

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA BRIMOB PADA
RESIMEN 1 PASUKAN PELOPOR CIKEAS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

ARNI ELISABETH THENE

NIM: 2016511022

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2020

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang sudah melindungi dan menyertai saya dalam setiap nafas kehidupan. Puji Syukur hanya bagi Mu Tuhan.

Saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sayasayang yang berada dibalik karya ini.

Pertama saya persembahkan karya ini untuk bapak Hendrik Thene dan ibu Adriana Jakoba Thene Lona yang sangat saya sayang sepanjang hidupku, terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang luar biasa kepada saya. sehingga saya dapat menjadi wanita kuat dan mandiri dalam mencapai cita-cita saya.

Kedua saya persembahkan kepada keluarga besar saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya hingga sampai saat ini.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah penghargaan, agar hidup jauh lebih bermakna, hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai mengalir tanpa tujuan. Teruslah belajar, berusaha dan berdoa untuk menggapai cita-cita. Jatuh berdiri lagi, kalah mencoba lagi, gagal bangkit lagi. Never give up, God Bless.

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersempahkan kepada kalian semua,

TERIMA KASIH

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Arni Elisabeth Thene

Nim : 2016511022

Jurusan : Manajemen SDM

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Anggota Brimob Pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini ataupun program lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak saya.

Apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Agustus 2020

Yang Membuat Pernyataan

Arni Elisabeth Thene

Nim : 200651102

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Arni Elisabeth Thene

NIM : 2016511022

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Anggota Brimob Pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

Jakarta , 18 Agustus 2020

Dosen pembimbing,

Drs. Jayadi, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA BRIMOB RESIMEN 1
PASUKAN PELOPOR CIKEAS**



ARNI ELISABETH THENE

NIM : 2016511022

Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada
hari Kamis tanggal 27 bulan Agustus tahun 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen –
Program Studi Manajemen

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA

Ketua

.....

27 Agustus 2020

2 Meli Andriani, SE, MM

Anggota

.....

27 Agustus 2020

3 Drs. Jayadi, MM

Anggota

.....

27 Agustus 2020

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti,SE,MM

27 Agustus 2020

ABSTRAK

Motivasi dan Pelatihan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif beda dalam mempengaruhi Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

Penelitian ini dilakukan di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas dengan mengambil 75 anggota sebagai sampel jenuh dari total populasi 75 anggota pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu 1) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota; 2) Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Anggota disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Motivasi dan Pelatihan Kerja.

Kata Kunci:

Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Anggota

ABSTRAK

Motivation and Work Training are two of several factors that are thought to be relatively different in influencing the performance of member brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to find out the effect of motivation and job training on the performance of members of brimob resimen 1 pasukan pelopor.

This research was conducted in the brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas by taking 75 members as a saturated sample of a total population of 75 members at a 5% error margin. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scale ranging from disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has a significant effect on the performance of members; 2) Job Training has a significant influence on members' performance.

Based on these findings, it is suggested that to improve the performance of members, efforts should be made to improve work motivation and training.

Keywords:

Motivation, Job Training, Member Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktunya.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan pelatihan Kerja Terhadap kinerja Anggota Brimob pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas ”. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen di jurusan Sumber Daya Manusia pada STIE IPWIJA.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Drs. Jayadi, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah memberi bimbingan dan memberi arahan dan masukan pada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Semua dosen STIE IPWIJA yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan.
5. Komandan dan semua Anggota Brimob yang telah memberikan ijin dan meluagkan waktu kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Semua keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
ABSTRAK	v
<i>ABSTRAK</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan masalah	5
1.3. Tujuan penelitian.....	5
1.4. Manfaat penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2. MOTIVASI	11
2.2.1. Pelatihan Kerja	20
2.2.2. Kinerja.....	27
2.2.3. Indikator Kinerja Anggota Brimob	36
2.3. Kerangka Pemikiran	39
2.4. Hipotesis.....	41
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	42
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.2. Desain Penelitian	42
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	44
3.4. Populasi,Sampel dan Metode Sampling	45
3.4.1. Populasi Penelitian	45
3.4.2. Sampel Penelitian.....	46
3.4.3. Metode Sampling	47
3.5. Metode Pengumpulan Data	48

3.5.1. Sumber Data.....	48
3.5.2. Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6. Instrumen Variabel Penelitian.....	51
3.7. Metode Analisis dan Penguji Hipotesis.....	52
3.7.1. Metode Analisis Data.....	52
3.7.2. Uji Hipotesis.....	57
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.1.1. Gambaran Umum.....	59
4.2. Deskripsi Responden.....	66
4.2.1. Karakter Responden.....	66
4.2.2. Uji Data.....	68
4.2.3. Deskripsi responden berdasarkan persepsi.....	73
4.2.4. Hasil Statistik Deskriptif.....	79
4.3. Pembahasan Penelitian.....	89

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	42
Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian	45
Tabel 3.3. Skor Penilaian Kuesioner	48
Tabel 3.4. Skala Likert	51
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	69
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)	70
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota (Y)	71
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	72
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)	72
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Anggota (Y)	73
Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....	74
Tabel 4.11. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X2)	76
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kinerja Anggota (Y)	78

Tabel 4.13. Tabel statistic deskriptif	79
Tabel 4.14. Hasil Uji Mutikolinearitas.....	82
Tabel 4.15. Hasil Autokorelasi.....	84
Tabel 4.16. Persamaan Regresi Berganda.....	85
Tabel 4.17. Hasil Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.18. Hasil Uji f.....	87
Tabel 4.19. Hasil Uji t.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Motivasi	18
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Brimob	65
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	66
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Gambar 4.5. Uji Normalitas	81
Gambar 4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam tubuh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasilnya tujuan di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pelatihan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Polri saat ini dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin berat dan kompleks. Polri sesuai dengan tugas pokoknya sebagai penegak hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat harus mampu mengemban tugas dengan Profesional, Modern dan Terpercaya. Khusus dalam tugas yang berkadar dan berintensitas tinggi dibebankan kepada Korps Brigade Mobil yang merupakan bagian integral Polri. Sebagai satuan pamungkas Polri, Korps Brimob secara organisasi maupun perilaku individu mempersiapkan dengan pembinaan motivasi dan pelatihan personel dengan baik, dididik dengan baik serta dilengkapi dengan perlengkapan persenjataan.

Peningkatan profesionalisme personel Brimob merupakan bagian dari peningkatan kinerja Korps Brimob Polri dalam menghadapi dan menanggulangi gangguan Kambtimas yang berintensitas tinggi serta tugas lain dalam lingkup tugas pokok Polri yang telah tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia pada tanggal 19 Januari 2017 sebagai perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010.

Hal ini juga tidak lepas yang dialami oleh organisasi Satuan BRIMOB Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas. Brimob merupakan organisasi elite militer yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari Satuan Brimob adalah menjaga keamanan bangsa Indonesia. Maka anggota Brimob dituntut untuk menunjukkan performance kinerja yang baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja kepentingan masyarakat menjadi yang terpenting dan terutama untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Agar semua anggota dapat memberikan performance kinerja yang terbaik maka pihak Satuan Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor cikeas memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan tegas. Seperti ada sanksi bagi anggota yang melanggar peraturan kerja di Satuan Brimob . Hal ini dilakukan agar setiap anggota dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan disiplin karena Brimob merupakan organisasi yang berorientasi dalam penegakan hukum. Sehingga harapan masyarakat dan organisasi agar semua anggota dapat bekerja dengan baik sesuai peraturan yang berlaku yang bertujuan menjaga

keamanan masyarakat. Dengan begitu ketatnya peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan ternyata tidak menjamin semua anggota dapat bekerja sesuai dengan aturan. Setiap anggota brimob diuntut untuk memberikan kinerja yang maksimal agar menghasilkan suatu performance kerja yang berkualitas maka anggota brimob harus di lengkapi dengan suatu dorongan atau motivasi serta pelatihan kerja. Anggota brimob yang di tugaskan di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas terdiri dari berbagai polda diseluruh Indonesia.

Berdasarkan pengertian dari Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Brimob. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi Anggota Brimob untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik juga. Anggota Brimob tidak dapat bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya, jika seorang Anggota Brimob memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga

tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja anggota brimob yang baik bagi organisasi di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

Dari hasil survey dapat penulis informasikan bahwa, kurang maksimalnya kinerja Anggota Brimob di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas diketahui masih ada kurangnya peralatan untuk latihan, masih terdapat anggota yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, masih kurangnya pendidikan pelatihan, dan jumlah anggota Brimob Resimen 1 Pelopor menyebabkan beban kerja dan perangkapan tugas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pengertian dari Sunyoto Danang (2012:191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian dari Gary Dessler (2011 : 263) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap Anggota Brimob Di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas”**.

1.2. Perumusan masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Brimob di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob di Resimen Pasukan 1 Pelopor Cikeas.

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Brimob di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi pihak organisasi hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja anggota brimob.
2. Bagi pihak akademis hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen,khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menegalami masalah serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, di uraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, di uraikan landasan teori penelitian terdahulu,, kerangka pemikiran, dan hipotesis

Bab 3 Metodologi Penelitian di uraikan tentang waktu penelitian ,disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi,sampel, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, dan metode analisis.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan, diuraikan tentang hasil penelitian,dan pembahasan penelitian.

