

PENGARUH HUMAN CAPITAL, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA SECARA PARSIAL TERHADAP KINERJA SATUAN INTELBRIMOB POLDA SULSEL BATALIYONA PELOPOR

Muh. Rivai Nonci M^{*1}, Surianto², Abdul Khalik³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}rivai@gmail.com, ²surianto@gmail.com, ³khalik@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh *Human Capital*, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Satuan IntelBrimob Polda Sulsel BataliyonA Pelopor dan untuk menganalisis pengaruh *Human Capital*, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Satuan Intel Brimob Polda Sulsel Bataliyon A Pelopor serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Intel Brimob Polda Sulsel Bataliyon A Pelopor.

Jumlah Populasi dan sampel dalam penelitian sebanyak 40 orang responden yang bersumber pada Satuan Intel Brimob Polda Sulsel Bataliyon A Pelopor. Metode Analisis yang digunakan dalam menganalisis pengaruh *Human Capital*, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Satuan IntelBrimob Polda Sulsel BataliyonA Pelopor yaitu Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human capita*, *Disiplin kerja* dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulawesi Selatan sehingga kinerja satuan polisi dapat ditingkatkan dan *Human capita*, *Disiplin kerja* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulawesi Selatan serta *Disiplin kerja* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Human Capital, Disiplin kerja dan Beban kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Human Capital, Work Discipline and Workload partially on the Performance of the Intel Mobile Brigade Unit of the South Sulawesi Regional Police Battalion A Pelopor and to analyze the effect of Human Capital, Work Discipline and Workload simultaneously on the Performance of the Intelligence Unit of the Mobile Brigade Police of the South Sulawesi Police Battalion A Pelopor as well as to determine the most dominant variable affecting the Performance of the Mobile Brigade Intelligence Unit of the South Sulawesi Police Battalion A Pioneer.

The total population and sample in the study were 40 respondents from the Mobile Brigade Intelligence Unit of the South Sulawesi Police Battalion A Pioneer. The analytical method used in analyzing the effect of Human Capital, Work Discipline and Workload partially on the Performance of the Intel Mobile Brigade Unit of the South Sulawesi Police Battalion A Pioneer is Using the Multiple Linear Regression Analysis Method.

The results showed that human capita, work discipline and workload partially had a positive and significant effect on the performance of the intelligence unit Brimob Polda South Sulawesi so that the performance of the police unit could be improved and human capita, work discipline and workload simultaneously had a positive and significant effect on performance. the intelligence unit brimob Polda South Sulawesi and work discipline are the variables that most dominantly influence the performance of the intelligence unit brimob Polda South Sulawesi.

Keywords: Human Capital, Work Discipline and Workload.

PENDAHULUAN

Hukum merupakan salah satu bidang yang erat kaitannya dengan kehidupan sehari-hari, tidak dapat dipungkiri bahwa hampir sebagian besar aspek kehidupan manusia sebagai makhluk pribadi maupun makhluk sosial di atur di dalam hukum. Hukum tersebut dimaksudkan untuk mengatur perilaku manusia di dalam kehidupan bermasyarakat antara satu dengan yang lainnya. Hukum di Indonesia terbagi dalam beragam jenis, salah satunya adalah Hukum Pidana yang mungkin biasa disaksikan, di dengarkan atau bahkan mungkin dipelajari dibangku perkuliahan (Febriansyah, 2015).

Secara umum, fungsi hukum acara pidana adalah untuk membatasi kekuasaan negara dalam bertindak serta melaksanakan hukum pidana materiil. Ketentuan-ketentuan dalam hukum acara pidana dimaksudkan untuk melindungi para tersangka dan terdakwa dari tindakan yang sewenang-wenang aparat penegak hukum dan pengadilan. Pada sisi lain, hukum juga memberikan kewenangan tertentu kepada negara melalui aparat penegak hukumnya untuk melakukan tindakan yang dapat mengurangi hak asasi warganya. Hukum acara pidana juga merupakan sumber kewenangan bagi aparat penegak hukum dan hakim serta pihak lain yang terlibat (penasehat hukum). Permasalahan yang muncul adalah “penggunaan kewenangan yang tidak benar atau terlalu jauh oleh aparat penegak hukum”. Penyalahgunaan kewenangan dalam sistem peradilan pidana yang berdampak pada terampasnya hak-hak asasi warga negara merupakan bentuk kegagalan negara dalam mewujudkan negara hukum.

