
Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja (Studi Pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan)

Suari¹⁾
Emi Wardati²⁾

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾ suari178@gmail.com

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾ emi@stietotalwin.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze and prove the effect of work motivation on the performance of Company 2 Yon B - Brimob Pekalongan. To analyze and prove the effect of training on the performance of Company 2 Yon B - Mobile Brigade Pekalongan. The population is all Company 2 Yon B - Brimob Pekalongan. The sampling method uses the accidental sampling method which is a sampling technique taking all the population at random to be sampled. Until the end of the specified time the sample that can be used is 30 respondents. The data used is primary data using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on the performance of Company 2 Yon B - Mobile Brigade Pekalongan. Training had a positive and significant effect on the performance of Company 2 Yon B - Mobile Brigade Pekalongan

Keywords: *work motivation, job training and employee performance*

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kinerja, sebuah organisasi tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku tetapi yang paling utama adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif (H. A. Rozak et al., 2021).

Kinerja menurut Amins (2012) merupakan ekspresi yang dapat berupa potensi perilaku tindakan atau cara seseorang maupun kelompok orang bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu jasa atau produk dimana sebagai wujud dari semua tugas kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi kerja dan pelatihan kerja.(H. Rozak et al., 2024)

Motivasi kerja sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia harus siap dan sanggup untuk maju bersama organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.(H. A. Rozak et al., 2023) Motivasi kerja merupakan suatu proses yang dapat menjelaskan intensitas, arah dan kekuatan seorang pegawai sebagai individu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Robbins, 2006). Tiga elemen tersebut sebagai intensitas yang berhubungan dengan seberapa tekun seorang pegawai berusaha, arah sebagai tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran seberapa lama seorang pegawai dapat mempertahankan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susan, et all (2012), Hermansyah dan Indarti (2015), Utari (2015) yang menghasilkan motivasi kerja positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Berbeda dari Utomo (2014) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Liana, Rijanti dan Herdiyanto (2016) yang menghasilkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi research gap dalam penelitian ini

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010). Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja karyawan serta karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. (Rozak, H.A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, Fitriati, 2023)

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014), Sugiarti, Hartati, dan Amir (2016) serta Supriatna dan Sutisna (2016) yang menghasilkan penelitian pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Harahap dan Silvianita (2016) serta Prastyo (2018), yang menghasilkan penelitian pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi research gap dalam penelitian ini

Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Sorotan masyarakat atas rendahnya kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang belum optimal menjadi faktor pendorong Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan pelatihan yang baik pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai keberhasilan pegawai di dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan atau kinerja adalah *successful role achievement* yang dihasilkan oleh seorang pegawai dari tugas-tugasnya. Menurut Bernandin dan Russell (2013) kinerja adalah cacatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedang menurut Prawirosentono (2009) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sebagai individu atau kelompok di dalam organisasi, di mana sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum atau peraturan serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Wirawan (2013) kinerja merupakan output hasil kerja dalam organisasi suatu profesi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja pegawai dapat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja, berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komitmen Organisasional, dapat dikatakan sebagai suatu keadaan sejauhmana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.
3. Motivasi Kerja. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan) sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4. *Leader Member Exchange* / Kepemimpinan, merupakan hubungan antara dua orang dimana berbeda dalam organisasi yang menunjukkan hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.
5. Pendidikan dan Pelatihan, dapat mendukung kinerja seorang pegawai.
6. Disiplin Kerja, dapat juga mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Ketrampilan, dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Semangat Kerja. Semangat kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9. Gizi dan Kesehatan. Kesehatan tubuh seseorang dapat dipengaruhi oleh gizi dan makanan, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Tingkat Gaji. Gaji yang diterima pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, semakin tinggi gaji yang diterima, maka akan memberikan semangat kerja tiap pegawai sehingga memacu kinerjanya.
11. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, mempunyai bagian antara lain hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya harus menjadi perhatian agar tidak mengganggu kinerja pegawai.
12. Teknologi, dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah SDM dalam melaksanakan pekerjaan.
13. Sarana Produksi, dapat digunakan untuk produksi dan saling membantu dalam suatu proses produksi.
14. Jaminan Sosial. Jaminan sosial yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
15. Manajemen. Manajemen yang baik membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.
16. Kesempatan Promosi Jabatan. Kesempatan promosi jabatan akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan atau organisasi pada khususnya. Menurut Mangkunegara (2009) ada 2 (dua) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas meliputi: hasil kerja, standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab.
- b. Kuantitas meliputi target kerja dan jumlah pekerjaan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia harus siap dan sanggup untuk maju bersama organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu proses yang dapat menjelaskan intensitas, arah dan kekuatan seorang pegawai sebagai individu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Robbins, 2006). Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susan, et al (2012), Hermansyah dan Indarti (2015), Utari (2015) yang menghasilkan motivasi kerja positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010). Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja karyawan serta karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014), Sugiarti, Hartati, dan Amir (2016) serta Supriatna dan Sutisna (2016) yang menghasilkan penelitian pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan di penelitian ini ialah Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini sampai batas waktu yang ditentukan memperoleh sampel 30 responden. Dalam penelitian jenis data yang dipakai data primer. Data primer dapat dikatakan sebagai data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk membuat pertanyaan pada responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun sumber data diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.