Bab 5 Penutup, diuraikan tentang kesimpulan, saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian dari Elbadiansyah (2019:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM menurut Sofyan, (2009:6) suatu cara dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling*. Dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer dll yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dan sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam literatur lain mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan

pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

A . Faktor manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1 . Perencanaan

Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2 . Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenangan, integrasi, dan koordnasi dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4 . Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalaha, diadakan tindakan perbaikan dan

penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan kerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5 . Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

8 . Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya.

9 . Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10 . Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM (Manajemenm Sumber Daya Manusia) yang terpenting dan kunci terwujudnya ujuan karena tanpa disiplin sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11 . Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2. MOTIVASI

A . Pengertian Motivasi

Hasibuan (2011: 141) Motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivasi) dalam manajemen yaitu ditunjukkan dalam sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahannya mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja, (As'ad, 2001:97). Menurut Herlambang (2015:59) "motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan". Menurut Robbins dan Judge (2015:127) "motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan".

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa "Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya". Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi atau kebutuhan

yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut H. Malayu S.P (2003: 97-98), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja anggota
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja anggota.
3. Meningkatkan produktivitas kerja anggota.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja anggota
5. Meningkatkan kedisiplinan anggota.
6. Mengefektifkan pengadaan anggota
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi anggota
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan anggota.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab anggota terhadap tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat latihan.

Sedangkan menurut Saydam (2000: 328) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

c. Metode Motivasi Kerja

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Langsung (Direct Motivation), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan

kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

2. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

a). Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat di kelompokkan menjadi sebagai berikut:

Motivasi Internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang di kerjakannya.

Motivasi Eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya

3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

b). Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Monetary Motivational,

a. **Gaji** : Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

b. **Bonus**: Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

2. Non-Monetary Motivational

a. **Jaminan Kesejahteraan Anggota**. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

b. **Perasaan Aman Memiliki Pekerjaan**. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

c. **Promosi**. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

e. Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Maslow dalam Handoko (2005:63) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological needs)
- b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs)
- c. Kebutuhan social (social needs)
- d. Kebutuhan harga diri (esteem needs)
- e. Aktualisasi diri (self-actualization)

2. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland dalam Ivancevich Et Al. (2007:154-155) yang mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

- a) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
- b) Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
- c) Mengingkinkan umpan balik atas kerja.

3. Teori X dan Y

Menurut McGregor dalam Toha (2009:241-243) menjelaskan bahwa organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja

ekternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

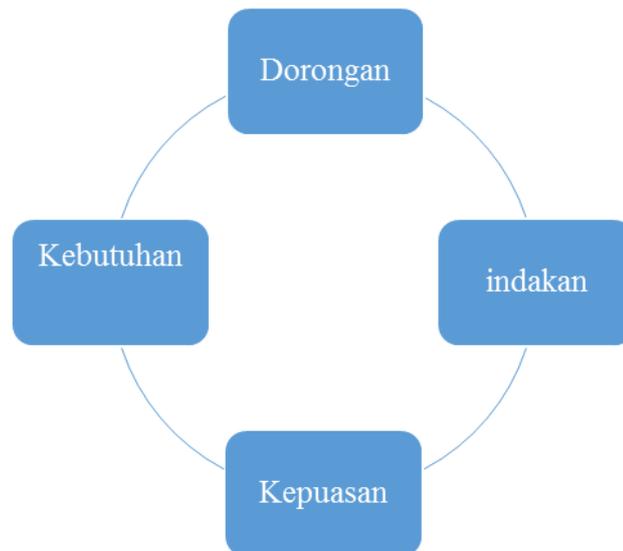
f. Tahapan Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007:19) adalah disebabkan oleh adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan maka timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus di penuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjafi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Ranupandojo dan Husnan (2006:198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1. Proses Motivasi



Sumber Ranupandojo dan Husnan (2006 : 198)

Gambaran bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan – tindakan atau kegiatan – kegiatan untuk mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk di penuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua(keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

g. Pemberian Motivasi

Upaya memotivasi anggota, seorang pemimpin harus mencari waktu yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi anggota di laksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut:

1. Waktu memberikan tugas kepada anggota
2. waktu mengecek anggota
3. waktu memberikan pengarahannya untuk suatu tugas
4. waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan anggotanya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2005 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong ke arah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
3. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat di capai hanya dengan menciptakan perasaan puas ,karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
4. Memahami bahwa di samping semua faktor yang diatas ada hubungan kompleks antara motivasi dan prestasi kerja

h. Indikator Motivasi Kerja Anggota Brimob

1. Kepuasan Kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
2. Tanggung Jawab adalah sesuatu yang bersifat kodrat artinya kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggungjawab tersebut.
3. Target adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang anggota dalam menggapai sasaran yang telah ditetapkan.
4. Tujuan adalah misi sasaran yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi dimasa depan dan kepada manajer untuk mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.
5. Timbal Balik (feed back) adalah proses komunikasi dan tanggapan atau respon terhadap suatu pesan dan memberikan gambaran kepada komunikator tentang hasil komunikasi yang dilakukan.
6. Prestasi kerja adalah hasil yang dapat dioleh anggota dalam pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Kesimpulan dari motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

2.2.1. Pelatihan Kerja

Berikut ini adalah beberapa definisi tentang pelatihan kerja.

1. Berdasarkan pengertian dari Gomes(2003:197): pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.
2. Berdasarkan pengertian dari Veithzal Rivai (2004:226):pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemapegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu berhasil melaksanakn pekerjaan.
3. Menurut Suwatno (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan anggota baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

2.2.1. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Siswanto (2002) jenis pelatihan yang di sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia bergantung pada beberapa faktor,seperti kecakapan yang perluhkan dalam jabatan atau pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang di harapkan dapat di peroleh jalan pemecahannya.

Menurut sifatnya dapat di bedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

1 . Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang di syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2 . Pelatihan Kejujuran

Yaitu bagian dari pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang di syaratkan untuk melaksanakan suatu pkerjaan ,yaitu pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut sasaran pelatihan dapat di bedakan menjadi dua jenis antara lain:

1 . Pelatihan Prajabatan (Preservice Training)

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang di berikan kepada anggota brimob yang baru dengan tujuan agar anggota yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas pekerjaan yang di percayakan kepadanya.Pelatihan prajabatan dapat di bedakan menjadi dua jenis yaitu:

a . Pelatihan Prajabatan bersifat umum yaitu pelatihan yang harus diikuti oleh anggota brimob yang baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan instansi,sifatnya tertulis dan tidak tertulis.

b . Pelatihan Prajabatan yang bersifat khusus yaitu pelatihan prajabatan yang dilaksanakan anggota brimob tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan secara khusus.

2 . Pelatihan Dalam Jabatan

Pelatihan Dalam Jabatan adalah pelatihan anggota brimob yang dilaksanakan dengan tujuan melaksanakan kualitas, keahlian, kemampuan dan ketrampilan anggota brimob.

2.2.3. Prinsip Pelatihan

Untuk memberi pedoman dan petunjuk terhadap penyelenggaraan pelatihan di perlukan prinsip fundamental dapat di jadikan pedoman normatif dalam pelaksanaan atau penyelenggaraan pelatihan.Prinsip umum pelatihan antara lain sebagai berikut:

1 . Perbedaan Individu (Individual Difference)

Perencanaan dan pelaksanaan suatu pelatihan harus tetap mengingat adanya perbedaan perseorangan anggota baik dalam latar belakang pendidikan, usia dan pengalaman maupun keinginan. Sehingga pelatihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan.

2 . Hubungan Dengan Analisis Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan dan cacatan khusus terhadap kemungkinan promosi para anggota brimob mengenai pengetahuan, kecakapan, keahlian dan kemampuan yang penting untuk promosi anggota brimob. Dengan demikian deskripsi pekerjaan dapat memantau terhadap kekurangan dan kebutuhan pelatihan.

3 . Motivasi

Pelatihan akan membantu anggota brimob dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja dan mengembangkan dirinya. Perhatian khusus harus di curahkan kepada motivator anggota brimob untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi dan memperbaiki status sosial.

4 . Partisipasi Yang Aktif

Peserta pelatihan yang aktif dalam proses pelatihan akan menambah minat dan motivasi, diharapkan mereka merasa bertanggung jawab terhadap aktivitas instansi dan kelangsungan instansi pada masa kini dan masa yang akan datang.

2.2.3.3. Manfaat dan Dampak Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang di tuju merupakan rencana yang di nyatakan sebagai hasil yang harus di capai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus di rumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan bagi setiap instansi meliputi:

1. Peningkatan keahlian kerja
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran kerja, serta perpindahan anggota brimob(mutasi)

3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap peralatan kerja
4. Peningkatan produktivitas kerja
5. Peningkatan kecakapan kerja
6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Setelah kegiatan pelatihan di laksanakan, diperlukan tindakan evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh anggota menyerap materi pelatihan. Organisasi mengevaluasi tingkat dari reaksi para anggota pelatihan dengan mengadakan wawancara atau dengan diberi kuesioner kepada para anggota pelatihan. Selain itu mengevaluasi pelatihan dalam tingkatan perilaku melibatkan pengukuran dari efek pelatihan kepada kinerja melalui wawancara para anggota dan melakukan observasi kinerja mereka. Berhasil tidaknya pelatihan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi merupakan dua hal yang sulit dipisahkan.

