45
<b>Produktivitas</b>												
7	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tetap menjaga kualitas sesuai standar birokrasi Polri.	3,82	23	37,09	17	27,42	14	22,58	4	6,45	4	6,45
8	Saya secara konsisten meningkatkan kapasitas kerja untuk mendukung kinerja organisasi.	3,58	12	19,35	23	37,09	18	29,03	7	11,29	2	3,22
<b>Tingkat Kepuasan Kerja</b>												
9	Saya merasa puas menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari Biro SDM Polri.	3,68	14	22,55	23	37,09	17	27,42	7	11,29	1	1,61
10	Lingkungan kerja di Biro SDM Polri mendorong saya untuk bekerja dengan nyaman, profesional, dan termotivasi.	3,65	16	25,81	19	30,65	19	30,65	5	8,06	3	4,84
<b>Kemampuan Beradaptasi dan Inovasi</b>												
11	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan dinamika kedinasan yang berlaku.	3,73	20	32,25	16	25,81	18	29,03	5	8,06	3	4,84

12	Saya secara aktif memberikan gagasan atau inovasi untuk meningkatkan efektivitas kerja tim Biro SDM.	3,50	9	14,52	25	40,32	21	33,87	2	3,22	5	8,06
<b>Pencapaian Tujuan</b>												
13	Saya fokus dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Biro SDM Polri.	3,63	20	32,26	11	17,74	21	33,87	8	12,90	2	3,08
14	Kinerja saya memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran organisasi di bidang sumber daya manusia.	3,65	23	37,09	9	14,52	17	27,42	11	17,74	2	3,08

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.4 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Personel**

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa secara umum para responden memiliki

persepsi positif terhadap kinerja mereka di lingkungan Biro SDM Polri. Pernyataan-pernyataan terkait produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan cenderung memperoleh tanggapan pada kategori “Sangat Setuju” dan “Setuju”. Misalnya, banyak responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan target yang ditetapkan, serta merasa puas menjalankan tugasnya. Aspek efisiensi dan adaptasi terhadap perubahan juga dinilai cukup baik, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan jawaban “Cukup Setuju” atau lebih rendah. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa kinerja responden berada pada tingkat yang baik, dengan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta kemampuan adaptif dan inovatif dalam menjalankan tugas kedinasan.

Gambar 4.4 menunjukkan grafik frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Personel, yang dikategorikan dalam lima tingkat penilaian, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dari grafik tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja personel.

Kategori Setuju (S) menjadi jawaban yang paling dominan dengan frekuensi 360, diikuti oleh Sangat Setuju (SS) sebanyak 355, dan Cukup Setuju (CS) dengan frekuensi 261. Sementara itu, jawaban Tidak Setuju (TS) berjumlah 154 dan Sangat Tidak Setuju (STS) hanya 70, menunjukkan bahwa responden yang menilai kinerja personel kurang baik tergolong minoritas.

Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap kinerja personel berada pada tingkat yang cukup tinggi. Dominasi jawaban pada kategori S dan SS mencerminkan bahwa

mayoritas responden menilai bahwa kinerja personel telah memenuhi ekspektasi dan standar kerja yang diharapkan. Aspek seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas kemungkinan menjadi faktor penilaian positif tersebut.

Meski demikian, masih terdapat frekuensi pada kategori CS, TS, dan STS yang menunjukkan adanya sebagian kecil responden yang menilai kinerja personel belum optimal. Hal ini menjadi sinyal bagi pihak terkait untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan agar kinerja dapat lebih meningkat, khususnya pada aspek-aspek yang mungkin menjadi kendala.

Dengan demikian, data dari grafik ini memberikan gambaran umum bahwa kinerja personel di lingkungan kerja tersebut sudah berada pada kategori baik hingga sangat baik, namun tetap membutuhkan perhatian agar kualitas kinerja terus meningkat secara berkelanjutan.