Metode pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan yang tepat berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, tepat dan akurat kualitasnya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja Personil Komi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.
2. Studi pustaka, merupakan sebuah metode mendapatkan data yang dengan membaca literatur, jurnal-jurnal maupun sumber lain yang berhubungan dengan penelitian baik yang bersumber dari instansi yang terkait dengan permasalahan penelitian ataupun dari sumber buku perpustakaan.

PEMBAHASAN

Di dalam deskripsi responden dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
	Pria	21 orang	70 %
	Wanita	9 orang	30 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 Tabel 2

Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	2 orang	6,7 %
2	31 – 40 tahun	13 orang	43,3 %
3	41 – 50 tahun	12 orang	40,0 %
4	> 50 tahun	3 orang	10,0 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	17 orang	56,7 %
2	Diploma	7 orang	23,3 %
3	S1	6 orang	20,0 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	2 orang	6,7 %
2	6 – 10 tahun	11 orang	36,7 %
3	11 – 15 tahun	8 orang	26,7 %
4	> 15 tahun	9 orang	30,0 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel motivasi kerja pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 5
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Memiliki kesempatan untuk berprestasi (X1.1)	0	0	2	6,7	5	16,7	6	20,0	17	56,7	30 (100%)
2	Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi rekan kerja (X1.2)	0	0	0	0	7	23,3	8	26,7	15	50,0	30 (100%)
3	Memiliki kewenangan dan											

	tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi (X1.3)	0	0	2	6,7	5	16,7	8	26,7	15	50,0	30 (100%)
4	Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat (X1.4)	0	0	0	0	6	20,0	9	30,0	15	50,0	30 (100%)
5	Menjalin hubungan dengan rekan kerja dan atasan (X1.5)	0	0	0	0	6	20,0	12	40,0	12	40,0	30 (100%)
4	Memiliki kesempatan membantu rekan kerja (X1.6)	0	0	0	0	5	16,7	12	40,0	13	43,3	30 (100%)
5	Mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai personil (X1.7)	0	0	0	0	7	23,3	5	16,7	18	60,0	30 (100%)
6	Memiliki kesempatan untuk berprestasi (X1.1)	0	0	2	6,7	5	16,7	6	20,0	17	56,7	30 (100%)
7	Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi rekan kerja	0	0	0	0	7	23,3	8	26,7	15	50,0	30 (100%)

2. Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel pelatihan pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 6
Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Materi pelatihan (X2.1)	0	0	4	13,3	7	23,3	6	20,0	13	43,3	30 (100%)
2	Metode pelatihan (X2.2)	0	0	5	16,7	11	36,7	6	20,0	8	26,7	30 (100%)
3	Kemampuan instruktur pelatihan (X2.3)	0	0	5	16,7	5	16,7	13	43,3	7	23,3	30 (100%)
4	Peserta pelatihan (X2.4)	0	0	2	6,7	10	33,3	11	36,7	7	23,3	30 (100%)
5	Suasana pelatihan (X2.5)	0	0	4	13,3	2	6,7	9	30,0	15	50,0	30 (100%)
6	Evaluasi pelatihan (X2.6)	0	0	4	13,3	10	33,3	9	30,0	7	23,3	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil penelitian dari pertanyaan berdasarkan indikator pelatihan sebagai berikut :

1. Materi pelatihan (X2.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang personil terima sudah sesuai kebutuhan di organisasi.