2.2.3.4. Dimensi Dan Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

1. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
2. Memotivasi peserta
3. Kebutuhan umpan balik.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

1. Semangat mengikuti pelatihan
2. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

1. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
2. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

1. Menambah kemampuan
2. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2. Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), yaitu:

1. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).
2. Pelatihan Fisik dilakukan atau diikuti oleh anggota seperti push up, lari dll.
3. Pelatihan Keahlian memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang di syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2.2.2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja. Pelatihan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada anggota tentang pelaksanaan kerja mereka.

Adapun beberapa teori yang dipaparkan oleh beberapa peneliti. Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai” maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Berdasarkan pengertian dari Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensial kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit instansi.

Berdasarkan pengertian dari Hasibuan (2000:143), bahwa indikator yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1 . Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan anggota menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar dari pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2 . Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan anggota dari hasil kerjanya.

3 . Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap anggota lainnya.

4 . Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin anggota dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5 . Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan anggota dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6 . Kerja Sama

Penilai menilai kesediaan anggota dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan anggota lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7 . Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau anggota lainnya untuk bekerja secara efektif .

8 . Kepribadian

Penilai menilai anggota dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan , memperhatikan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar

10 . Kecakapan

Penilai menilai kecakapan anggota dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam- macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan didalam manajemen.

11 . Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan anggota dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya. Pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di pergunakanannya, serta perilaku kerjanya.

Dengan kata lain kinerja seseorang adalah bagaimana tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya. Kinerja anggota yang meningkat akan mempengaruhi prestasi organisasi maupun instansi, sehingga tujuan instansi yang telah ditentukan dapat tercapai kinerja yang beroperasi secara efektif akan memberi indikasi keberhasilan apabila memperhatikan hal-hal berikut ini:

- 1 . Pola tingkah laku kerja, yaitu segala aktivitas organisasi yang secara khusus memperhatikan keikutsertaan dan keterlibatan individu didalamnya.
- 2 . Pelaksanaan tugas,yaitu evaluasi terhadap prestasi individu mengenai tugas-tugas, kewajiban, dan tanggungjawab.
- 3 . Efektifitas organisasi,yaitu gambaran mengenai hasil yang dicapai terdapat tujuan organisasi.

Peningkatan diri anggota dalam melaksanakan pekerjaan melalui penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh anggota sehingga memudahkan organisasi untuk menentukan program pengembangan yang akan di berikan kepada anggota untuk kemudian dilatih dan di tempatkan sesuai dengan kemampuannya.Mereka di harapkan dapat bekerja dengan baik dengan yang di diharapkan instansi.

Sebagian besar program pengembangan tidak terlepas dari perumitan dan keanekaragaman dari berbagai program pelatihan. Dalam pengembangn semacam ini akan kurang efektif jika anggota tidak di nilai dan beri umpan balik secara sistematika dengan informasi yang berhubungan dengan mutu prestasinya.

Semua anggota yang dinilai berdasarkan prestasi kerja dalam berbagai cara dimaksudkan untuk mengetahui apakah mereka telah bekerja sesuai yang diharapkan oleh instansi. Berdasarkan pengertian dari Malayu SP. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa : penilai prestasi kerja adalah kegiatan pejabat penilai

untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja anggota serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Pengertian tersebut di atas mencerminkan bahwa:

1. Penilai perilaku adalah menilai kesetiaan atau kejujuran dari anggota
2. Penilai kinerja adalah menilai rasio kerja nyata dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.
3. Penetapan kebijaksanaan berarti apakah anggota dipromosikan atau mendapat balas jasa atas kenaikan jabatannya.

Penilaian ini dilakukan secara periodik yaitu mengenai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang anggota sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Evaluasi yang dilakukan atas dari masing-masing individu dan diberikan secara berkala akan mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota .

2.2.4.1. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kerja Anggota

Penilaian presentasi kinerja anggota ini bertujuan dan berguna untuk instansi serta harus bermanfaat bagi anggota. Bagi para anggota penilaian presentasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh instansi dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada didalam diri individu anggota dapat diketahui. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga halnya dengan orang yang ber-ability tinggi namun memiliki motivasi yang rendah , diapun juga akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Selain itu ternyata ada hubungan antara motivasi dan kinerja. Kuat lemahnya motivasi seseorang menentukan besar kecilnya kinerja. Salah satu teori yang dijelaskan motivasi adalah teori hirarki kebutuhan. Menurut Maslow, ada lima kelompok kebutuhan yang berbeda yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Simamora,1999).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja anggota antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik anggota, desain pekerjaan, aspek ekonomis, teknis, dan keprilakuan lainnya (Handoko 2000). Kinerja adalah fungsi dari motivasi yang berproduksi pada level tertentu. Motivasi ditentukan oleh kebutuhan (need) yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku yang produktif itu terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Apabila kesejahteraan anggota sudah memadai berarti kebutuhan dasarnya sebagai manusia juga terpenuhi, yang selanjutnya anggota yang bersangkutan akan termotivasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan demikian, prestasi kerja anggota berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta fungsinya sebagai anggota di instansi. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja anggota yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.4.2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1. Kualitas Kerja**, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2. Kuantitas Kerja**, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3. Pelaksanaan Tugas**, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4. Tanggung Jawab**, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Bernadin dalam Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. **Kualitas**,Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. **Kuantitas**, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. **Efektivitas**,Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. **Kemandirian**, Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
6. **Komitmen**,Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Anggota Brimob

1. Relevan dengan apa yang diukur, yaitu Indikator Kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.
2. Penting/menjadi prioritas untuk dicapai, yaitu penetapan Indikator Kinerja mengutamakan aspek kepentingan/prioritas guna menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian{accomplishment).
3. Efektif dan layak untuk dianalisis, pengumpulan, pengolahan, dan analisis data informasi yang berkaitan dengan Indikator Kinerja dilakukan secara efektif dengan biaya yang layak.
4. Spesifik, yaitu Indikator Kinerja harus sesuai dengan program dan atau kegiatan sehingga mudah dipahami dalam memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan dan atau sasaran

Prinsip-prinsip dalam penyusunan IKU, meliputi:

- a. legalitas, yaitu penyusunan IKU dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b. transparan, yaitu proses penyusunan IKU dilaksanakan secara terbuka dengan mengikut sertakan personel pada Satisfungsya
- c. akuntabel, yaitu proses penyusunan IKU dapat dipertanggungjawabkan baik dari mulai persiapan, pembahasan sampai dengan penetapan hasil;
- d. efektif dan efisien, yaitu IKU disusun secara cermat, cepat dan tepat; dan

e. proporsional, yaitu IKU ditetapkan dengan mempertimbangkan beban kinerja dan sumber daya

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Queen Tamara Ayu Pahlevia Ratna Sari, (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Explanatory Research	1). Motivasi kerja pada Kantor Regional 1 (satu) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Yogyakarta terletak pada tingkat tinggi, artinya pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif. 2) Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. 3) Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tidak menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan pada penelitian tersebut hanya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independennya.
Lita Lestari(2016)	“Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja pada karyawan kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah”	Penelitian Eksplanatif (Penelitian Penjelasan)	1)Pelatihan dapat berpengaruh positif dalam kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul, kendal jawa tengah. 2)Motivasi dapat berpengaruh positif

			terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul, kendal jawa tengah 3) Pelatihan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul, kendal jawa tengah.
I Wayan Sutya Edi Kumara, I wayan Mudhiarta Utama (2016).	“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta- Bali”.	Pendekatan Kuantitatif	1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. 3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.
Fernanda M.B Tuhumena (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Pendekatan Kuantitatif.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.
Hendri dan Roy Setiawan, (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samuudra Bahari Utama	Penelitian Kuantitatif.	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dari pada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
Leonardo Agusta dan Eddy Madiono	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja	Pendekatan Kuantitatif.	1)Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu

Sutanto (2017)	Terhadap Kinerja Karyawan.		<p>motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>2)Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p> <p>3)Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tempat penelitian yang dilakukan di CV Haragon Surabaya. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.</p>
----------------	----------------------------	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi di tentukan dari faktor sumber daya manusia atau anggota dalam mencapai tujuannya. Seorang anggota yang memiliki kinerja tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan instansi. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut pihak instansi harus memeberikan sebuah pelatihan khusus kepada anggota brimob sehingga akan membantu instansi mencapai tujuannya, memperoleh dan memelihara dan mempertahankan kinerja anggota yang produktif.

Perilaku pemimpin memegang kendali penting dalam prestasi kerja anggota karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam mempengaruhi dan memotivasi anggota. Pemimpin yang baik selasu memberi motivasi kepada setiap anggotanya agar dapat mencapai tujuan instansi dan memacu kinerja anggota.

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1 . Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Brimob

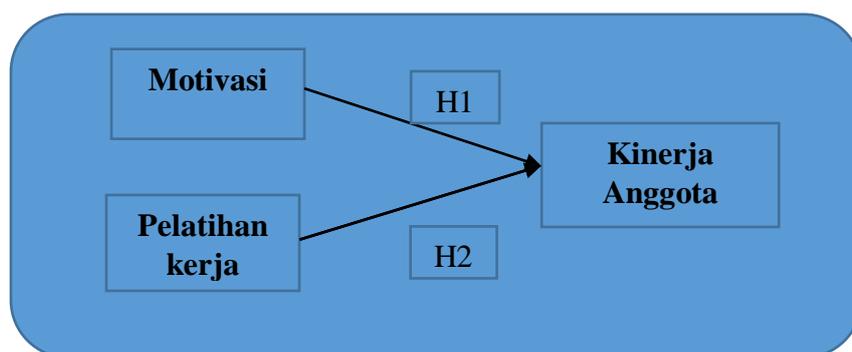
Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja anggota dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada anggota akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi anggota untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi anggota akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi anggota sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja anggota.