**Tabel 4.17 Distribusi Kinerja Personel berdasarkan Indikator**

No.	Indikator Kinerja Personel	Rata-rata	Kategori
1	Ketepatan dalam menyelesaikan tugas	4,10	Baik
2	Kualitas hasil kerja	4,15	Baik
3	Disiplin dan ketepatan waktu	4,08	Baik
4	Kerjasama dengan rekan kerja	4,22	Baik
5	Sikap profesional dalam bekerja	4,18	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.18 menunjukkan rata-rata jawaban responden terhadap indikator pada variabel Kinerja Personel yang secara keseluruhan termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai secara umum memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Kerjasama dengan rekan kerja” dengan skor 4,22, yang menunjukkan bahwa hubungan dan koordinasi antarpegawai berjalan dengan baik, mendukung efektivitas dan kelancaran pelaksanaan tugas. Selanjutnya, indikator “Sikap profesional dalam bekerja” mendapatkan rata-rata 4,18, menandakan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan standar profesionalisme yang diharapkan. Indikator “Kualitas hasil kerja” memperoleh skor 4,15, dan “Ketepatan dalam menyelesaikan tugas” mendapatkan 4,10, keduanya juga menunjukkan performa yang baik dan dapat diandalkan. Indikator “Disiplin dan ketepatan waktu” dengan nilai 4,08 juga masuk dalam kategori baik, menegaskan pentingnya disiplin dalam mendukung kinerja yang optimal.

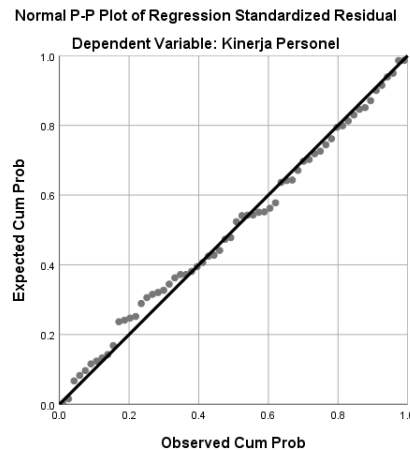
Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja personel di lingkungan organisasi sudah berjalan dengan cukup baik. Meski demikian, evaluasi berkala dan upaya peningkatan tetap diperlukan agar aspek-aspek kinerja dapat terus berkembang. Peningkatan terutama dapat difokuskan pada menjaga dan meningkatkan disiplin serta ketepatan waktu, sebagai faktor pendukung utama produktivitas kerja. Organisasi diharapkan dapat terus mendorong kerja sama tim dan profesionalisme agar kinerja personel dapat semakin optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

## **4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

### **4.5.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan SPSS 25 melalui Normality Probability Plot dan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Plot menunjukkan data mengikuti garis diagonal, menandakan sebaran mendekati normal. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05

memperkuat bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data dapat dianalisis secara parametrik:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menunjukkan titik-titik grafik mengikuti garis diagonal, menandakan model regresi berdistribusi normal, sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa distribusi normal tercermin dari titik yang mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov***

Kolmogorov-Smirnov Z	0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,200</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.18 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, pengujian asumsi linearitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis *Test for Linearity* pada SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji tersebut disajikan dalam Tabel 4.19 berikut.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kepemimpinan (X1) dan Kinerja personel (Y)	0,136	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Pendidikan (X2) dan Kinerja personel (Y)	0,146	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Motivasi kerja (X3) dan Kinerja personel (Y)	0,446	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.20 menunjukkan hasil uji linearitas antara masing-masing variabel dependen. Seluruh hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Personel (Y) memiliki nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0,136; 0,146; dan 0,446. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga memenuhi syarat *Sig. > alpha*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Dengan demikian, data memenuhi asumsi linearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear.

#### 4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Motivasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan	0,409	2,444
Pendidikan	0,510	1,960
Motivasi kerja	0,694	1,441

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi yang digunakan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance seluruh variabel independen yang berada di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang seluruhnya di bawah 10. Secara rinci, variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,409 dan VIF 2,444; pendidikan dengan tolerance 0,510 dan VIF 1,960; serta motivasi kerja dengan tolerance 0,694 dan VIF 1,441. Dengan demikian, ketiga variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa menimbulkan distorsi akibat multikolinieritas.