2. Metode pelatihan (X2.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang personil jalankan sudah cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku di organisasi.
3. Kemampuan instruktur pelatihan (X2.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan instruktur pelatihan di organisasi sudah sesuai standar yang ada.
4. Peserta pelatihan (X2.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan sudah dipilih organisasi yang mempunyai prestasi kerja.
5. Suasana pelatihan (X2.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa suasana pelatihan mendukung tersampainya materi pelatihan.
6. Evaluasi pelatihan (X2.6), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa adanya evaluasi pelatihan oleh organisasi di waktu yang telah ditentukan

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian dari pertanyaan variabel pelatihan dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sistem pelatihan di Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong baik.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 7
Deskripsi Kinerja (Y)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (100%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Hasil kerja (Y1.1)	0	0	2	6,7	5	16,7	10	33,3	13	43,3	30 (100%)
2	Standar Operasional Prosedur (SOP) (Y1.2)	0	0	4	13,3	12	40,0	11	36,7	3	10,0	30 (100%)

3	Tanggung jawab (Y1.3)	0	0	2	6,7	8	26,7	9	30,0	11	36,7	30 (100%)
4	Target kerja (Y1.4)	0	0	0	0	6	20,0	13	43,3	11	36,7	30 (100%)
5	Jumlah pekerjaan (Y1.5)	0	0	6	20,0	7	23,3	11	36,7	6	20,0	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil penelitian dari pertanyaan berdasarkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Hasil kerja (Y1.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan.
2. Standar Operasional Prosedur (SOP) (Y1.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa personil dalam bekerja cukup sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).
3. Tanggung jawab (Y1.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa personil bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya.
4. Target kerja (Y1.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Jumlah kerja (Y1.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa personil bisa melaksanakan sejumlah pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tabel 7 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kinerja dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar setuju. Hal ini menunjukkan kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong baik.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,308 dan tingkat signifikan $0,040 < 0,05$, maka hipotesis pertama H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susan, et all (2012), Hermansyah dan Indarti (2015), Utari (2015) yang menghasilkan motivasi kerja positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia harus siap dan sanggup untuk maju bersama organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu proses yang dapat menjelaskan intensitas, arah dan kekuatan seorang pegawai sebagai individu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Robbins, 2006). Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja

2. Uji hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,776 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014), Sugiarti, Hartati, dan Amir (2016) serta Supriatna dan Sutisna (2016) yang menghasilkan penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010). Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja karyawan serta karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan semakin meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan pelatihan yang baik, maka kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan semakin meningkat.

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan beserta seluruh personil, atas perijinan Kompi 2 Yon B - Brimob



Pekalongan sebagai obyek penelitian dan perijinan personal Kompi 2 Yon B -
Brimob Pekalongan sebagai responden dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Agustrian, 2015, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, *Jurnal
Administrasi Pembangunan, Pascasarjana Universitas Halu Oleo*

- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". *Jurnal Ichsan Gorontalo, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo*
- Arianto, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Arsyenda, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*
- As'ad, 2007, *Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, Psikologi Industri. Liberty
- Bangun Prajadi Cipto Utomo, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta, *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014*
- Bacal Robert. 2005. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma). Jakarta: PT Sun.
- Bernadine Vita, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Coulter, 2015, *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Galih Rakasiwi, 2014, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Hackman, et.al, 2008, *Personnel Management ad Human Recourse*, Tokyo : McGrawHill Kogakusha, Ltd.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.
- Igbal, 2017, Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok), *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Volume 9, Nomor 02, September 2017*
- Layaman dan Maya Jumalia, 2016, Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon, *Jurnal Studi Perbankan Syariah FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon*

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta
- Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pricilya. Wuysang dan Tawas, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Rivai, V. dan E.J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organization Behavior*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2009, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Sembiring, 2016, Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*
- Siagian P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suwatno dan Priansa Juni,. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta: Bandung
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waridin dan Masrukhin, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, April 2007 Volume 2 Nomor 1
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

-
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.
- Rozak, H.A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-48050-8>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 155–165. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR : THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY*. 25.