2 . Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing

pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran



Alur	Sumber
Motivasi → Kinerja	(Hendri dan Roy Setiawan, 2017); (Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto 2017); (Queen Tamara Ayu Pahlevia Ratna Sari, 2018).
Pelatihan → Kinerja	(Lita Lestari 2016); (Fernanda M.B Tuhumena , 2017); (I Wayan Sutya Edi Kumara, I wayan Mudhiarta Utama-2016).

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob Pada Resimen 1 Pasukan Pelopor.
- H2: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob Pada Resimen 1 Pasukan Pelopor.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas yang beralamat di Jalan Akses Tol Cimanggis Cikeas . Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

	Uraian Kegiatan	Des 2019				Jan 2020				Feb 2020				Mei 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■																		
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■											
4	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
5	Sidang Skripsi																				■

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Pelatihan Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y.

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017: 38) adalah sebagai berikut: “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan di analisis, yaitu:

a) Variabel Bebas (Variabel independen)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2017: 39) :“Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X1 adalah Motivasi Kerja dan variabel X2 adalah Pelatihan Kerja.

b) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Menurut Sugiyono (2017:39), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau yang disebut variabel Y yaitu Kinerja Anggota Brimob.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang penulis angkat yaitu “ Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob Pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas”, maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu:

1 . Motivasi (X1)

Motivasi ini menyangkut cara bagi manajemen dalam pengembangan kinerja anggota serta langkah bagi instansi dalam mengurangi dan mengatasi berbagai permasalahan didalam manajemen instansi pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

2 . Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan merupakan upaya instansi dalam melakukan *review* rutin terhadap kinerja anggota. Dengan harapan agar kemampuan anggota semakin meningkat dengan baik pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

3 . Kinerja Anggota Brimob (Y)

Kinerja anggota adalah hasil kerja anggota dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada di Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Nomor Pernyataan
Motivasi	Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan”.(Herlambang (2015:59)	5. Kepuasan Kerja 6. Tanggung Jawab 7. Target 8. Tujuan 9. Timbal Balik (feedback) 10. Prestasi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12
Pelatihan Kerja	Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.(Suwatno (2011:118).	- Keahlian - Kejujuran - Kecakapan Kerja - Pengawasan - Produktivitas - Pemahaman	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12
Kinerja Anggota	Kinerja Anggota sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan. (Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153)	- Kesetiaan - Kualitas - Kemampuan - Kehadiran - Kerja Sama - Kepribadian	1,2 3,4 5,6 7,8 9,19 11,12

3.4. Populasi,Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau \subjek yang dipelajari, tetapi meliputi

seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini penulis memilih populasi yang digunakan adalah jumlah anggota brimob pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas adalah 75 anggota brimob.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representatif artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Sedangkan Arikunto (2002:112) berpendapat bahwa apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15%. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu 75 orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh penulis kurang dari 100, maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh sampel populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit presentase kelonggaran seperti yang biasa dilakukan dalam penarikan sampel.

3.4.3. Metode Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:122) sampling jenuh adalah: “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu anggota brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang .

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alat maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat pendidikan yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel- variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator – indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner – kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiono (2017:86), menyatakan bahwa jawaban setiap instrumen yang

menggunakan skala likert mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Untuk menentukan interval berdasarkan 5 kriteria skor diatas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Dari rumus diatas didapatkan interval sebesar 0,8.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder

(Sugiyono, 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner ke karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada perusahaan distributor alat kesehatan di Semarang yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.5.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam Metode penelitian pengumpulan data dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian. Dalam usaha pengumpulan data-data yang dilakukan, penulis menggunakan metode dan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lapangan (instansi) yang menjadi lokasi penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara:

- a. **Observasi**, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas
- b. **Kuesioner**, atau daftar pertanyaan, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan kepada para responden secara langsung. Sehingga, pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai pertanyaan yang di jawab oleh para responden mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Anggota Brimob pada Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan, yaitu data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, yang diperoleh melalui:

- a. **Literatur**, yaitu referensi lain yang mendukung penelitian digunakan untuk mendapatkan informasi. Bentuk dari literature dapat berupa membaca buku dan mengikuti kegiatan seminar.
- b. **Jurnal**, yaitu pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan, serta penelitian yang dianggap relevan dengan topic penelitian.
- c. **Internet**, yaitu dengan mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan dalam internet dengan berbentuk makalah ataupun karya tulis.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk pengambilan data. Dalam penelitian kuantitatif instrument penelitian dapat berupa test, kuesioner (angket), pedoman wawancara, pedoman observasi dan gabungan.

Menurut Muchson M (2017:96) menjelaskan, instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Karena instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran maka setiap instrument harus mempunyai skala. Jumlah instrument yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variable yang diteliti.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden menggunakan metode pengukuran data Skala Likert yang terdiri dari lima skala poin yaitu, pernyataan , sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS) dan kurang setuju (KS) tidak setuju (TS). Skala ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar responden merasa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuisisioner. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.4. Skala Likert

Skor Skala Likert dalam Setiap Pernyataan

Kode	Keterangan	Score
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
KS	Kurang Setuju	2
TS	Tidak Setuju	1

3.7. Metode Analisis dan Penguji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan alat pengolahan data berupa perangkat lunak yaitu Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ver. 16.. SPSS adalah sebuah program aplikasi yang termasuk jenis program komputer yang dipergunakan dalam pembuatan analisis statistika digunakan untuk ilmu sosial. Program ini memudahkan penggunaannya dalam mengolah dan menganalisis data statistik. Dengan program ini, penulis tidak perlu melakukan perhitungan secara manual. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Analisis deskriptif, klasifikasi interval data dan pengujian validitas dan realibilitas.

3.7.1. Metode Analisis Data

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

- a) **Analisis Deskriptif**, adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2016:254).
- b) **Klarifikasi Interval Data** Untuk mengetahui klasifikasi interval data dari variabel yang diteliti dapat disajikan dalam bentuk tabel untuk di hitung dari rata-rata jawaban responden. Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3 kemudian peneliti membuat garis kontinu

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Kriteria}}$$

- a. Indeks Minimum: 1
- b. Indeks Maksimum: 5
- c. Interval: $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval: $(5-1): 5 = 0,8$

Kategori Skala

Skala	Kategori
1-1,8	Tidak Setuju
1,81-2,6	Kurang Setuju
2,61-3,4	Cukup Setuju
3,41-4,2	Setuju
4,21-5	Sangat Setuju

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Adita Dito dan Debora Mika (2019:55) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner . validitas ada hubungannya dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata dan benar . Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertama menyatakan dengan kuesioner adalah korelasi product momen dari karl person dengan ketentuan : jika r hitung lebih besar dari r

tabel, maka skor butir pertanyaan kuesioner valid tetapi apabila sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji Realibitas

Menurut Adita Dito dan Debora Mika (2019:55) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner . validitas ada hubungannya dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata dan benar. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertama menyatakan dengan kuesioner adalah korelasi product momen dari karl person dengan ketentuan : jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan kuesioner valid tetapi apabila sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan dikatakan valid.

c . Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji multikolinieritas menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variable independen memiliki distribusi normal atau tidak heteroskedastisitas menurut Sugiono, 2016 dalam Adita Dito dan Debora Mika (2019:56). Data yang baik layaknya digunakan dalam penelitian data yang memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normatis dapat dilakukan dengan

dua cara, yaitu analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2011). Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji one-sample kolmogrov-Smirnov, distribusi data dikatakan normal jika signifikan $> 0,05$

2. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016;107) autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Run Test

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variable independen menurut Sugiono, 2016 dalam Adita Dito dan Debora Mika (2019:56). Suatu model regresi yang baik tidak ditemukan hubungan korelasi diantara variable independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan nilai Tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya (Ghozali, 2011). Multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut

Ghozali, 2016 dalam Adita Dito dan Debora Mika (2019:57). Cara memprediksi tindakan heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar scatter plot model melalui uji Glesjer (Sugiono, 2016)

d . Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiono, 2016 dalam Adita Dito dan Debora Mika (2019:57) untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan melihat secara langsung pengaruh beberapa variable.

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variable-variabel penelitian dengan menggunakan simultan melalui signifikan simultan (uji statistik F), bertujuan menggunakan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Untuk menguji masing-masing variabel secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual (uji t statistik) bertujuan mengetahui apakah variable independen berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen, serta variable mana yang dominan mempengaruhi variable dependen. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + X_1b_1 + X_2b_2$$

keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Pelatihan Kerja

b_1 - b_5 = Koefisien Regresi

3.7.2. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji-t)

Uji parsial (Uji-t) disebut juga sebagai uji signifikan individual. Yaitu implementasi Kinerja terhadap Pelatihan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja.

2. Uji Simultan (F-test)

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model bersama-sama terhadap variabel terkait. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan dalam melaksanakan uji F dapat dilihat dari signifikasinya. Jika signifikasinya di bawah 5% maka secara simultan variabel independen berpengaruh pada variabel dependen Ma'Arif, 2013 dalam Lina Asmara Wati, Mimit Primyastanto (2018 : 196).

3. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh Lina Asmara Wati, Mimit Primyastanto (2018 : 194). Semakin besar nilai R² maka semakin kuat kemampuan model regresi yang sebenarnya. Koefisien determinasi yang diperoleh dari suatu sampel disebut koefisien determinasi sampel dapat diperoleh dari hubungan antara dua macam deviasi. Deviasi nilai Y observasi di sekitar rata-ratanya. koefisien determinasi

(r^2) adalah satu dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai Y observasi dari garis regresi dengan besarnya deviasi nilai Y observasi dari rata-rata. Interpretasi tentang koefisien determinasi (r^2) dapat dilakukan dengan cara menggunakan ukuran jumlah deviasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

4.1.1.1. Sejarah Brimob

Brimob pertama-tama terbentuk dengan nama Tokubetsu Keisatsutai atau Pasukan Polisi Istimewa. Kesatuan ini pada mulanya diberikan tugas untuk melucuti senjata tentara Jepang, melindungi kepala negara, dan mempertahankan ibu kota. Brimob turut berjuang dalam pertempuran 10 November 1945 di Surabaya. Di bawah pimpinan Inspektur Polisi I Mochammad Jasin, Pasukan Polisi Istimewa ini ikut terlibat dalam pertempuran 10 November 1945 melawan Tentara Sekutu, pada masa penjajahan Jepang Brimob dikenal dengan sebutan Tokubetsu Keisatsutai. Pasukan ini yang pertama kali mendapat penghargaan dari Presiden pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno yaitu Sakanti Yano Utama.

Beralih menjadi Mobrig

Pada 14 November 1946 Perdana Menteri Sutan Sjahrir membentuk Mobile Brigade (Mobrig) sebagai ganti Pasukan Polisi Istimewa. Tanggal ini ditetapkan sebagai hari jadi Korps Baret Biru. Pembentukan Mobrig ini dimaksudkan Sjahrir sebagai perangkat politik untuk menghadapi tekanan politik dari tentara dan sebagai pelindung terhadap kudeta yang melibatkan satuan-satuan militer. Di kemudian hari korps ini menjadi rebutan antara pihak polisi dan militer.

Berganti nama menjadi Brimob

Pada 14 November 1961 bersamaan dengan diterimanya Pataka Nugraha Sakanti Yana Utama, satuan Mobrig berubah menjadi Korps Brigade Mobil (Korps Brimob). Brimob pernah terlibat dalam beberapa peristiwa penting seperti Konfrontasi dengan Malaysia tahun 1963 dan aneksasi Timor Timur tahun 1975. Brimob sampai sekarang ini kira-kira berkekuatan 30.000 personel, ditempatkan di bawah kewenangan Kepolisian Daerah masing-masing provinsi. Pada tahun 1981 Brimob membentuk sub unit baru yang disebut unit Penjinak Bahan Peledak (Jihandak). Semenjak tahun 1992 Brimob pada dasarnya adalah organisasi yang dilatih dan diorganisasikan dalam kesatuan-kesatuan. Brimob memiliki kekuatan sekitar 12.000 personel. Brigade ini fungsi utamanya adalah sebagai korps untuk menanggulangi situasi darurat, yakni membantu tugas kepolisian kewilayahan dan menangani kejahatan dengan tingkat intensitas tinggi yang menggunakan senjata api dan bahan peledak dalam operasi yang membutuhkan aksi yang cepat. Mereka diterjunkan dalam operasi pertahanan dan keamanan domestik, dan telah dilengkapi dengan perlengkapan anti huru-hara khusus. Mereka telah dilatih khusus untuk menangani demonstrasi massa. Semenjak huru-hara yang terjadi pada bulan Mei 1998, Pasukan Anti Huru-Hara (PHH) kini telah menerima latihan anti huru-hara khusus. Dan terus menerus melakukan pembaharuan dalam bidang materi pelaksanaan Pasukan Huru-Hara (PHH).

Resimen Pelopor adalah Satuan Pelaksana utama yang berada di bawah Korps Brimob Polri yang bertugas membina dan meningkatkan kemampuan personil dan mengerahkan kekuatan Satuan atas perintah Kakor Brimob Polri

dengan tugas dan fungsi menyelenggarakan fungsi penindakan massa dan lawan insurjensi guna terwujudnya keamanan dalam negeri. Resimen 1 pasukan pelopor cikeas pertama kali dinresmikan pada tanggal 19 September 2017 dan dipimpin oleh Komandan Christiyanto Goetomo S.I.K SH,MH dalam masa kepemimpinan pada periode 2017-2019. Pada periode kedua di pimpin oleh Komandan Farid Bachtiar Efendi S.I.K (2019-2019). Dan kemudian pada periode ketiga di pimpin oleh Komandan Reeza Herasbudi S.I.K, MM (2019-sekarang). Resimen I Pasukan Pelopor Brimob yang bermarkas di Cikeas, Gunungputri, Kabupaten Bogor meskipun baru dibangun tahun 2017 lalu. Puluhan prestasi ditorehkan Korps Brigade Mobil (Brimob) merupakan salah satu unit andalan Polri ini yang memiliki bermacam-macam tugas. Seperti penanganan kerusuhan, keributan antar kelompok, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan sandra dan tugas-tugas berisiko lainnya. Resimen I Pasukan Pelopor Brimob tak terkecuali, anggotanya bisa dikirim ke berbagai wilayah Indonesia dari Sabang sampai Merauke.

4.1.1.2. Profil Umum Brimob

Brigade Mobil Polri merupakan Pasukan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sejak lahirnya pada tanggal 14 Nopember 1946 diberi tugas khusus diantaranya mengenai bidang kemiliteran yang berwajibannya untuk mempertahankan dan memelihara keamanan dan ketertiban didalam negeri. Didalam melaksanakan Tugas pokok. Fungsi dan Peranan Brigade Mobil Polri. Sepanjang sejarah tidak dapat dipisahkan dari situasi dan kondisi Negara dan Bangsa Indonesia pada tiap-tiap perjuangannya untuk menuju cita – cita luhur

Bangsa Indonesia, yaitu masyarakat adil, makmur, maju dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan UUD – 1945. Perjuangan kemerdekaan Bangsa Indonesia pada masa lalu tidak dapat dipisahkan dengan sejarah pertumbuhan dan perkembangan Brigade Mobil Polri pada umumnya, karena Brigade Mobil Polri lahir dan tumbuh di tengah-tengah kancah perjuangan Bangsa Indonesia dan Revolusi Nasional Indonesia. Nama dan sebutan Brigade Mobil Polri pada masa lalu antara lain: Pasukan Polisi Istimewa, Pasukan Perjuangan Polisi, Barisan Polisi Istimewa, Polisi Marsose, Mobile Brigade dan lain sebagainya.

Pada masa permulaan Revolusi Nasional Bangsa Indonesia pada masa yang lampau, dimana-mana di samping rakyat dan pemudanya yang bersenjata bambu runcing , Pasukan Polisi Istimewa adalah salah satu pasukan yang memiliki sikap dan daya juang yang tinggi, sehingga mampu memberi dorongan serta motivasi yang besar terhadap moral dan keuletan tekad bagi rakyat Indonesia untuk terus berjuang mempertahankan Kemerdekaan Indonesia melawan kekuasaan Asing yang bercokol di bumi Indonesia. Sejarah perjuangan Brigade Mobil Polri, bukan saja menjadi kebanggaan Polri , akan tetapi menjadi kebanggaan masyarakat Indonesia pada umumnya, karena Brigade Mobil Polri tidak pernah absen dalam perjuangan bersenjata Rakyat Indonesia , ikut aktif menentang dan melawan penjajah dan kekuasaan bangsa Asing , perjuangan menegakkan hukum dan keadilan di seluruh tanah air.

Pada tanggal 14 Nopember 1961, Brigade Mobil Polri mendapat Anugrah “Sakanti Yana Utama“ dari Presiden Republik Indonesia Ir. Soekarno. Satya Lencana Sakanti Yana Utama tersebut mengandung nilai – nilai. Spiritual yang

merupakan kebanggaan dan pengungkit untuk membangkitkan daya juang serta pengabdian Brigade Mobil Polri terhadap Negara dan Bangsa Indonesia. Anugerah tersebut sebagai pendorong semangat yang luar biasa nilainya, dan sepanjang sejarah akan ditulis dengan Tinta Emas dalam sejarah Bangsa Indonesia. Lebih-lebih jika diingat bahwa Sakanti Yana Utama itu merupakan Anugerah dan Penghargaan tertinggi dan yang pertama dalam sejarah Kepolisian Republik Indonesia

Pada hakekatnya bahwa setiap warga Brigade Mobil Polri harus mampu mempertahankan / menjunjung tinggi kehormatan serta kebanggaan yang telah diraih pada masa perjuangan. Dan nilai-nilai inilah yang selalu menjiwai dalam pertumbuhan dan perkembangan kemampuan Brigade Mobil Polri untuk tetap mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan Kinerja baik dibidang Pembinaan maupun Operasional Brigade Mobil Polri dalam menghadapi tantangan tugas yang lebih berat pada masa mendatang dengan meningkatkan jiwa kejuangan dan pengabdian kepada negara dan bangsa.

