



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PROFESIONALISME DALAM MENCAPIAI TINGKAT KINERJA PADA BIRO PERAWATAN PERSONEL SATUAN KERJA STAF SUMBER DAYA MANUSIA MARKAS BESAR KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

I Wayan Taurus Putra¹, Yuni Pratikno², Sukiman³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)

taurusekaputra@gmail.com¹, yuni.pratikno@gmail.com², sukimanhawe@gmail.com³

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan profesionalisme terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan, guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja personel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Pengolahan data dilakukan secara komputerisasi menggunakan program <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) Versi 29.00. Sampel penelitian terdiri dari 80 responden. Uji yang digunakan meliputi uji <i>t</i> untuk mengetahui pengaruh parsial, uji <i>F</i> (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (<i>Adjusted R Square</i>) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 6,271 lebih besar dari <i>t</i> tabel sebesar 1,990 ($6,271 > 1,990$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y). Variabel Profesionalisme (X2) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 6,959 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,990 ($6,959 > 1,990$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Profesionalisme juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Hasil uji <i>F</i> menunjukkan bahwa <i>F</i> hitung sebesar 66,600 lebih besar dari <i>F</i> tabel sebesar 2,72 ($66,600 > 2,72$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga Tingkat Pendidikan (X1) dan Profesionalisme (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel (Y). Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,624 menunjukkan bahwa 62,4% variasi Kinerja Personel dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.510	Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Profesionalisme dan Kinerja Personel
©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri dituntut untuk memiliki personel yang kompeten, profesional, dan berkinerja tinggi. Salah satu satuan kerja yang berperan dalam pengelolaan SDM di Polri adalah **Biro Perawatan Personel (Watpers)** di **Staf Sumber Daya Manusia (SSDM)** **Markas Besar Polri (Mabes Polri)**. Biro ini memiliki tugas strategis dalam memastikan kesejahteraan dan pengelolaan personel secara optimal agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Tuntutan untuk menghadapi era globalisasi yang sangat dinamis, hal ini akan berimplikasi pada Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia harus mampu menyesuaikan perubahan tersebut dalam mencapai tujuan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada tingkat kinerja dan kemampuan personel personelnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena

itu satuan kerja yang berada di organisasi perlu memikirkan cara yang lebih tepat dilakukan agar dapat dikembangkan bagi personelnya guna mendorong kemajuan dan tujuan Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peningkatan prestasi kinerja para personel menjadi semakin penting mengingat perubahan arah kebijakan Pemerintah dan Pimpinan sebagaimana yang dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberikan ruang gerak dan peran serta yang lebih besar kepada personelnya dan yang mana personelnya lebih berperan sebagai fasilitator dan dinamisator.

Pendidikan merupakan bagian dari pengembangan personel dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan personel tersebut khususnya dan organisasi pada umumnya, sehingga nantinya personel akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pendidikan dapat meningkatkan kinerja seorang personel baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang

dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik.

Profesionalisme merupakan aspek penting yang mencerminkan kualitas kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan standar yang tinggi. Profesionalisme mencakup disiplin, etos kerja, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap kode etik. Profesionalisme prajurit harus selalu dipelihara dan ditingkatkan melalui pendidikan, latihan dan pembinaan yang dilaksanakan terus menerus (Fajarrani, 2019). Pola pendidikan yang selama ini diterapkan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya personel, agar setiap personel memiliki disiplin tinggi, jasmani yang kuat serta tetap berjiwa Pancasila, Sapta Marga, dan Sumpah Prajurit. Peningkatkan profesionalisme ini harus diberikan pendidikan, pelatihan, dan ketrampilan sesuai spesialisasinya masing-masing, sementara itu meningkatkan kesejahteraan prajurit diupayakan dengan memberdayakan primer koperasi dengan sistem pengelolaan yang baik, memanfaatkan tunjangan kinerja, penghargaan dan kehormatan prajurit yang bertugas di luar kepulauan dan daerah perbatasan.

Permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan tingkat kinerja yang belum optimal diantaranya adalah masih banyak pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja dan pelanggaran lainnya. Pelanggaran tidak diimbangi

dengan penjatuhan hukuman yang setimpal dan tegas. Inisiatif bekerja kurang optimal, karena efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu pada saat bekerja sehingga tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja antara lain: pendidikan dan pelatihan struktural, sistem gaji, sistem insentif, kewenangan, orientasi terhadap perubahan, sistem pengawasan, etika pelayanan dan lingkungan kerja. Adapun masalah tingkat pendidikan yang rendah akan mengakibatkan, lambannya perkembangan suatu organisasi, dan dapat berdampak pada kinerja personel tersebut dan produktivitas organisasi. Dan personel yang profesionalismenya tinggi bisa saja mengalami ketidakpuasan kerja, hal demikian bisa juga dapat terjadi karena personel yang berprofesionalisme tinggi mendapatkan pekerjaan yang tidak sepadan dengan keahliannya.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi (2022:12) "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber

lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur dari manajemen adalah 5M yaitu *Man, Money, Machines, Materials dan Market.*"

Seni dalam manajemen sumber daya manusia tersebut yaitu proses yang digunakan untuk mengatur orang lain dan ilmu yang mencakup hal tersebut. Selain itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang orang-orang yang bersangkutan, namun juga teknologi yang digunakan dan hal lainnya yang dikelola sedemikian rupa sehingga membentuk suatu sistem yang terpadu. Menurut Nawawi (2018:1) dalam buku Yani Sumber Daya Manusia sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

sumber daya bisnis. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Senyucel (2019:7) "Manajemen sumber daya manusia merencanakan, membangun, mengatur kepribadian suatu manusia, dan menyelaraskan hubungan antara manusia di dalam organisasi ia bekerja. Lebih lanjut, manajemen sumber daya manusia juga memberikan pengetahuan dan pengalaman pada manusia untuk menghadapi suatu situasi, dan bagaimana seharusnya para manusia bertindak untuk menghadapi situasi tersebut.

Sedangkan menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2019:p6) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga

kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Marwansyah (2020:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutment dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, dan hubungan industrial.

Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan agar efektif dan efisien sehingga dapat terwujudnya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

b. Tingkat Pendidikan

Menurut Ambar (2019:219), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk

memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan mempunyai tugas untuk menghasilkan generasi yang baik, manusia-manusia yang lebih berbudaya, manusia sebagai individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik. Tujuan pendidikan di suatu negara akan berbeda dengan tujuan pendidikan di negara lainnya, sesuai dengan dasar negara, falsafah hidup bangsa, dan ideologi negara tersebut. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono, 2021:162).

Ahmad D. Marimba dalam (Moh. Haitami Salim & Syamsul Kurniawan, 2022:27) menjelaskan dalam bukunya bahwa merumuskan pendidikan sebagai bimbingan atau didikan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan anak didik, baik jasmani maupun ruhani, menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Menurut Siagian (2017:273) pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar

dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

c. Profesionalisme Kerja

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan prajabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training*), (Mudlofir, Ali. 2022:17).

Sedangkan menurut Kunandar (2021:46) profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Profesional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya "Dia seorang profesional". Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesi. Profesional dikontraskan dengan "non-profesional" atau "amatir".

Profesionalisme berasal dari akar kata "profesi". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), profesionalisme adalah "tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi." Orang yang bergabung dengan kelompok profesi memiliki pengetahuan dan keahlian yang tidak dimiliki kebanyakan orang lain. Anggota profesi ini diatur oleh kode etik dan menyatakan komitmen terhadap kemampuan, integritas dan moral, altruism, dan dukungan demi kesejahteraan masyarakat. (Cruess S.R & Cruess R.L., 2022).