#### 4.5.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja dan Kinerja Personel (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:



**Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-9,654	6,728	
Kepemimpinan	0,828	0,199	0,526
Pendidikan	0,303	0,151	0,228
Motivasi Kerja	0,343	0,166	0,201

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = -9,654$ , koefisien  $b_1 = 0,828$ ,  $b_2 = 0,303$ , dan  $b_3 = 0,343$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -9,654 + 0,828X_1 + 0,303X_2 + 0,343X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Personel
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Pendidikan
X <sub>3</sub>	= Motivasi Kerja
e	= <i>error term</i> / residual

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- Koefisien konstanta bernilai -9,654 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar -9,654 (secara teoritis, meskipun tidak realistis secara praktis).
- Setiap kenaikan satu satuan pada kepemimpinan ( $X_1$ ), dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,828.
- Setiap kenaikan satu satuan pada pendidikan ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,303.

- d. Setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,343.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, seluruh variabel bebas (Kepemimpinan, Pendidikan, dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel. Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja, diikuti oleh Motivasi Kerja dan Pendidikan. Model ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut secara simultan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung.

#### 4.5.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (*R-square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan proporsi variabilitas dalam variabel dependen (Kinerja Personel) yang dapat dijelaskan oleh model regresi dengan variabel independen yang ada (Kepemimpinan, Pendidikan, Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Personel).

**Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,787	0,620	0,600

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.22 menyajikan hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) untuk model regresi yang mengukur pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Personel ( $Y$ ). Nilai *R* sebesar 0,787 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,620 berarti bahwa 62% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,600 mengoreksi nilai *R Square* dengan memperhitungkan jumlah variabel dan jumlah sampel,

dan tetap menunjukkan bahwa model memiliki tingkat keterjelasan yang baik. Dengan demikian, model regresi ini cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## 4.6 Hasil Uji Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Personel (Y)**

	Variabel	t	Sig.
1	(Constant)	0,435	0,157
	Kepemimpinan	4,152	0,000
	Pendidikan	2,007	0,049
	Motivasi Kerja	2,067	0,043

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

#### 1. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Personel (Y)

Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,152 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

#### 2. Pendidikan (X2) terhadap Kinerja Personel (Y)

Variabel Pendidikan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,007 dengan signifikansi tepat pada batas 0,050. Ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja personel signifikan secara marginal, sehingga masih dapat diterima dalam taraf signifikansi 5%.

### 3. Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Personel (Y)

Variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan nilai *t hitung* 2,067 dengan *signifikansi* 0,045, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

#### 4.6.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F (uji simultan). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Personel (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengambilan keputusan adalah: jika F-hitung > F-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti model signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika F-hitung < F-tabel, maka  $H_0$  diterima. Adapun hasil uji F secara lengkap disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.24 Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	<b>31,483</b>	<b>0,000b</b>
Residual		
1 Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.24 menyajikan hasil uji F (uji simultan) untuk mengetahui apakah variabel independen Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Personel (Y).

Hasil menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 31,483 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, model regresi secara simultan signifikan, dan ketiga variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja personel.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal memberikan arahan atau perintah, melainkan melibatkan kemampuan dalam memotivasi, membangun komunikasi efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan yang baik berdampak positif terhadap peningkatan kinerja personel secara menyeluruh.

Secara teoritis, Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar tujuan organisasi tercapai, yang mencakup membina hubungan interpersonal, memberikan motivasi, dan menciptakan suasana kerja yang suportif. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menekankan peran kepemimpinan dalam membentuk visi, mengarahkan strategi, serta mengelola tim secara efektif dengan memperhatikan aspek emosional dan sosial. Indikator kepemimpinan yang digunakan meliputi gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan kemampuan memotivasi bawahan.

Di Biro SDM Polda Lampung, pengalaman menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan responsif sangat penting dalam

menghadapi tantangan tugas yang kompleks dan dinamis. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas, memberikan arahan yang terstruktur, dan mendukung perkembangan personel melalui coaching dan mentoring terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Program pengembangan kepemimpinan internal yang rutin dijalankan menjadi bagian dari upaya strategis untuk memperkuat kapasitas pimpinan dalam mendorong kinerja tim.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu. Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap (2024) menemukan bahwa kepemimpinan, bersama motivasi dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Biro Rena Polda Sumatera Utara. Demikian pula, Timoria, et.al (2022) dalam studi mereka di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara POLRI menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, didukung oleh disiplin dan motivasi, sangat berkontribusi dalam meningkatkan performa pegawai. Temuan lain oleh Pesta Indra Jaya et al. (2022) juga mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak selalu signifikan, peran kepemimpinan secara keseluruhan tetap penting dalam konteks lingkungan kerja kepolisian.