Kepolisian merupakan lembaga subsistem pertama dan utama dalam Sistem Peradilan Pidana (SPP). Kedudukan yang unik ini disebut oleh Harkrisnowo dalam Febriansyah (2015) sebagai “the gate keeper of the criminal justice system”. Menurut undang-undang, tugas antara lain penyelidikan dan penyidikan yang menghasilkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Fakta lapangan menunjukkan, untuk membuat BAP polisi melakukan berbagai cara termasuk penggunaan kekerasan. Penggunaan kekerasan ini menempatkan polisi dalam paradigma ganda yakni sebagai *the strong hand of society* and *the soft hand of society*.

Kepolisian Republik Indonesia adalah Satuan Brigade Mobil atau biasa disingkat Satbrimob. Berbeda dengan polisi yang lain, Brimob memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi karena Brimob memiliki fungsi utama yaitu ketika menanggulangi keadaan darurat, dimana membantu tugas kepolisian kewilayahan dan menangani kejahatan yang memiliki tingkat intensitas yang tinggi dan membutuhkan aksi cepat seperti kejahatan konvensional, narkoba, kejahatan terhadap kekayaan Negara dan kejahatan transnasional, terorisme, illegal logging, illegal mining, illegal fishing, trackficking, cybercrime serta terjadinya konflik sosial diberbagai wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Situasi kamtibmas dan tindak kriminalitas memiliki kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun seiring dengan perkembangan berbagai aspek kehidupan masyarakat, sementara itu situasi keamanan dan ketertiban yang kondusif di wilayah adalah mutlak, untuk mewujudkan guna mendukung terselenggaranya pembangunan daerah sampai ke tingkat nasional termasuk berjalannya roda pemerintahan dan perekonomian bangsa. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut diatas, maka dibutuhkan peran anggota Brimob Polri khususnya kemampuan tugas Intelmob dalam rangka mengatasi Kriminalitas Berkadar Ancaman Tinggi (KBAT) guna terwujudnya situasi keamanan dan ketertiban masyarakat yang kondusif.

Intelmob merupakan bagian integral dari fungsi organik kepolisian yang menyelenggarakan kegiatan dan operasi Intelijen baik berupa penyelidikan, pengamanan maupun penggalangan dalam bidang keamanan bagi kepentingan pelaksanaan tugas operasional dan manajemen kepolisian dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri. Fungsi intelkam merupakan fungsi yang bertugas sebagai mata dan telinga kepolisian yang berkewajiban melaksanakan deteksi dini (early warning system) dan memberikan peringatan masalah dan perkembangan masalah dan perubahan kehidupan sosial dalam masyarakat, dan juga bertugas mengidentifikasi ancaman, gangguan terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat.