Karena itu, nilai-nilai perjuangan Brigade Mobil Polri yang terkandung dalam “Sakanti Yana Utama” tersebut akan mempertebal keyakinan , bahwa dalam situasi dan kondisi bagaimanapun Eksistensi Brigade Mobil Polri akan tetap dibutuhkan dan diharapkan dapat diandalkan serta dibanggakan. Ibarat seperti tumbuhan yang akar tunggangnya menunjang masuk ke dalam bumi, sehingga mampu menjadi penguat pertumbuhan dan daya tahan bagi Brigade Mobil Polri dari terpaan angin taufan serta guncangan apapun yang menimpa. Mungkin suatu saat tangkai dan ranting dapat terputus karena waktu dan usia,

namun batang dan akarnya akan tetap kokoh dari goncangan badai serta tantangan zaman. Pada suatu saat bila ada kesempatan akan mengembangkan dahan seiring dengan pertumbuhan daun-daun lebat menghijau Pada saat itulah akan lebih banyak memberikan manfaat terhadap Masyarakat, Bangsa dan Negara Indonesia.

4.1.1.3. Visi Dan Misi Korps Brimob

Visi dan Misi Korps Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

Visi: Korps brimob polri yang profesional, modern,dan terpercaya

Misi Korps Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

1. Mewujudkan korps brimob polri yang disiplin, solid, dan loyal
2. Mewujudkan postur korps brimob yang ideal, efektif, dan profesional dengan didukung peralatan dan almatus yang modern.
3. Meningkatkan system manajemen sumber daya manusia korps brimob polri melalui Pendidikan dan pelatihan guna professional dalam rangka menghadapi ancaman gangguan kantibmas berintesitas tinggi.

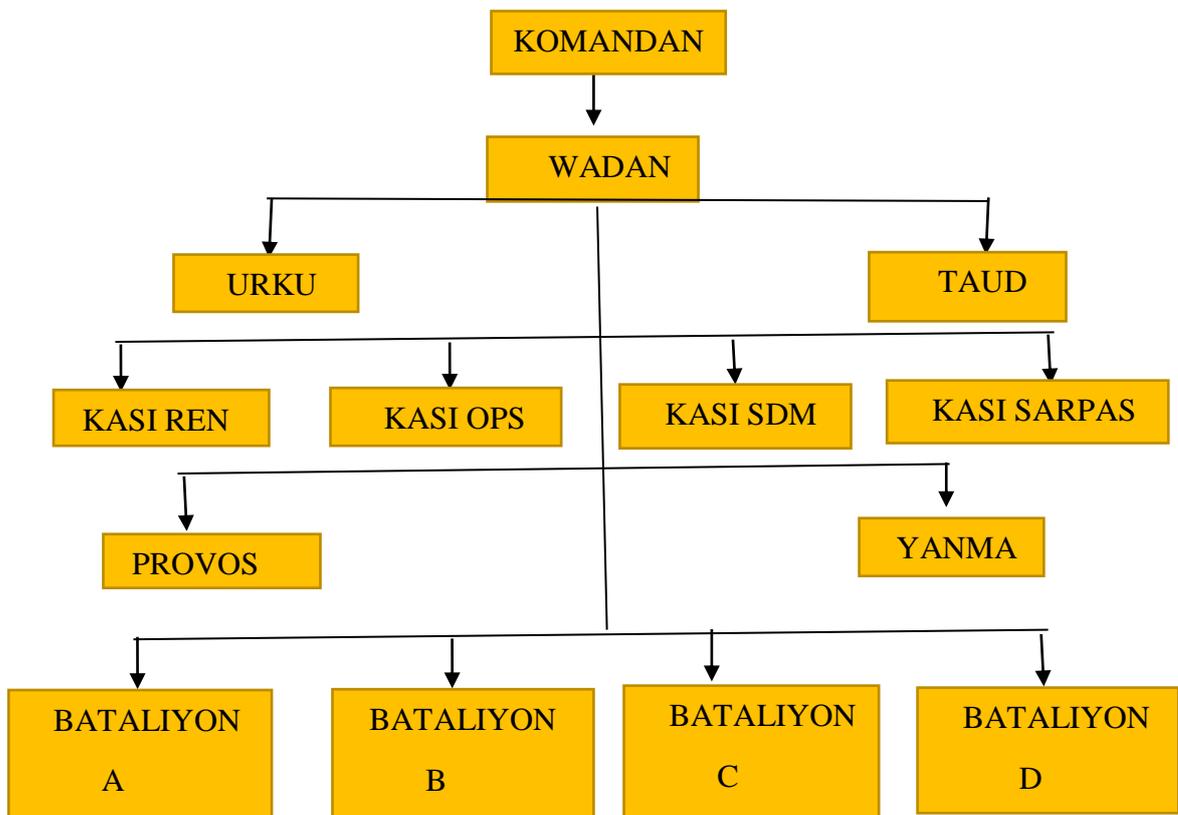
Tujuan Korps Brimob Polri:

1. Terwujudnya personel Korps Brimob Polri yang Professional, kompeten, bermoral, modern, unggul, dan dipercaya masyarakat.
2. Terwujudnya pemenuhan alpalkam / almatus Korps Brimob Polri guna mendukung kelancaran tugas Operasional Korps Brimob Polri.
3. Terwujudnya kepercayaan masyarakat (trust building) atas keberhasilan pelaksanaan tugas Korps Brimob Polri dalam rangka memberikan

perlindungan, pengayoman dan pelayanan serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

4.1.1.4. Struktur Organisasi Brimob

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Brimob



Sumber: Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

4.2. Deskripsi Responden

4.2.1. Karakter Responden

a). Karakteristik Responden Menurut Usia

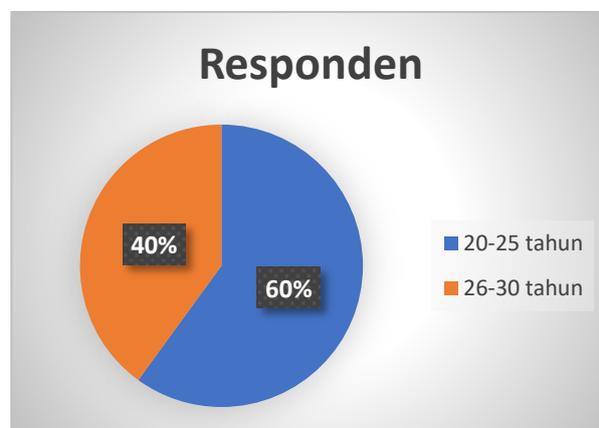
Adapun karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Freskuensi	Persentasi
20-25 tahun	45	60 %
26-30 tahun	30	40 %
Total	75	100%

Jika dilihat dari tabel dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak ada diusia 20 sampai dengan 25 tahun.Komposisi responden menurut usia dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia



b). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki- laki	47	63 %
Perempuan	28	37 %
Total	75	100 %

Jika dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu 63% dan sisanya adalh perempuan yaitu 37%. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



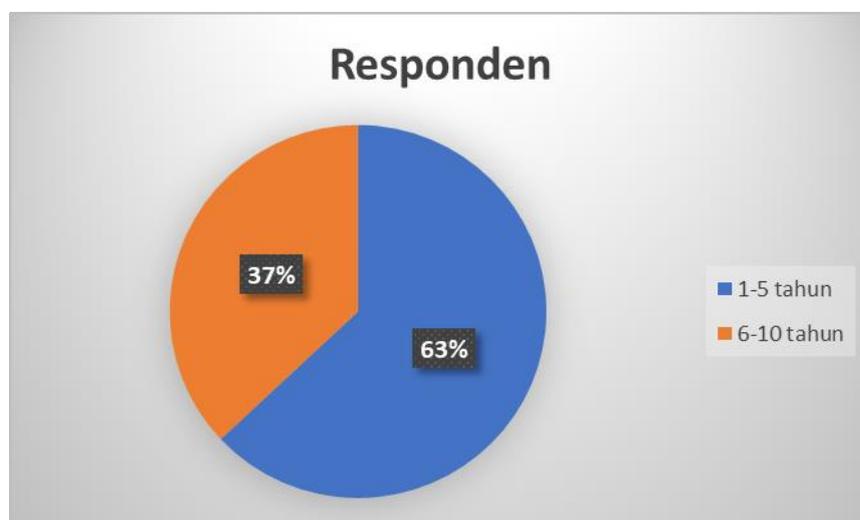
c). Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Brimob resimen 1 pasukan pelopor sebagai berikut.

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentasi
1-5 tahun	47	63 %
6-10 tahun	28	37 %
Total	75	100 %

Dari tabel diatas daapt dilihat responden yang paling banyak terdapat pada rentan waktu bekerja adalah 1 -5 tahun. Komposisi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.1.3. Uji Data

4.1.3.1. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 16.0*.

1. Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 75 responden dengan tingkat kesalahan 5% maka hasil uji validitas variabel motivasi (x1) ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Instrument	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1p1	0,371	0,227	Valid
X1p2	0,304	0,227	Valid
X1p3	0,523	0,227	Valid
X1p4	0,680	0,227	Valid
X1p5	0,530	0,227	Valid
X1p6	0,547	0,227	Valid
X1p7	0,689	0,227	Valid
X1p8	0,590	0,227	Valid
X1p9	0,592	0,227	Valid
X1p10	0,632	0,227	Valid
X1p11	0,628	0,227	Valid
X1p12	0,551	0,227	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 75 orang responden menghasilkan 12 pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

2. Variabel Pelatihan Kerja (x2)

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 75 responden dengan tingkat kesalahan 5% maka hasil uji validitas variabel pelatihan kerja (x2) ditunjukkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Instrument	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2p1	0,601	0,227	Valid
X2p2	0,661	0,227	Valid
X2p3	0,811	0,227	Valid
X2p4	0,693	0,227	Valid
X2p5	0,686	0,227	Valid
X2p6	0,504	0,227	Valid
X2p7	0,431	0,227	Valid
X2p8	0,426	0,227	Valid
X2p9	0,467	0,227	Valid
X2p10	0,750	0,227	Valid
X2p11	0,489	0,227	Valid
X2p12	0,216	0,227	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 75 orang responden menghasilkan 11 pernyataan yang dinyatakan valid dan 1 pernyataan yang tidak valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat

digunakan untuk keperluan penelitian di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

3. Variabel Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 75 responden dengan tingkat kesalahan 5% maka hasil uji validitas variabel kinerja anggota (y) ditunjukkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota (Y)

Instrument	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Yp1	0,562	0,227	Valid
Yp2	0,634	0,227	Valid
Yp3	0,621	0,227	Valid
Yp4	0,555	0,227	Valid
Yp5	0,446	0,227	Valid
Yp6	0,264	0,227	Valid
Yp7	0,516	0,227	Valid
Yp8	0,563	0,227	Valid
Yp9	0,591	0,227	Valid
Yp10	0,390	0,227	Valid
Yp11	0,435	0,227	Valid
Yp12	0,390	0,227	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 75 orang responden menghasilkan 12 pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh

pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

1. Variabel Motivasi (X1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel motivasi (x1) dilihat pada tabel dibawah

Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

Nilai Alpha dari perhitungan Uji Reliabilitas sebesar $0,852 > 0,600$ maka instrument penelitian variabel Motivasi (X1) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

2. variabel Pelatihan Kerja (X2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel pelatihan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	11

Nilai Alpha dari perhitungan Uji Reliabilitas sebesar $0,875 > 0,600$ maka instrument penelitian variabel Pelatihan Kerja (X2) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

3. Variabel Kinerja Anggota (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Anggota (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Anggota (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

Nilai Alpha dari perhitungan Uji Reliabilitas sebesar $0,834 > 0,600$ maka instrument penelitian variabel Kinerja Anggota (Y) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

4.2.2. Deskripsi responden berdasarkan persepsi

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian yaitu, Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja anggota (Y) diuraikan pada bagian deskripsi data berikut ini.

Berdasarkan nilai persepsi dengan pernyataan 12 maka nilai terendah adalah 12×1 dan nilai tertinggi adalah 12×5 . Sedangkan range yang dihitung

adalah $(60 - 12) : 5 = 9,6$. Pada nilai persepsi responden dengan pernyataan 12 maka nilai terendah adalah 12×1 dan nilai tertinggi adalah 12×5 . Sedangkan range yang terhitung adalah $(60 - 12) : 5 = 9,6$. Sedangkan pada nilai persepsi responden dengan pernyataan 12 maka nilai terendah adalah 12×1 dan nilai tertinggi adalah 12×5 . Sedangkan range yang terhitung adalah $(60 - 12) : 5 = 9,6$.

a. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Hasil jawaban dari 75 responden terhadap variabel Motivasi (X1) yang terdiri dari 12 pernyataan jawaban yang peroleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	SKOR
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang di capai sangat memuaskan dan optimal	81%	19%	0%	0%	0%	100%
2	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya	73%	16%	4%	0%	7%	100%
3	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja tidak segan untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan	80%	17%	3%	0%	0%	100%
4	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi anggota yang berprestasi	73%	23%	4%	0%	0%	100%
5	Saya bersemangat ingin mengetahui	68%	31%	1%	0%	0%	100%

	bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan						
6	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja	57%	29%	9%	5%	0%	100%
7	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah	59%	37%	3%	1%	0%	100%
8	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar dapat mendorong atau memotivasi rekan kerja lainnya	56%	36%	8%	0%	0%	100%
9	Saya selalu membuat hal-hal yang baru atau melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang	64%	29%	7%	0%	0%	100%
10	Saya bersedia dan bertanggung jawab apabila diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	64%	27%	7%	2%	0%	100%
11	Keluhan dari masyarakat menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikan	52%	40%	8%	0%	0%	100%
12	Saya bertanggung jawab atas kenyamanan masyarakat	67%	26%	7%	0%	0%	100%

Sumber data penelitian yang diolah,2020

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.11 diatas,dapat diperoleh hasil bahwasannya mayoritas responden merasa sangat setuju terhadap motivasi di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terhadap indikator saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang di capai sangat memuaskan dan optimal sebesar 81%.

2. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Hasil jawaban dari 75 responden terhadap variabel Pelatihan kerja (X2) yang terdiri dari 12 pernyataan jawaban yang peroleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	SKOR
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan	54%	43%	3%	0%	0%	100%
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi anggota yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja lainnya	64%	36%	10%	0%	0%	100%
3	Dengan pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja yang saya miliki, saya lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dari atasan	73%	15%	5%	7%	0%	100%
4	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari anggota lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja	81%	38%	7%	0%	0%	100%
5	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja	79%	21%	0%	0%	0%	100%
6	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja	66%	25%	9%	0%	0%	100%
7	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan anggota lainnya atau bertemu dengan masyarakat	55%	19%	0%	0%	0%	100%

8	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja	48%	32%	8%	7%	5%	100%
9	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang lain	52%	28%	18%	2%	0%	100%
10	Saya sudah cukup cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja	65%	27%	0%	8%	0%	100%
11	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja	73%	27%	0%	0%	0%	100%
12	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	67%	28%	5%	0%	0%	100%

Sumber data penelitian yang diolah,2020

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.7 diatas,dapat diperoleh hasil bahwasannya mayoritas responden merasa sangat setuju terhadap Pelatihan Kerja di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terhadap indikator Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari anggota lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja, sebesar 81%.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Anggota (Y)

Hasil jawaban dari 75 responden terhadap variabel Kinerja Anggota (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan jawaban yang peroleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban,yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kinerja Anggota (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	SKOR
1	Efisiensi dalam waktu kerja oleh anggota sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	65 %	27 %	0%	8%	0%	100%
2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan	68 %	31 %	1%	0%	0%	100%
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	56 %	36 %	8%	0%	0%	100%
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	67 %	26 %	7%	0%	0%	100%
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik	48 %	32 %	8%	7%	5%	100%
6	Saya mendahulukan pekerjaan -pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	52 %	40 %	8%	0%	0%	100%
7	Saya sangat disiplin dalam bekerja	87 %	17 %	0%	0%	0%	100%
8	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan	45 %	29 %	20 %	6%	0%	100%
9	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	60 %	35 %	5%	0%	0%	100%
10	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan	72 %	19 %	9%	0%	0%	100%
11	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	79 %	21 %	0%	0%	0%	100%
12	Saya berinisiatif membantu anggota lainnya apabila sedang memerlukan bantuan.	75 %	23 %	2%	0%	0%	100%

Sumber data penelitian yang diolah,2020

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.8 diatas,dapat diperoleh hasil bahwasannya mayoritas responden merasa sangat setuju terhadap Kinerja

Anggota di Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terhadap indikator Saya sangat disiplin dalam bekerja, sebesar 87%.

4.2.3. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran setiap variabel yang ada didalam penelitian. Statistik deskriptif yang disajikan terdiri dari nilai minimum, nilai maximum, nilai rata-rata dan standar deviasi setiap variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Tabel statistic deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	75	39.00	60.00	55.1600	4.77335
Pelatihankerja	75	36.00	60.00	54.4933	5.57595
Kinerja	75	41.00	60.00	55.4800	4.04822
Valid N (listwise)	75				

Hasil deskriptif digunakan untuk melihat gambaran variabel motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja anggota yang meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum variabel motivasi sebesar 39,00 dan nilai maksimum sebesar 60,00 dengan nilai rata-rata sebesar 55,1600 dan standar deviasi sebesar 4,77335. Atau dengan kata lain tingkat motivasi para anggota sudah mencapai 91%. Nilai minimum variabel Pelatihan Kerja sebesar 36,00 dan nilai maksimum sebesar 60,00 dengan nilai rata-rata sebesar 54,4933 dan standar

deviasi sebesar 5,57595. Atau dengan kata lain tingkat pelatihan kerja anggota sudah mencapai 90%. Nilai minimum variabel Kinerja Anggota sebesar 41,00 dan nilai maksimum sebesar 60,00 dengan nilai rata-rata sebesar 55,4800 dan standar deviasi sebesar 4,04822. Atau dengan kata lain tingkat Kinerja Anggota sudah mencapai 91%.

4.1.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1. Uji Normalitas

Hasil dari asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-smirnov tes yaitu untuk menentukan apakah data variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α , dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{Asymp.sig} > \alpha (0,05)$ maka data variabel berdistribusi normal
- Jika nilai $\text{Asymp.sig} < \alpha (0,05)$ maka data variabel tidak berdistribusi normal.

Gambar 4.5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96176557
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168

a. Test distribution is Normal.

Output analisis diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-smirnov $z = 0,112$ dengan probabilitas asymp. Sig = 0,168. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian atau asymp.sig (0,168) > α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normal.

