

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
KUNINGAN**

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE
OF POLICE UNIT PERFORMANCE PAMONG PRAJA KUNINGAN REGENCY***

Robi Awaluddin¹, Mohamad Gabriel Syaeful Rahim², Sudirman³

¹ Universitas Siliwangi; awaluddin.robi@unsil.ac.id

² Universitas Kuningan; mhgabriel123@gmail.com

³ Universitas Kuningan; m.sudirman@gmail.com

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of training and motivation on employee performance partially or simultaneously. The method used in this research is descriptive and verification method using a quantitative approach. The population in this study were employees of the Civil Service Police Unit, the sample used for this study was a saturated sample, as many as 138 respondents. The data collection technique uses a questionnaire with the measurement scale using an interval scale. For data analysis in this study using multiple linear regression analysis. The results in the study show that 1) training has a positive and significant effect on employee performance, 2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, and 3) training and motivation have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: *Training, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu sebanyak 138 responden. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dengan skala pengukurannya menggunakan skala interval. Untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa 1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dan 3) pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai.

Korespondensi mengenai artikel penelitian ini dapat ditujukan kepada Robi Awaluddin melalui e-mail: awaluddin.robi@unsil.ac.id

Peraturan Daerah yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Peraturan Daerah merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat, dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban.

Satpol PP Kabupaten Kuningan juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemerintah daerah lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah, untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP Kabupaten Kuningan itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP Kabupaten Kuningan yang memadai mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi kerja untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah sesuatu dari seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Mudhiarta (2019) mengatakan bahwa absensi 3% perbulan menunjukkan disiplin kerja yang rendah.. Tingkat tidakhadirnya pegawai beberapa bulan terakhir mengalami kenaikan yang tentu berdampak pada kinerja Pegawai sehingga pencapaian target kerja Satpol PP Kabupaten Kuningan ternyata masih belum maksimal dapat dilihat dari pencapaian penyelesaian kasus pelanggaran yang terjadi masih kurang dari target sasaran satuan polisi pamong praja

Hasil pengamatan di lapangan masih ada beberapa pegawai yang tidak ada di tempat kerja,serta ada yang ada yang terlambat masuk kerja. Kondisi ini terjadi karena banyak pegawai yang merasa jenuh berada di dalam ruangan kantor. Kejenuhan ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dan interaksi dengan pegawai lain. Oleh sebab itu beberapa pegawai memilih untuk keluar ruangan, hal ini yang membuat pegawai kurang sigap apabila terjadi masalah atau masalah dilapangan. Selain itu juga kurangnya pelatihan dan motivasi kerja kerja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil pengamatan dari data yang diberikan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupeten Kuningan, menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan dari tahun 2019-2020 meningkat, namun hal ini tidak didukung oleh kinerja Pegawai yang cenderung menurun. Maka dapat dikatakan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor Sekatariat Kabupaten Kuningan masih belum optimal. Pelatihan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yaitu bagaimana cara pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti bagaimana pegawai tersebut menghadapi masalah serta hambatan saat bekerja dan tanggung jawab apa saja yang harus mereka lakukan.

Menurut Hasibuan (2006) pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan menyiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut

Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban..

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai?

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan Prestasi adalah sejauh mana karyawan secara efektif memenuhi persyaratan pekerjaan mereka (Simamora 2006). Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, yaitu kesetaraan antara hasil kerja dan dukungan kerja yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu, (Luvia 2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian karyawan ketika bekerja dengan baik dengan kriteria tertentu yang mempengaruhi pekerjaan.

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai (Robbins, 2006: 260).

1. Kualitas kerja, dalam hal persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, adalah kuantitas yang dihasilkan, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan dengan waktu yang ditentukan.
4. Memaksimalkan efektivitas, atau pemanfaatan, sumber daya organisasi (sumber daya manusia, dana, teknologi, bahan baku) dengan tujuan meningkatkan keterampilan karyawan.
5. Kemandirian, tingkat pegawai yang dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang sistematis. Mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan yang membantu karyawan memperoleh keterampilan atau kemampuan khusus untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Menurut Soekidjo, Notoadmojo (2009:16) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya kemampuan intelektual dan kepribadian.