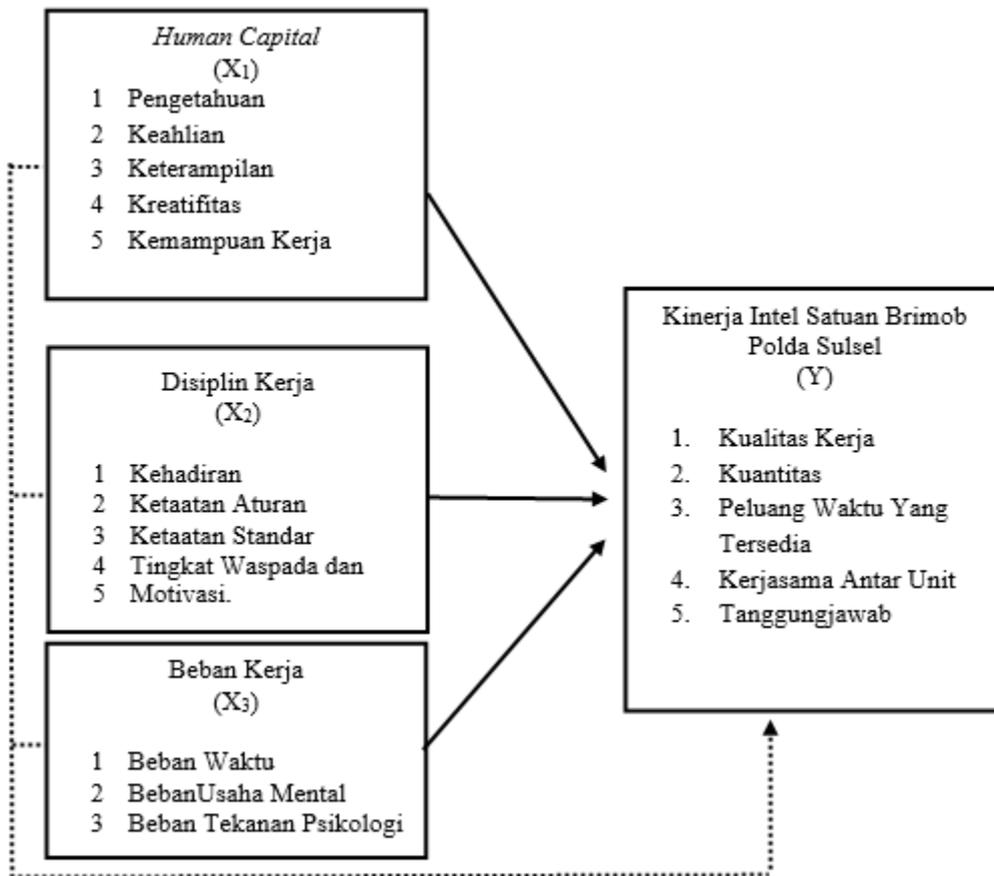
Fungsi intelkam polri sangat berperan dalam memberikan masukan kepada pimpinan tentang perkembangan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Diperlukan analisa intelijen yang tajam dan akurat sehingga segala kemungkinan tentang perkembangan kamtibmas dapat diantisipasi oleh kepolisian. Maka dituntut peran dan fungsi intelkam dalam menjalankan tugasnya dalam menghadapi perkembangan paradigma kamtibmas yang terjadi di wilayah tugasnya masing-masing. Human capital timbul dari pikiran bahwasannya manusia ialah aset yang mempunyai bermacam-macam keunggulan. Manusia sanggup melakukan perubahan data ke informasi yang memiliki makna dan manusia sanggup membagikan keintelegensiannya pada pihak lainnya. Human Capital ialah faktor yang penting pada tahap produksi dikarekan SDM yakni aset penting di sebuah organisasi guna memberikan peningkatan pada kinerja organisasi (Firman, 2023). Human capital yang unggul kemudian dapat membuat sebuah organisasi memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lain. Peranan human capital amatlah penting dan amat besar pada organisasi, karena hal tersebut manajemen organisasi hendaknya semakin proaktif menciptakan aparatnya menjadi human capital yang memiliki kualitas terbaik. Human capital merupakan faktor kunci untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Hidayat, M., & Latief, F. (2018).

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam lembaga atau organisasi Polri, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang anggota yang performa kerjanya dibawah standar.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Satbrimob Polda Sulsel, sudah tepat dan sesuai untuk dijadikan fokus penelitian terkait hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja, karena dalam memperoleh data dan informasi dari masyarakat maupun dari anggota. Atas dasar hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Human Capital, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Satuan Intel Brimob Polda Sulsel Bataliyon A Pelopor”.

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut diatas, maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Human Capital, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Satuan Intel Brimob Polda Sulse Bataliyon A Pelopor
2. Diduga bahwa Human Capital, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Satuan Intel Brimob Polda Sulse Bataliyon A Pelopor
3. Diduga bahwa Human Capital yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Intel Brimob Polda Sulse Bataliyon A Pelopor.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang obyektif, valid, dan reliable dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang terjadi. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian ini menggunakan desain metode survei termasuk kedalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2016). Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji Human Capital, Disiplin

Kerja dan Beban Kerjaterhadap Kinerja Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel Bataliyon A Pelopor.