Kesamaan hasil berbagai studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan suportif merupakan fondasi utama keberhasilan institusi kepolisian yang bersifat hierarkis dan menuntut profesionalisme tinggi. Pemimpin bukan sekadar pemberi perintah, tetapi juga penggerak perubahan, pembentuk budaya kerja positif, dan penjaga integritas organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja personel.

Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan melalui pelatihan, coaching, mentoring, dan evaluasi berkala menjadi langkah penting untuk menciptakan aparat yang profesional, responsif, dan mampu menghadapi dinamika tugas yang semakin kompleks.

#### **4.7.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Personel**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa pendidikan memegang peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari aspek pengetahuan, tetapi juga dalam kemampuan berpikir logis, etika kerja, dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, semakin baik latar belakang pendidikan personel, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Secara teoritis, Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses yang mampu meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara profesional. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan mendukung individu dalam beradaptasi dengan dinamika kerja, menguasai teknologi baru, dan bekerja lebih efisien dalam lingkungan organisasi yang kompleks.

Dalam konteks Biro SDM Polda Lampung, pendidikan yang diperoleh personel tidak hanya melalui jalur formal, tetapi juga lewat pelatihan, kursus, dan program pengembangan kapasitas internal. Program-program tersebut dirancang untuk meningkatkan pemahaman tugas, memperkuat keterampilan komunikasi, serta membentuk sikap profesional dalam pelayanan publik. Personel yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan terbukti memiliki kemampuan lebih

baik dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tekanan, dan bekerja sama dalam tim.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fendiyatmi Kusufa dan Imam Hidayat (2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, studi Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap (2024) menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan menjadi kunci utama dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan birokrasi kepolisian. Konsistensi hasil-hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa pendidikan merupakan faktor strategis yang tak bisa diabaikan dalam pengelolaan organisasi publik seperti POLRI.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja personel. Oleh karena itu, investasi pada bidang pendidikan dan pelatihan merupakan langkah strategis untuk menciptakan aparat yang profesional, responsif, dan mampu menjalankan tugas secara efektif di tengah tuntutan tugas yang semakin kompleks.

#### **4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja tidak hanya merupakan faktor psikologis individual, melainkan juga komponen strategis yang mendorong produktivitas dan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi personel, semakin besar kontribusinya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja.



Secara teoritis, Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat individu berupaya mencapai tujuan organisasi dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kebutuhan penghargaan, rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri. Herzberg (2020) melalui Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) membagi motivasi menjadi faktor motivator dan faktor higiene; faktor motivator seperti pengakuan dan peluang pengembangan menjadi kunci dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja, sementara faktor higiene seperti kondisi kerja dan kompensasi berperan dalam mencegah ketidakpuasan.

Di lingkungan Biro SDM Polda Lampung, motivasi kerja dapat dilihat dari antusiasme personel dalam menjalankan tugas administratif, mengelola data kepegawaian, serta memberikan pelayanan internal yang efisien. Program pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan atas pencapaian, dan adanya jalur karier yang jelas menjadi pendorong utama yang meningkatkan semangat kerja para personel. Berdasarkan pengalaman di lapangan, personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kerja yang penuh fokus, energi, dan ketekunan dalam mengatasi berbagai tantangan tugas sehari-hari. Hal ini selaras dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menyoroti pentingnya arah, intensitas, dan ketekunan sebagai elemen kunci dalam motivasi kerja. Lebih jauh lagi, keselarasan antara nilai pribadi dengan budaya organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Schein (2020), turut memperkuat rasa tanggung jawab dan loyalitas personel terhadap institusi.