Pelatihan menurut Mangkunegara (2007) memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan: pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran: sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurabel*).
3. Pelatih: Mengingat bahwa pelatihan umumnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan adalah profesional dan kompeten, serta memilih kualifikasi yang benar-benar sesuai dengan disiplin ilmu mereka.
4. Materi: Pelatihan staf membutuhkan materi atau kurikulum yang konsisten dengan tujuan pelatihan staf yang dicapai oleh organisasi.
5. Metode: Metode pelatihan memastikan bahwa kegiatan pelatihan pribadi yang efektif dilakukan jika sifat materi dan keterampilan peserta pelatihan cocok.
6. Peserta Pelatihan: Tentu saja, peserta pelatihan harus dipilih sesuai dengan persyaratan khusus dan kualifikasi yang sesuai.

Motivasi kerja

Menurut Vroom dalam Handoko (1999), motivasi kerja adalah hasil penilaian yang berdampak pada apa yang harus dicapai seseorang dan tindakan mereka yang mengarah pada hasil yang diinginkan. Menurut Herzberg (1966), motivasi kerja didefinisikan sebagai mendorong orang untuk bekerja berdasarkan kebutuhan mereka. Menurut Sardiman (2006:112), motivasi kerja adalah perpindahan energi seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi yang didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja: suatu keberhasilan atau pencapaian seorang Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja.
2. Pengakuan: besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada Pegawai atas unjuk kerjanya, serta memberikan surat pengMotivasi kerja atau hadiah berupa uang tunai.
3. Pekerjaan itu sendiri: besar kecilnya tantangan yang dirasakan Pegawai dari pekerjaannya, kesempatan belajar dan peluang.

4. Tanggung jawab: besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang Pegawai.
5. Kemajuan: besar kecilnya kemungkinan Pegawai dapat maju dalam pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat.
6. Pengembangan potensi individu: besar kecilnya Pegawai berkembang ke tahap yang lebih tinggi dan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latief (2012) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Mega Mulia, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Mega Mulia, adalah faktor pelatihan. Dalam sebuah organisasi mengharapkan sumber daya manusia atau pegawainya dapat bekerja lebih efektif dan efisien dan mempunyai produktivitas yang tinggi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai organisasi secara optimal, hal ini akan terlaksana jika pegawai memiliki kinerja Pegawai yang baik. Salah satunya cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah melalui program pelatihan. Dalam pelaksanaan program pelatihan yang terarah dan sistematis dapat diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan tinggi, baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi tuntutan baru dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka. sehingga para pegawai dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta mampu meningkatkan daya saing perusahaan

Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oladotun, dkk (2013) menyatakan bahwa kinerja Pegawai Rumah Sakit Cyprus Utara dipengaruhi oleh faktor motivasi. Hasil penelitian tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Amalia dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karawan Gramedia Asri menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Hubungan Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latief (2012) menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Devita (2017) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Restoran Alfa Hotel Pekanbaru, menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Hipotesis

H1 = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

H3 = Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2010:206) "metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang berjumlah 138 pegawai, penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 138 pegawai (sampel jenuh atau disebut dengan sensus).

Teknik analisis yang digunakan:

1) Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek yang terdiri dari lokasi atau daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh regresi.