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Intelpada Satuan Brimob Polda SulselBataliyon A Pelopor dan direncanakan dilakukan pada bulan Maret- April 2022. Populasi dan sampel sebanyak 40 orang responden pada Satuan Brimob Polda SulselBataliyon A Pelopor. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan total sampling yaitu peneliti mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen variabel dapat dinyatakan valid apabila ($\text{sig} < \alpha 0.05$) atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 dengan rumus $Df = N - 2$ sehingga $40 - 2 = 38$. Jadi, nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0.312. Dengan hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r_{tabel})	Pearson Correlation (r_{hitung})	P-value	Ket
Human Capital (X_1)	1	0.312	0.747	0.000	Valid
	2	0.312	0.747	0.000	Valid
	3	0.312	0.813	0.000	Valid
	4	0.312	0.774	0.000	Valid
	5	0.312	0.747	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	1	0.312	0.746	0.000	Valid
	2	0.312	0.711	0.000	Valid
	3	0.312	0.711	0.000	Valid
	4	0.312	0.704	0.000	Valid
	5	0.312	0.617	0.000	Valid
Beban Kerja (X_3)	1	0.312	0.634	0.000	Valid
	2	0.312	0.813	0.000	Valid
	3	0.312	0.832	0.000	Valid
	4	0.312	0.784	0.000	Valid
	5	0.312	0.741	0.000	Valid
	6	0.312	0.771	0.000	Valid
Kinerja Brimob Polda Sulsel (Y)	1	0.312	0.836	0.000	Valid
	2	0.312	0.853	0.000	Valid
	3	0.312	0.765	0.000	Valid
	4	0.312	0.874	0.000	Valid
	5	0.312	0.660	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Human Capital (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kinerja Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel (Y) menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0.312)$. Selain itu, hasil nilai $p\text{-value} < \alpha 0.05$.

Hal ini berarti keseluruhan item pada variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Artinya reliability (reliabilitas) artinya keajegan pengukuran. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Ket
Human Capital (X ₁)	0.828	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.736	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0.849	Reliabel
Kinerja Polisi (Y)	0.850	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS v.26, semua pada variabel independen/ dependen berupa Human Capital (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel (Y) menunjukkan bahwa nilai cronbach’s alpha lebih besar dari standar nilai yang telah ditentukan yaitu (> 0.50). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.334	.879		.380	.706		
Human Capital (X1)	.207	.099	.226	2.094	.043	.122	8.178
Disiplin Kerja (X2)	.483	.115	.504	4.194	.000	.098	10.154
Beban Kerja (X3)	.288	.099	.272	2.913	.006	.163	6.125

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 0.334 + 0.209 X1 + 483 X2 + 0.288 X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0.919 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi human capital, disiplin kerja dan beban kerja nilainya tetap, maka kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel juga akan meningkat sebesar 0.919.
2. Nilai koefisien regresi human capital (X1) sebesar 0.812 berarti bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada variabel human capital yang dimana variabel disiplin kerja dan beban kerja nilainya konstan, maka kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel akan meningkat sebesar 0.812.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar -0.058 berarti bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada variabel disiplin kerja yang dimana variabel human capital dan beban kerja nilainya konstan, maka kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel akan menurun sebesar -0.058.
4. Nilai koefisien regresi beban kerja (X3) sebesar 0.180 berarti bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada variabel beban kerja yang dimana variabel human capital dan disiplin kerja nilainya konstan, maka kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel akan meningkat sebesar 0.180.

Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) berupa Human Capital, Disiplin Kerja, Beban Kerjaterhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulseldapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 26 seperti yang dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.334	.879		.380	.706		
Human Capital (X1)	.207	.099	.226	2.094	.043	.122	8.178
Disiplin Kerja (X2)	.483	.115	.504	4.194	.000	.098	10.154
Beban Kerja (X3)	.288	.099	.272	2.913	.006	.163	6.125

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat di Interpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 12.687 yang berarti lebih besar dari ttabel 2.026 atau thitung < ttabel, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Human Capital berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4.194 yang berarti lebih kecil dari ttabel 2.026 atau thitung > ttabel, maka disimpulkan H1 diterima, maka disimpulkan

H1 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.913 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} 2.026 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel.

Uji F (Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji F. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 26 seperti yang dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	328.075	3	109.358	222.429	.000 ^a
Residual	17.700	36	.492		
Total	345.775	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 222.429 dengan signifikan 0.000. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar $222.429 < 2.870 F_{tabel}$ senilai, berarti variabel bebas/ independen (X) yang meliputi Human Capital, Disiplin Kerja, Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel, atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Beta Variabel Dominan

Uji beta merupakan uji untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dominan diantara Human Capital, Disiplin kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel. Untuk melihat variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil uji beta

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.334	.879		.380	.706		
Human Capital (X1)	.207	.099	.226	2.094	.043	.122	8.178

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X2)	.483	.115	.504	4.194	.000	.098	10.154
Beban Kerja (X3)	.288	.099	.272	2.913	.006	.163	6.125
a. Dependent Variable: Y							