Secara praktis, hasil ini mengimplikasikan perlunya kebijakan manajemen SDM yang menitikberatkan pada aspek penghargaan dan

pengakuan, pengembangan karier yang transparan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Biro SDM Polda Lampung telah mengimplementasikan program insentif yang adil, mekanisme promosi berbasis prestasi, dan akses pelatihan yang merata sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja personel. Strategi ini terbukti efektif dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu juga memperkuat temuan ini. Sri Wahyuni, Kiki Joesyiana, dan Arief Rifa'i Harahap (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja aparatur di Biro Perencanaan Polda Riau. Demikian pula, Timoria, et.al (2022) menyatakan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi tinggi, dan kedisiplinan berkontribusi besar dalam pencapaian kinerja optimal di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara POLRI. Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja, bersama kepemimpinan dan kepuasan kerja, memberikan pengaruh signifikan terhadap performa personel di Biro Rena Polda Sumatera Utara. Kesamaan hasil berbagai studi tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan secara serius dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan strategis dalam meningkatkan kinerja personel. Oleh karena itu, upaya pengembangan motivasi melalui kebijakan penghargaan, pelatihan, dan pembinaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi langkah penting dalam membangun sumber daya manusia yang profesional dan responsif terhadap tuntutan tugas yang semakin kompleks.

#### **4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, pendidikan, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Personel**

Hasil analisis regresi secara simultan memperlihatkan bahwa kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung. Model regresi yang digunakan memiliki validitas statistik yang kuat, dengan kemampuan menjelaskan sebagian besar variasi kinerja personel. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja personel merupakan hasil sinergis dari ketiga variabel tersebut, bukan hanya ditentukan oleh satu faktor saja.

Secara teoritis, pendekatan multidimensi dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi landasan utama untuk memahami pengaruh bersama ini. Dari sisi kepemimpinan, teori Path-Goal Leadership yang dikembangkan oleh Robert House menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakter bawahan dan situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang suportif, direktif, maupun partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga memacu motivasi dan kinerja personel. Pandangan ini diperkuat oleh Hasibuan (2020) serta Robbins, Judge, dan Campbell (2019) yang menekankan peran pemimpin dalam membimbing dan mengelola dinamika tim secara efektif.

Dari aspek pendidikan, Suyanto (2020) dan Abidin (2021) menjelaskan pentingnya pendidikan berkelanjutan sebagai penguat kompetensi personel. Pendidikan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir kritis, integritas, dan kesadaran sosial. Putra (2023) menambahkan bahwa pendidikan karakter menjadi pilar utama dalam membentuk personel yang mampu bertindak strategis

dan adaptif terhadap berbagai tantangan operasional. Dalam konteks kepolisian, pendidikan menjadi fondasi penting agar personel mampu merespons dinamika sosial dan teknologi secara efektif.

Motivasi kerja sebagai penggerak perilaku produktif dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg (2020), yang membedakan faktor motivator seperti pencapaian dan tanggung jawab yang meningkatkan kepuasan dan kinerja, dengan faktor hygiene seperti kondisi kerja dan kompensasi yang mencegah ketidakpuasan. Pendapat Mangkunegara (2020) serta Robbins dan Judge (2022) menguatkan bahwa motivasi mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi elemen kunci dalam institusi dengan struktur dan tekanan kerja tinggi seperti POLRI.

Pengalaman di Biro SDM Polda Lampung menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personel perlu dilakukan melalui pendekatan holistik dan simultan. Strategi pengembangan SDM yang komprehensif mencakup penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan situasional dan peningkatan kemampuan interpersonal, akses pendidikan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan operasional, serta manajemen motivasi kerja yang meliputi kebijakan penghargaan, sistem karier berbasis prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan semangat pelayanan publik.

Penelitian terdahulu turut mendukung temuan ini. Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap (2024) menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja personel di Biro Rena Polda Sumatera Utara. Demikian pula, Timoria, et.al (2022) menegaskan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja

yang tinggi, dan kedisiplinan menghasilkan performa optimal di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara POLRI. Keseluruhan bukti ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja dalam organisasi bersifat sistemik dan saling bergantung antar elemen internal organisasi.

.

.