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

- b = Koefisien regresi
e = Nilai residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diatas, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 31,289 + 0,230 (X1) + 0,433(X2)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisien penyusun persamaan regresi linier berganda sebagaimana pada uraian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 31,289 menunjukkan apabila Pelatihan (X1), dan Motivasi kerja (X2) nilainya sebesar 0, maka Kinerja Pegawai skornya sebesar 31,289.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu-satuan skor maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,230 skor.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan Motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan skor maka Kinerja Pegawai akan mengalami sebesar 0,433 skor.
4. Berdasarkan uraian diatas koefisien regresi variabel Pelatihan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil uji data diperoleh nilai koefisien arau R_{Square} sebesar 0.620, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi sebesar 62%, dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian, seperti kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan lain sebagainya dalam hal organisasi.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.1, rumus untuk mencari t_{tabel} adalah:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t (a/2 : n-k-1) \\ &= t ((0,05/2) : 138-2-1) \\ &= t ((0,025) : 135) \\ 0,025 &= 135 : 1,977 \\ t_{tabel} &= 1,977 \end{aligned}$$

Uji signifikansi menggunakan rumus 5%, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat apabila hasil uji signifikansi dibawah 0,05.

Uji Hipotesis 1

Variabel Pelatihan (X1) memperoleh hasil $2,905 > 1,977$, kemudian untuk nilai sig. yaitu $0,004 < 0,05$

Uji Hipotesis 2

Variabel Motivasi kerja (X2) memperoleh hasil $5,620 > 1,977$, kemudian untuk nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan data yang diolah, diperoleh nilai koefisien dari F yaitu sebesar 23,763. Selanjutnya nilai F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} , dengan didasarkan pada dk pembilang (K) = 2 dan dk penyebut, $(n-k-1) = 135$, dengan taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5% maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,06, dalam hal ini berlaku keputusan hipotesis, apabila $F_{hitung} 23,763 > F_{tabel} 3,06$. dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) telah diperoleh t_{hitung} sebesar 2.905, kemudian dikonsultasikan dengan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah $(df = n - k) = 138 - 2 = 136$, nilai t_{tabel} pada signifikansi 5% uji 1 pihak adalah 1,977, dengan demikian maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,905 > 1,977$), dan nilai sig. yaitu $0,004 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₁: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berarti terbukti atau diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak suatu organisasi/perusahaan melakukan pelatihan, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ika, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Swiss –Bel Hotel Mangga Besar, yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunaningsih (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada responden dan objek yang berbeda, dimana penelitian yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja

baru pertama kali dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan tentunya dengan teori para ahli yang lebih terbaru.

Pelatihan adalah proses secara sistematis, mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji dan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan rutin memberikan pelatihan kepada para pegawainya, maka Kinerja para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan juga akan semakin meningkat

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) telah diperoleh t_{hitung} sebesar 5.620, kemudian dikonsultasikan dengan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah $(df = n - k) = 138 - 2 = 136$, nilai t_{tabel} pada signifikansi 5% uji 1 pihak adalah 1,977, dengan demikian maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.620 > 1,977$), dan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berarti terbukti atau diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pimpinan dan antar Pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan memberikan motivasi kerja dan saling memotivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramana, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Petrokimia Cabang Medan yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, juga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sova, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.ASABRI Tbk. yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada responden dan objek yang berbeda, dimana penelitian yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja baru pertama kali dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan tentunya dengan teori para ahli yang lebih terbaru..

Motivasi kerja merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu yang akan menyebabkan Pegawai akan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas dan pekerjaannya karena memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji dan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila adanya motivasi kerja dari pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan

dan saling memotivasi kerja antar sesama pegawai, maka Kinerja para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji perhitungan simultan di atas, diperoleh nilai koefisien dari F yaitu sebesar 23,763, selanjutnya nilai Fhitung dikonsultasikan dengan Ftabel, dengan didasarkan pada dk pembilang (K) = 2 dan dk (penyebut), (n-k-1) = 135, taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5%, maka diperoleh Ftabel 3,06. Maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($23,763 > 3,06$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dalam hal ini, berlaku keputusan hipotesis, apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima). Dari hasil yang diperoleh diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,084 > 3,06$), maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan.

Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₃: Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berarti terbukti atau diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak suatu organisasi/perusahaan melakukan pelatihan, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan tersebut dan juga semakin baik pimpinan dan antar Pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan memberikan motivasi kerja dan saling memotivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramana, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Petrokimia Cabang Medan yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ika, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Swiss –Bel Hotel Mangga Besar, yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji dan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dapat disimpulkan bahwa apabila Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan rutin memberikan pelatihan kepada para pegawainya dan adanya motivasi kerja dari pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dan saling memotivasi kerja antar sesama pegawai, maka Kinerja para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Artinya apabila Pegawai mendapatkan pelatihan yang baik, maka kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Artinya apabila Pegawai menerima motivasi kerja baik itu dari pimpinan ataupun saling memotivasi kerja antar sesama Pegawai, maka kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Artinya kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dipengaruhi pelatihan dan motivasi kerja.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Pelatihan (X1) pada pertanyaan nomor 14 dengan indikator yang berkaitan dengan semangat pada pelatihan mendapat skor terkecil. Saran yang dapat penulis berikan dalam hal Pelatihan adalah adanya rasa terima kasih atau keterikatan dari para pegawai terhadap organisasi yang telah banyak memberikan pelatihan terhadap para pegawai agar kinerja para pegawai tersebut semakin meningkat agar mencapai harapan dan tujuan organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Motivasi kerja (X2) pada pertanyaan nomor 16 dengan indikator yang berkaitan dengan diskusi sebelum pengambilan keputusan mendapat skor terkecil. Saran yang dapat penulis berikan dalam hal Motivasi kerja adalah ada baiknya para pimpinan dan pegawai sebelum melakukan sebuah keputusan yang menyangkut kepentingan bersama, sebaiknya terlebih dulu mengadakan musyawarah atau diskusi. Hal ini tentu saja perlu dilakukan guna tersampainya ide-ide atau gagasan dari tiap individu sebagai bentuk motivasi kerja terhadap para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan sebagai langkah dalam mewujudkan kepentingan bersama.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau bahan masukan dalam melakukan penelitian tentang Pelatihan, Motivasi kerja, dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Ardana, I Komang.dkk.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aris, J. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Surya Akbar Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri*. *JIAGANIS*, 3(2), 1–17.
- Dayani CA. *Analisis Implementasi Fungsi Menejemen Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Syariah Al-Mawaddah Tulungagung*. Institutional Repos IAIN Tulungagung. Published online 2018:13. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/11437/7/BAB_IV.pdf
- Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. (2017).
- Hariandja Hal 3. *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3. Manaj Sumber Daya Mns Hal 3*. Published online 2002:2-3.
- Hartati, T. (2020). *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005. *Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Hidayat R. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kota Metro*. *Ibi Dharmajaya*. 2017;53(26):26. http://repo.darmajaya.ac.id/266/4/bab_2.pdf
- International Journal of Productivity and Performance Management Article information: For Authors*. (2014).
- Kawet L. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado*. *J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2016;4(3):600-611. doi:10.35794/emba.v4i3.14294
- Latief, B. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar*. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). *Building organisational culture that stimulates creativity and innovation*. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Nguyen, P., Yandi, A., & Mahaputra, M. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Noviardy A, Aliya S. *Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris*

- Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *J Manag Business, Account.* 2020;19(3):258-272.
<http://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/1143>
- Nursasongko GS. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Published online 2012:1-57.
http://eprints.undip.ac.id/35520/1/Skripsi_28.pdf
- Oktavia, Elsy; Amar S. Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *J Ris Manaj Bisnis dan Publik.* 2014;2(1):5. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4197>
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.* Bandung: PT Refika Aditama
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.* Yogyakarta: ANDIOFFSET.
- Syafei, M., Fahmi, I., & Hubeis, A. V. S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT PUL LOGISTICS INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen,* 19, 217–229.
<https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.217>
- The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk.* (2020).