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Disiplin Kerja dengan nilai Beta nya sebesar 0,504 dengan tingkat signifikansi nya sebesar 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel- variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. . Jika R² bernilai 0 maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi jika R² bernilai 1 maka sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974 ^a	.949	.945	.70118	1.959

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.943 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/ independen (X) yang meliputi Human Capital, Disiplin Kerja dan Beban Kerja mempunyai kontribusi sebesar 94.9% terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel, sedangkan sisanya sebesar 5.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel

Peran *Human capital* dalam meningkatkan kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel memang sangatlah penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *human capital* menjadi salah satu faktor yang menentukan baik tidaknya pencapaian kinerja dari Polisi Satintel Brimob Polda Sulsel. Dari hasil analisis data secara regresi berganda menunjukkan bahwa variabel *human capital* memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel. Ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang baik terhadap pekerjaannya sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan secara tepat. Dengan demikian, secara tidak langsung SDM dengan *human capital* yang baik akan memberikan kinerja yang baik pula.

Dari data hasil penelitian yang diperoleh pada responden menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju bahwa mereka telah dibekali dengan *human capital* yang sesuai dengan tugas dan fungsinya di satuan intel brimob Polda Sulsel. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terkait aspek pengetahuan yang dimana mayoritas responden menjawab setuju bahwa mereka telah dibekali dan memiliki pengetahuan terkait tugas dan fungsinya sebagai satuan intel. Ini menunjukkan bahwa responden yang akan bertugas telah diberikan pelatihan terkait satuan intel beserta tugas dan fungsinya serta metode-metode yang dapat digunakannya dalam menjalankan tugas. Dengan adanya pengetahuan yang cukup terkait tugas dan fungsinya, maka diharapkan kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel dapat semakin baik dalam melakukan fungsinya sebagai sumber informasi atau dengan kata lain sebagai mata dan telinga pertama dari kepolisian untuk mengetahui adanya potensi dan risiko bahaya kriminalitas dan lainnya di wilayah kerjanya. Ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa semakin baik pengetahuannya maka stimulusnya dalam melaksanakan tugasnya akan semakin baik pula.

Human capital juga dapat dinilai dari sejauh mana kreatifitas yang dimiliki oleh polisi satuan intel brimob Polda Sulsel. Sebagai polisi satuan intel tentunya kreatifitas dan inisiatif sangat diperlukan khususnya dalam mencari dan mengumpulkan sumber informasi terkait potensi dan adanya kasus di wilayah kerjanya. Perlu diketahui bahwa polisi satuan intel merupakan unit yang umumnya lebih banyak menyatu dengan aktifitas masyarakat secara umum ataupun masyarakat di lokasi risiko konflik, sehingga kebanyakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, polisi satuan intel sangat jarang menggunakan seragam kepolisian. Hal ini bertujuan agar mereka lebih mudah dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk fungsi penyelidikan. Dari data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu mengumpulkan informasi di masyarakat umum baik dengan fungsi penyamaran dan fungsi komunikasi secara umum dengan masyarakat.

Human capital timbul dari pikiran bahwasannya manusia ialah aset yang mempunyai bermacam-macam keunggulan. Manusia sanggup melakukan perubahan data ke informasi yang memiliki makna dan manusia sanggup membagikan keintelegensianya pada pihak lainnya. *Human Capital* ialah faktor yang penting pada tahap produksi dikarekan SDM yakni aset penting di sebuah organisasi guna memberikan peningkatan pada kinerja organisasi. *Human capital* yang unggul kemudian dapat membuat sebuah organisasi memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lain. Ciri khas unik yang dihasilkan oleh *human capital* tersebut yang membedakannya (Sedarmayanti, 2020).

Dari beberapa data diatas menunjukkan bahwa faktor *human capital* dapat mempengaruhi kinerja polisi pada satuan intel brimob Polda Sulsel. Sehingga perlu adanya upaya untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Khususnya pada satuan intel yang peranannya lebih kompleks baik pra dan pasca konflik yang terjadi. Untuk

meningkatkan *human capital* maka bisa dilakukan dengan mengikutsertakan para personil untuk melanjutkan pendidikan formal atau bisa juga dengan mengadakan pelatihan terkait tugas dan fungsi dari setiap unit kerja di kepolisian.

