

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN PEGAWAI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Kirani Ayu Oktavia
kiranioktaviaayu@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to determine, analyze, and examine the effect of motivation, employee training, and work in improving employee performance at Surabaya Polrestabes office. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of all employees at Human Resource and Sabhara at Surabaya Polrestabes office who are 60 people. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed online and used a Likert scale. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) software 26 version. The result shows that motivation, employees training, and work discipline have a significant effect in improving employee performance at Surabaya Polrestabes office. Among all independent variables (motivation, employees training, work discipline) there is a positive relationship in improving employee performance at Surabaya Polrestabes office.
Keywords: motivation, employee training, work discipline, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisa dan menguji pengaruh motivasi, pelatihan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polrestabes Surabaya. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia dan Sabhara pada Kantor Polrestabes Surabaya sejumlah 60 pegawai, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara online dan menggunakan skala likert. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu pengolahan data software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Terdapat pula hubungan positif seluruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya.
Kata kunci: motivasi, pelatihan pegawai, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat berpengaruh dalam kinerja sebuah instansi kepolisian dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Oleh karena itu pada sebuah instansi kepolisian harus mempunyai pegawai yang dapat melengkapi kebutuhan pada instansi tersebut agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam suatu instansi kepolisian diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar menjadi lebih efektif dan efisien. Di era globalisasi saat ini instansi kepolisian berupaya untuk menunjukkan keunggulan kinerja, karena peran sumber daya manusia atau pegawai itu sangat penting dalam mencapai tujuan. Sulit bagi instansi kepolisian untuk mencapai tujuan ketika tidak memperhatikan kinerja pegawai.

Polrestabes Surabaya merupakan sebuah lembaga milik negara yang bertugas dan bertanggung jawab menjaga keamanan negara dari ancaman dari luar maupun dalam negeri sendiri, termasuk terdapat informasi yang sangat rahasia sehingga tidak dapat di umumkan

secara sembarangan. Oleh sebab itu, Polrestabes Surabaya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melindungi kerahasiaan data yang ada pada Kantor Polrestabes Surabaya. Kepolisian adalah institusi Negara yang memiliki peran dalam memberikan perlindungan serta mengamankan lingkungan masyarakat maupun negara. Hal ini telah diuraikan dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2/2002), Pasal 5 ayat 1, yaitu "Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah instrumen Negara yang berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk menjaga keamanan dalam negeri".

Sebagai Lembaga Protes yang melayani kepentingan publik instansi kepolisian dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maupun standar profesional prosedur (SOP) dan juga memiliki etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu sikap mental dan disiplin dari setiap instansi kepolisian selalu sesuai dengan standart profesi polri. Pada saat ini masyarakat menginginkan agar instansi kepolisian menjadi lebih profesional dan meningkatkan kinerja pelayanannya yang berfokus pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme. Kapolri telah menerbitkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan publik. Kebijakan ini ternyata tidak langsung menyelesaikan masalah pada pelayanan publik oleh instansi kepolisian yang selama ini masih belum optimal. Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, instansi kepolisian harus mampu beradaptasi dengan semua perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam kehidupan masyarakat yang sangat cepat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Sebagai lembaga penegak hukum yang berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polrestabes Surabaya diharuskan untuk memiliki pegawai dengan efektivitas kerja yang tinggi. Hal ini menjadi sangat penting dalam mengingat tugas kepolisian yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan keamanan masyarakat di sekitar. Yang menjadi dasar permasalahan ini adalah sebuah tuntutan masyarakat untuk peningkatan kualitas pelayanan kepolisian, tantangan dari perkembangan teknologi yang ada dan meningkatnya modus kejahatan. Permasalahan ini dapat menjadi landasan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan program peningkatan efektivitas kerja pegawai di dalam instansi kepolisian. Dampak sosial yang menghasilkan perbaikan dalam layanan publik yang berujung pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kepolisian. Permasalahan ini memiliki nilai yang berkelanjutan karena hasilnya dapat ditindaklanjuti dengan program pengembangan yang nyata dan mendukung program reformasi birokrasi jangka panjang pada lembaga kepolisian.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada bagian SDM dan Sabhara di Kantor Polrestabes Surabaya bahwa kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya dapat di ukur dengan disiplin dalam bekerja dan memenuhi kebutuhan para anggota di Kantor Polrestabes Surabaya. Memenuhi kebutuhan para anggota yang di maksud yaitu dengan memberikan cuti tahunan, gaji bulanan dan tunjangan anak istri. Jika para anggota semakin banyak yang berprestasi dan mendapatkan pujian dari masyarakat, maka kinerja pegawai pada bagian SDM dan Sabhara di Kantor Polrestabes Surabaya bisa dikatakan efektif. Namun, jika seorang anggota tersebut mempunyai banyak masalah dalam bekerja, maka tugas dari bagian SDM dan Sabhara tidak dikatakan efektif dalam bekerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi menjadi faktor kunci yang mendorong pegawai di instansi kepolisian menghadapi tugas yang berat dan beresiko tinggi. Jika motivasi tidak diterapkan oleh pegawai instansi kepolisian maka tujuan instansi kepolisian tidak akan tercapai. Menurut Sutrisno (2016:146) mengemukakan bahwa motivasi sebagai cara dorongan untuk mendukung pegawai dalam