4.1.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independent dan menghitung nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya dengan nilai Tolerance < 0.10 atau dengan nilai VIF >10. Pengujian uji multikolonearitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Mutikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.026	4.050		6.180	.000		
	MOTIVASI	.290	.142	.342	2.039	.045	.264	3.791
	PELATIHAN KERJA	.265	.122	.365	2.174	.033	.264	3.791

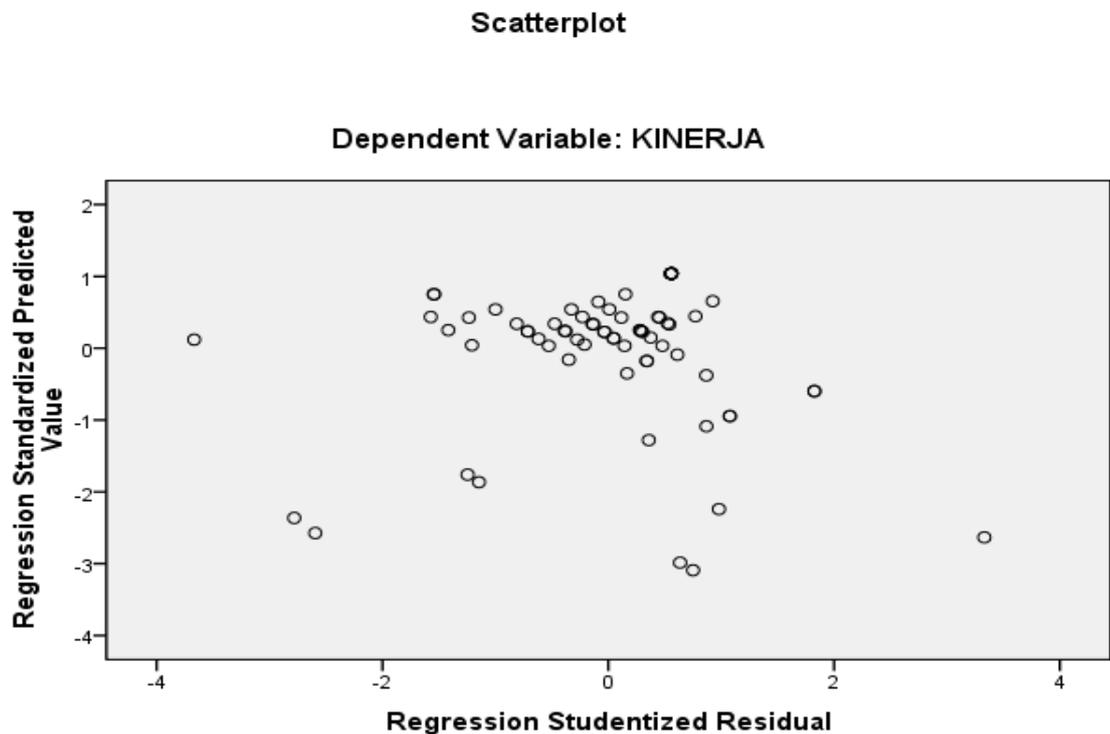
a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan hasil pengujian multikoloniaritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance varibael motivasi dan pelatihan kerja masing sebesar 0,264, dan 0,264 VIF masing -masing sebesar 3,791,dan 3,791.Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homosskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa pada gambar tidak membentuk suatu pola jelas serta titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi Heteroskedastisitas .

4.1.3.3.4. Uji Autokorelasi

Mode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbi-Watson* (DW).

Pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.450	3.003	1.860

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel Durbin Watson dengan jumlah sampel 75 dan jumlah variabel 2 maka didiapat $dL= 1,579$ dan $dU=1,682$ sedangkan $d=1,860$.

$$dL= 1,579 \quad 4 - dL = 4 - 1,579 = 2,421$$

$$dU= 1,682 \quad 4 - dU = 4 - 1,682 = 2,318$$

Berdasarkan pada tabel Model Summary diatas besarnya nilai Durbin Watson (DW) adalah 1.860. Dengan demikian nilai DW (1.860) terletak pada posisi dU ($1,682$) $<$ DW ($1,860$) $<$ $4 - dU$ ($2,318$), jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi

4.1.3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner, melalui alat bantu SPSS for window 16.0 maka diperoleh persamaan regresi linear pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16. Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	25.026	4.050		6.180	.000		
	MOTIVASI	.290	.142	.342	2.039	.045	.264	3.791
	PELATIHAN KERJA	.265	.122	.365	2.174	.033	.264	3.791

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25.026 + 0,290X_1 + 0,265X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar = 25.026 artinya Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 25.026.
- Koefisien Regresi Motivasi (X1) sebesar 0,290 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X1) mengalami kenaikan 1 maka kinerja anggota mengalami kenaikan sebesar 0,290. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X1) dengan Kinerja Anggota (Y) semakin naik Motivasi (X1) maka semakin naik juga Kinerja Anggota (Y)
- Koefisien Regresi Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,265 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pelatihan Kerja (X2) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Anggota (Y) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,265. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan Kerja (X2) dengan Kinerja Anggota (Y), semakin naik Pelatihan Kerja (X2) maka semakin naik juga Kinerja Anggota (Y).

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji korelasi determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.450	3.003	1.860

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,450 atau 45 %. Kesimpulan yang didapat variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh sebesar 45% terhadap Kinerja anggota sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a). Uji f

Hasil output dari uji f tabel yang telah diketahui yaitu 3,12 nilai derajat signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.588	2	281.794	31.256	.000 ^a
	Residual	649.132	72	9.016		
	Total	1212.720	74			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian data dengan bantuan SPSS for windows 16,0 menunjukkan nilai f hitung sebesar 31,256 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($31,256 > 3,12$) pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Serentak Terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas .
2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara Bersama-sama variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor.

b). Uji t

Hasil output dari uji t dengan t tabel yang telah diketahui yaitu 1,994 dan nilai derajat signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.026	4.050		6.180	.000		
	MOTIVASI	.290	.142	.342	2.039	.045	.264	3.791
	PELATIHAN KERJA	.265	.122	.365	2.174	.033	.264	3.791

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel motivasi yang diperoleh sebesar 2,039 dengan nilai sig.0,045 sehingga t hitung >t tabel (2,039> 1,994 dan nilai signifikan lebih kecil dari dari nilai probabilitas atau 0,045< 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas.
2. Nilai t hitung variabel pelatihan kerja yang diperoleh sebesar 2,174 dengan nilai sig. 0,033 sehingga t hitung > t tabel (2,174 > 1,994) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,033 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1

Pasukan Pelopor Cikeas

Berdasarkan uji parsial (uji t) nilai t hitung variabel motivasi yang diperoleh sebesar 2,039 dengan nilai sig.0,045 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,039 > 1,994$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau ($0,045 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel Motivasi (X1) mendapatkan sebesar 0,290 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel Motivasi mengalami kenaikan 1 maka Kinerja Anggota (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,290. Koefisien bernilai positif antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja Anggota (Y) yang berarti semakin naik variabel motivasi maka semakin naik pula kinerja anggota (Y).

Hasil penelitian ini bukti empiris bahwa anggota pada resimen 1 pasukan pelopor cikeas berkinerja pada motivasi. Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lita Lestari (2016) menyatakan bahwa Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota sehingga dengan tingginya pemberian Motivasi maka akan meningkat pula Kinerja Anggota tersebut. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa motivasi di brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas berpengaruh terhadap kinerja anggota

sehingga dengan terpenuhinya indikator motivasi seperti rasa puas dalam bekerja, adanya timbal balik dari hasil pekerjaan hingga prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada anggota tentang pelaksanaan kerja mereka hingga melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan terget dari instansi.

4.2.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Brimob

Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas

Berdasarkan uji parsial (uji t, nilai t hitung variabel penelitian yang diperoleh sebesar 2,174 dengan nilai sig. 0,033 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,174 > 1,994$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,033 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,265 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja anggota (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,265. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pelatihan kerja anggota (Y) yang berarti semakin naik variabel pelatihan kerja maka semakin naik juga Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa anggota di resimen 1 pasukan pelopor cikeas mendapatkan pelatihan yang mendapatkan pelatihan yang

berdampak pada kinerja sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonardo Agusta menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sehingga dengan pelatihan yang tepat maka anggota akan memiliki kinerja yang baik pada instansi.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa pelatihan di resimen 1 pasukan pelopor cikeas berpengaruh terhadap kinerja anggota sehingga pelatihan terus ditingkatkan maka akan mengembangkan kemampuan anggota serta membantu dan meningkatkan Kerjasama dari seluruh divisi yang ada.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja terhadap Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas”, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas. Positif artinya semakin tinggi motivasi kerja anggota brimob maka kinerja anggota brimob juga akan meningkat.
2. Variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Anggota Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Cikeas .Positif artinya semakin tinggi Pelatihan Kerja Anggota Brimob maka kinerja anggota brimob juga akan meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan diatas, maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut:

1. Brimob resimen 1 pasukan pelopor cikeas diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi untuk anggota seperti memberikan system reward atau prestasi anggota yang sesuai dan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi anggota.

2. Upaya untuk meningkatkan pelatihan kerja diharapkan dilakukan di brimob resimen 1 pasukan pelopor dengan berbagai hal. Seperti dengan meningkatkan factor-faktor pendukung dari pelatihan baik dari segi materi maupun sarana prasarana.
3. Untuk meningkatkan kinerja anggota di brimob resimen 1 pasukan pelopor tentunya harus memperhatikan dua factor yaitu motivasi dan pelatihan kerja. Dengan peningkatan Motivasi dan pelatihan kerja maka anggota akan berkinerja baik di instansi sehingga anggota lebih produktif dalam bekerja dan membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan.
4. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelian selanjutnya terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja anggota. Kemudian dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menambahkan variabel-variabel yang lain