Satuan intel Polda Sulsel sebagai pelaksana fungsi intelijen yang meliputi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan guna terpeliharanya stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat yang kondusif, harus dapat mengantisipasi berbagai perkembangan situasi sehingga apabila muncul ancaman faktual dapat ditangani secara profesional dan proporsional. Didalam intelkam terdapat intel dasar dimana intelijen dasar digunakan untuk pengetahuan dasar atau catatan dasar bagi pihak yang menggunakan yang bertujuan untuk memberikan artipada gejala-gejala dan perubahan-perubahan yang terjadi pada suatu waktu di masa lalu.

Setiap informasi yang diberikan anggota satuan intel Polda Sulsel yang bertujuan memberikan masukan kepada pimpinan untuk melakukan deteksi dini tidak semata-mata diberikan secara mentah, tetapi melalui tahapan-tahapan pengolahan dengan analisa yang tinggi sebagaimana yang telah diuraikan didalam rumusan masalah pertama di atas, bahwa ada dua pola yang digunakan oleh Intelkam untuk melakukan deteksi dini terhadap gangguan keamanan yang mengarah pada teradinya konflik sosial di masyarakat khususnya di wilayah hukum Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Praktik penerapan pola deteksi dini yang digunakan oleh Satuan Intel Polda Sulsel belum berjalan maksimal, hal ini dibuktikan dengan masih adanya konflik sosial yang terjadi wilayah hukum Polda Sulsel tidak dapat dideteksi secara dini sehingga langkah-langkah pencegahan oleh Kepolisian Polda Sulsel terkesan terlambat dilakukan.

Hal ini dapat dilihat dari data laporan kinerja juga menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang menjadi sorotan seperti terdapat beberapa banyak kasus yang belum mampu diselesaikan secara maksimal. Data menunjukkan bahwa penyelesaian laporan kasus beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa dari 19.274 kasus pidana umum yang terjadi, hanya 14.005 kasus yang terselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi belum mampu terealisasi dengan maksimal, sehingga perlu adanya upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian aparat dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsi dengan tetap taat pada prosedur dan peraturan yang berlaku. Ini juga mengindikasikan bahwa kualitas *human capital* perlu ditingkatkan baik melalui pendidikan atau pelatihan yang dapat menunjang kinerja polisi satuan intel brimob dalam mengusut dan menuntaskan kasus yang diembannya. Disisi lain, dengan banyaknya tugas dan kasus yang terjadi akhir-akhir ini tentunya membuat beban kerja polisi satuan intel brimob semakin meningkat.

Hasil penelitian diatas didukung dengan oleh Sulistyaningsih (2018) dalam penelitiannya dengan judul “Analisis Pengaruh Peran Human Capital, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Social Entrepreneurship Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Sosial Masyarakat” Penelitian ini membuktikan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi sosial. Maka dapat disimpulkan *human Capital* yang dimiliki oleh organisasi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi sosial Jaringan Buruh Migran Indonesia (JBMI).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel

Kedisiplinan merupakan hal yang cukup penting dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai polisi satuan intel brimob Polda Sulsel. Dengan adanya penerapan

disiplin kerja di kantor maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan profesionalitas dari personil. Namun, pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan relatif tidak cukup signifikan terhadap kinerja polisi satuan Intel Polda Sulsel. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel meningkat, namun tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja satuan intel brimob.

Dari data yang diperoleh, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa mereka telah menerapkan kedisiplinan sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa personil satuan intel telah berusaha tetap melaksanakan tugas dengan disiplin meskipun terdapat banyak kendala di masa pandemi seperti saat ini. Hal inilah yang menjadi kendala untuk institusi memberlakukan pengawasan kedisiplinan di tengah pembatasan aktifitas dalam pekerjaan selama masa pandemi. Sehingga meskipun kedisiplinan meningkat, tetapi belum tentu kinerja akan ikut meningkat dikarenakan alasan yang telah disebutkan diatas.

Penelitian ini sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) dalam teorinya mengungkapkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta sejalan dengan pendapat dari Sutrisno (2014) dalam Kumarawati (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila diantara personil sudah tidak menghiraukan dan tidak menerapkan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun, sehingga untuk mendapatkan kinerja yang tinggi sangat diperlukan kedisiplinan dari personil dan pengawasan dari institusinya..

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ningsih (2020) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, meskipun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan stres kerja yang tentunya akan berdampak pada kinerja.