bekerja, ketika mereka merasa didukung, pegawai akan lebih semangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong pegawai dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan faktor-faktor seperti motivasi kerja, tetapi juga melibatkan faktor pelatihan kerja pegawai. Pelatihan kerja pegawai merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melatih dan mengembangkan potensi atau skill dengan tingkat kemampuan tertentu sesuai dengan jenjang pekerjaan. Pelatihan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi kepolisian. Menurut Haryati (2019), pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta mencakup perubahan sikap karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan pegawai dapat mempertimbangkan dinamika kejahatan dan tantangan keamanan yang terus berkembang di era sekarang, yang menuntut adanya kemampuan dan kompetensi pegawai yang berkelanjutan.

Selain motivasi, pelatihan pegawai, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam institusi kepolisian. Salah satu sorotan penting dalam meningkat institusi kepolisian merupakan lembaga yang menjunjung tinggi kedisiplinan sebagai landasan operational sehari-hari. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan perusahaan. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya serta akan meningkatkan efektivitas kerjanya.

Salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja pegawai terletak pada sumber daya manusia yang dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan untuk peningkatan kualitas kinerja dan pengembangan sumber daya manusia yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas suatu institusi, termasuk institusi kepolisian. Menurut Afandi (2018:83) menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, serta dilakukan secara optimal, tidak melanggar hukum, dan tetap memperhatikan nilai moral serta etika. Dalam konteks kepolisian, kinerja tidak hanya diukur dari jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari bagaimana anggota kepolisian menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara profesional, etis, serta taat hukum. Kinerja yang optimal dari institusi kepolisian sangat berperan dalam menjaga ketertiban, menegakkan hukum, dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) serta penelitian Farisi *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu menyatakan bahwa hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiyan dan Rismawati (2022) serta penelitian Ardianto dan Putra (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.* (2021) menunjukkan hasil yang

berbeda, yaitu penelitian ini memberi hasil bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) serta penelitian Shihab *et al.* (2022) yaitu disiplin kerja memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021), penelitian ini memberikan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertentu selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, serta berusaha mencapai tujuan dengan cara baik dan optimal, tanpa melanggar hukum, menyebabkan konflik dengan moralitas dan etika. Menurut Hasibuan (2012:24) indikator kinerja pegawai dalam sebuah organisasi meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi

Motivasi sebagai bentuk kesediaan, untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mengarahkan tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016:257), motivasi adalah target untuk mencapai efektivitas dan efisiensi melalui upaya dalam mempengaruhi seseorang. Menurut Sutrisno (2016:146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Zameer *et al.* (2014:297), indikator dari motivasi kerja mengacu kepada 2 dimensi meliputi motivasi finansial (*monetary motivational*) yang meliputi gaji, bonus dan motivasi non finansial (*non-monetary motivational*) yang meliputi jaminan kesejahteraan, dan perasaan aman memiliki pekerjaan, pengembangan karir dan promosi.