Istilah profesional menurut Arens dan Loebbecke terjemahan Amir Jusuf (2021:78) dalam Rosalia (2021:16) berarti tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sedekar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undangundang dan peraturan masyarakat, terhadap klien dan terhadap rekan seprofesi termasuk untuk berprilaku yang terhormat, sekalipun ini berarti pengorbanan pribadi.

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika

Profesi yang telah ditetapkan (Kusuma:2022).

Menurut Siagian (2019:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Dwiyanto (2021:157) profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Sedangkan menurut Martinis Yamin (2017:3) profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berlandaskan intelektualitas.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan professional.

d. Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja menurut penulis yaitu bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja menurut penulis yaitu bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pengaruh Tingkat Pendidikan dan Profesionalisme Dalam Mencapai Tingkat Kinerja Personel Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia sebanyak 80 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2020:57) dinyatakan seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Dengan teknik *Total sampling*, diambil sampel sebanyak 80 Personel Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukann kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi

merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan profesionalisme dalam mencapai tingkat kinerja Personel Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu

terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (✓).

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk

mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Personel
 a = Koefisien Konstanta
 X_1 = Tingkat Pendidikan
 X_2 = Profesionalisme
 b_1 = Koefisien Regresi Tingkat Pendidikan
 b_2 = Koefisien regresi dari Profesionalisme

1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusannya untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

a. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu bertati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 "

dan "X₂" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi
 r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.565 + 0.406X_1 + 0.526X_2, \text{ artinya,}$$

- a. Nilai Konstanta a = 6.565 dapat diartikan bahwa jika Tingkat pendidikan dan Profesionalisme bernilai nol maka Kinerja Personel bernilai negatif sebesar 6.565.

- b. Koefesien regresi Tingkat pendidikan b₁ = 0.406 dapat diartikan bahwa jika nilai Tingkat pendidikan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Personel juga akan meningkat sebesar 0.406.
- c. Koefesien regresi Profesionalisme b₂ = 0.526 dapat diartikan bahwa jika Profesionalisme meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Personel juga akan meningkat sebesar 0.526.

Uji Parsial

a. Pengaruh Tingkat pendidikan (X₁) terhadap Kinerja Personel (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai t_{hitung} untuk Tingkat pendidikan (X₁) sebesar 6.271 sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 80 sebesar 1.990. Jadi 6.271 > 1.990, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Tingkat pendidikan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y) di Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

b. Pengaruh Profesionalisme (X₂) terhadap Kinerja Personel (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai t_{hitung} untuk Profesionalisme (X₂) sebesar 6.959 sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 80 sebesar 1.990. Jadi 6.959 > 1.990, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Profesionalisme (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Personel

(Y) di Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Uji ANOVA

Berdasarkan hasil analisis pada tabel uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66.600 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 80$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $66.600 > 2.72$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Tingkat pendidikan (X_1) dan Profesionalisme (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

Uji Model Summary

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.624, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.4% variabel Tingkat pendidikan (X_1) dan variabel Profesionalisme (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Personel (Y) dan sisanya sebesar 37.6% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Nilai t_{hitung} untuk Tingkat pendidikan (X_1) sebesar 6.271 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar 1.990. Jadi $6.271 > 1.990$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y) di Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

terhadap Kinerja Personel (Y) di Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Nilai t_{hitung} untuk Profesionalisme (X_2) sebesar 6.959 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar 1.990. Jadi $6.959 > 1.990$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Profesionalisme (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y) di Biro Perawatan Personel Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.
3. Uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66.600 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 80$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $66.600 > 2.72$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Tingkat pendidikan (X_1) dan Profesionalisme (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y). Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.624, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.4% variabel Tingkat pendidikan (X_1) dan variabel Profesionalisme (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Personel (Y) dan sisanya sebesar 37.6% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- _____. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkualitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba

- Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Perkasa Kantaprawira, A. (2023). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI PROVINSI JAWA BARAT PERIODE 2013-2018. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 332-336. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.70>
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku

- Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. Teori Belajar dan Pembelajaran. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).
- Umam, Khaerul. 2022. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber

- Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19–28.
doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam *MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326–343