Beban kerja adalah seluruh apa yang dibebankan kepada intel satuan brimob baik berupa fisik atau mental dan menjadi tanggung jawabnya selama bertugas. Beban kerja merupakan kombinasi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif akan menunjuk adanya jumlah pekerjaan yang besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas aparat yang diampunya. Sedangkan, beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya aparat melaksanakan tugas yang diampunya (Koesomowidjojo, 2017).

Sejalan dengan Teori yang dikemukakan Tarwaka (dalam Tjiabrata, 2017) bahwa kondisi beban kerja atau tugas tersebut akan menghasilkan penilaian dan interpretasi yang berbeda-beda sehingga menimbulkan perasaan suka atau tidak suka. Setiap

pekerjaan memiliki beban kerja dengan tingkat yang berbeda-beda. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan beban yang sama merupakan faktor yang terdapat pada masing-masing pribadi pekerja tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh Paramitadewi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan” yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Pengaruh Simultan Human Capital, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Polisi Satuan Intel Brimob Polda Sulsel.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Human Capital, Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Satuan Intel Polda Sulsel. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung ($222.429 < 2.870$) F_{tabel} berarti variabel bebas/ independen (X) yang meliputi Human Capital, Disiplin Kerja, Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sulistyaningsih, 2018. Analisis Pengaruh Peran Human Capital, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Social Entrepreneurship Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Sosial Masyarakat. Penelitian ini membuktikan bahwa human capital berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi sosial”. Maka dapat disimpulkan human Capital yang dimiliki oleh organisasi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi sosial Jaringan Buruh Migran Indonesia (JBMI).

Penelitian Sejalan Teori Schermerhorn dalam Brolin (2020), human capital adalah nilai dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Human capital merupakan nilai tambah bagi organisasi melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh aparat berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh organisasi, pemindahan pengetahuan dari aparat ke organisasi serta perubahan budaya manajemen. Human capital tidak hanya menyangkut hal tersebut tetapi juga mencakup karakter, sikap, kesehatan dan motivasi diri. Konsep human capital berhubungan dengan konsep intellectual capital, yang didefinisikan sebagai persediaan dan aliran pengetahuan yang tersedia bagi organisasi. Modal ini merupakan sumber daya yang intangible yang terkait dengan aparat, yang bersama sumber daya tangible (uang dan aset fisik), memberikan nilai bisnis bagi organisasi.

Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Polisi Satuan Intel Brimob Polda Sulsel.

Uji beta merupakan uji untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dominan diantara Human Capital, Disiplin kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel. Untuk melihat variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Polisi Intel Pada Satuan Brimob Polda Sulsel. Dalam penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Disiplin kerja, dengan tingkat nilai Beta nya sebesar 0,504 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Gumilang, 2013. Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Disiplin, kepuasan, dan stres kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa tingkat prestasi kerja pegawai Kantor Pos Besar Surakarta akan meningkat apabila ada perubahan atau peningkatan disiplin, kepuasan, dan stres, (2) Hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel disiplin, kepuasan, dan stres mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, (3) Hasil uji F diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh secara simultan variabel disiplin, kepuasan, dan stres terhadap variabel prestasi kerja pegawai sehingga hipotesa dari penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Supomo, (2018). Menurut Fahmi, disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Disiplin adalah ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Sedangkan menurut Davis (2013) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku aparat sehingga ada kemauan pada diri aparat untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human capita*, Disiplin kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel sehingga kinerja satuan polisi dapat ditingkatkan.
2. *Human capita*, Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel.
3. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja polisi satuan intel brimob Polda Sulsel.

DAFTAR PUSTAKA

- Albertho. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.
- Anita. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Prestasi kerja Aparat Dinas tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.” Jurnal Manajemen Vol. 2.
- Atik. (2019). Pengaruh Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Perilaku Inovatif.
- Bhayangkara. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Personil Polisi Unit Reskrim Di Polsek Medan Labuhan. Skripsi.

- Brolin. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Aparat. Skripsi.
- Febriansyah. (2015). Peran Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) Dalam Mengatasi Dugaan Penyalahgunaan Wewenang Tugas Di Kepolisian. Skripsi.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Gaol. (2015). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta. Grasindo.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Cetakan IX: Semarang.
- Gumilang. (2013). Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT. Kantor Pos Besar Surakarta.
- Hasibuan. (2016). *Sumber Daya Manusia Sebagai Human Capital*.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.