Pelatihan Pegawai

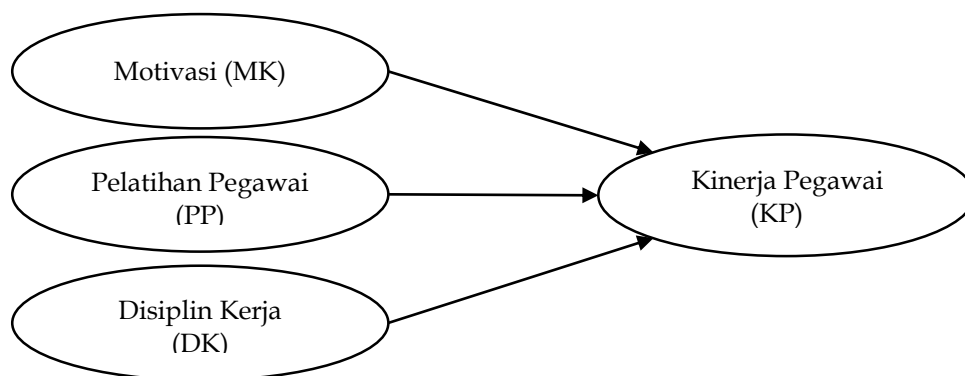
Dengan melakukan adanya pelatihan kerja akan memberikan proses pengetahuan dan keterampilan kepada para pegawai agar pegawai mempunyai kualitas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011:38), pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan Sikula dalam Sedarmayanti (2016:44) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Mangkunegara (2011:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu meliputi infrastruktur, peserta, materi, metode, tujuan atau hasil yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Dengan adanya disiplin kerja seorang pegawai tersebut mampu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, menyelesaikan tugas atau suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan menjaga absensi atau kehadiran dengan baik. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 86), karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegaskan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang

behubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Sedangkan menurut Faida (2019:70), disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Menurut Sutrisno (2016:94) yang membagi disiplin kerja menjadi empat indikator, yaitu meliputi taat terhadap aturan dan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat dan patuh terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan lainnya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu daya dorong atau suatu proses psikologis yang ada dalam diri untuk menghasilkan perilaku untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi sebagai bentuk kesediaan, untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mengarahkan tujuan organisasi. Seperti yang kemukakan oleh Mangkunegara (2011:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) serta penelitian Farisi *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu menyatakan bahwa hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan kerja, disiplin, sikap, dan standar kerja dengan tingkat keterampilan dan kemampuan tertentu sesuai dengan jenjang pekerjaan. Pelatihan karyawan merupakan proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar karyawan lebih berkualitas. Karena pelatihan mempunyai tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar karyawan lebih berkualitas serta menjalankan pekerjaannya dengan efektif. Menurut Haryati (2019:3), pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, serta mencakup perubahan sikap pegawai agar dapat bekerja lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Rismawati (2022) serta penelitian Ardianto dan Putra (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.* (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu penelitian bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Pelatihan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam lingkungan kerja yang membantu mengatur tindakan dan perilaku seluruh karyawan. Menurut Faida (2019:70), disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Dengan adanya disiplin kerja yang baik oleh seseorang karyawan maka karyawan tersebut siap dan bersedia mematuhi peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja meliputi dari menaati jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu, menaati peraturan keselamatan, dan menjaga kehadiran dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) serta penelitian Shihab *et al.* (2022) yaitu disiplin kerja memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021), penelitian ini memberi hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berpaku pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa didalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi atau keseluruhan yang terdiri dari suatu obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang sudah ditetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 60 pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia dan Sabhara pada Kantor Polrestabes Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis yang sama juga menyebutkan bahwa sampel yang dipelajari dan juga ditarik kesimpulannya harus dapat mempresentatfikan populasi dari penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:86) teknik sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, penulis akan mengambil sampel 60 pegawai di bagian Sumber Daya Manusia dan Sabhara pada Kantor Polrestabes Surabaya yang seluruhnya diambil persepsinya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dan disamakan dengan sumber, yang nantinya bisa di pergunakan sebagai bukti utama atau pendukung oleh peneliti dalam mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah mengisi kuesioner yang diisi oleh 60 pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Menurut Sugiyono (2016:219) angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dirancang dengan menyediakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan

skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer akan didapatkan melalui pengamatan secara langsung kepada objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian merupakan pegawai di bagian Sumber Daya Manusia dan Sabhara pada Kantor Polrestabes Surabaya. Sumber data dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian jawaban kuesioner oleh pegawai di bagian Sumber Daya Manusia dan Sabhara pada Kantor Polrestabes Surabaya dengan pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, pelatihan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2016:203) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya dorong atau suatu proses psikologis yang ada didalam diri pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya untuk menghasilkan perilaku dan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Zameer *et al.* (2014:297), indikator dari motivasi kerja mengacu kepada 2 dimensi meliputi motivasi finansial (*monetary motivational*) yang meliputi gaji, bonus dan motivasi non finansial (*non-monetary motivational*) yang meliputi jaminan kesejahteraan, dan perasaan aman memiliki pekerjaan, pengembangan karir dan promosi.

Pelatihan Pegawai

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melatih atau meningkatkan kemampuan kerja, disiplin, sikap dan standar kerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya dengan tingkat kemampuan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2011:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu meliputi infrastruktur, peserta, materi, metode, tujuan atau hasil yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya yang membantu mengatur tindakan dan perilaku seluruh pegawai. Dengan adanya disiplin kerja seorang pegawai tersebut mampu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Kantor Polrestabes Surabaya. Menurut Sutrisno (2016:94) yang membagi disiplin kerja menjadi empat indikator, yaitu meliputi taat terhadap aturan dan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat dan patuh terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan lainnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2012:24) indikator kinerja pegawai dalam sebuah organisasi meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dapat dipahami dengan mudah dan berguna untuk memecahkan dan menyelesaikan

suatu masalah terutama dalam penelitian. Teknik analisis data kuantitatif merupakan suatu analisis data yang menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan dukungan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Analisis penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) mengemukakan bahwa uji validitas mempunyai tujuan untuk mengukur validitas atau kebenaran dari suatu kuesioner. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut hasilnya valid. Oleh karena itu, kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat menghasilkan atau mengungkapkan suatu hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun dasar analisis menurut Ghozali (2016:53) yaitu: (a). Dalam mengetahui valid nilai pertanyaan maka level signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka, pertanyaan tersebut valid sebagai bentuk dari suatu indikator. (b). Dalam mengetahui valid nilai pertanyaan maka level signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka, pertanyaan tersebut valid sebagai bentuk dari suatu indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas, apabila suatu jawaban dari responden sama ketika dikaji berulang kali. Uji reabilitas ditentukan berdasarkan: (a). Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, maka konstruk variabel dianggap reliabel. (b). Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$, maka konstruk variabel dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis akan menggunakan regresi linier berganda, Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2018:21) merupakan suatu metode atau cara untuk mengkaji hubungan antara satu variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Adapun persamaan linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 PP + \beta_3 DK + e$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

MK = Motivasi Kerja

PP = Pelatihan Pegawai

DK = Disiplin Kerja

e = Error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dikakukan pada awal sebelum melakukan uji asumsi klasik. Menurut Ghozali (2016:103), mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, salah satu metode untuk melakukan uji normalitas adalah dengan metode analisis statistik *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*. Adapun pendekatan melalui *One Sample Kolmogrov Smirnov Test* terdapat 2 kriteria yaitu sebagai

berikut: a). Jika nilai *Asymp. Sig* $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. b). Jika nilai *Asymp. Sig* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghozali (2016:103) untuk model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menunjukkan multikolinearitas melalui ketentuan sebagai berikut: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) mengemukakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Menurut Ghozali (2016:104), dalam penelitian ini pengujian untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, terdapat salah satu metode yang digunakan untuk melihat grafik scatterplot seperti berikut: (a). Apabila grafik scatterplot tidak membentuk pola yang jelas dan terdapat titik penyebaran diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. (b). Apabila grafik scatterplot membentuk pola tertentu dan terdapat titik penyebaran yang khusus, maka mengindikasikan bahwa residual error memiliki varians yang konstan maka dikatakan terjadi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) mengemukakan bahwa uji F memiliki fungsi untuk mengetahui dan menguji data model regresi yang digunakan terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara bersamaan. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi linear berganda yang digunakan memenuhi standar kelayakan. Dengan memenuhi kriteria sebagai berikut: (a). Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka model dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian. (b). Nilai signifikansi $> 0,05$, maka model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variasi (naik turunnya) variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari motivasi, pelatihan pegawai dan disiplin kerja terhadap variasi variabel dependen kinerja pegawai. Adapun ketentuan dalam uji koefisien determinasi, sebagai berikut: (a). Jika nilai dari (R^2) 0 atau mendekati 0, maka dapat dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah. (b). Jika nilai dari (R^2) 1 atau mendekati 1, maka dapat dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) mengemukakan bahwa uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dalam penelitian ini membantu peneliti untuk memahami dampak masing-masing variabel bebas secara individu dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, dengan ketentuan sebagai berikut: (a). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

dan hipotesis diterima. (b). Jika nilai signifikansi $> 0,05$, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam mengetahui valid nilai pernyataan dengan level signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka, pernyataan tersebut valid. Berikut merupakan hasil uji validitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	Gaji	0,000	Valid
	Bonus	0,000	Valid
	Jaminan Kesejahteraan	0,000	Valid
	Perasaan Aman	0,000	Valid
	Pengembangan karir dan promosi	0,000	Valid
Pelatihan Pegawai (PP)	Infrastruktur Pelatihan	0,000	Valid
	Peserta Pelatihan	0,000	Valid
	Materi Pelatihan	0,000	Valid
	Metode Pelatihan	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	Tujuan atau hasil yang diharapkan	0,000	Valid
	Taat terhadap aturan dan waktu	0,000	Valid
	Taat terhadap peraturan perusahaan	0,000	Valid
	Taat dan patuh terhadap aturan perilaku dalam bekerja	0,000	Valid
	Taat terhadap peraturan lainnya	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	Kualitas Kerja	0,000	Valid
	Kuantitas Kerja	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu	0,000	Valid
	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dalam Tabel 1, seluruh pernyataan pada setiap variabel, yaitu motivasi kerja, pelatihan pegawai, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* dalam uji validitas yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi setiap indikator dalam kuesioner yang digunakan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,923	Reliabel
Pelatihan Pegawai	0,917	Reliabel
Disiplin Kerja	0,891	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,880	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja, pelatihan pegawai, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu $\geq 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode atau cara untuk mengkaji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,618	1.187	
Motivasi Kerja	0,195	0,090	0,251
Pelatihan Pegawai	0,098	0,044	0,168
Disiplin Kerja	0,559	0,120	0,561

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$KP = 0,618 + 0,195MK + 0,098PP + 0,559DK + e$$

Dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan yaitu: (a). Nilai konstanta diperoleh sebesar 0,618. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja memiliki nilai yang tetap (0), maka nilai variabel kinerja pegawai akan sebesar 0,618. (b). Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,195 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,195. (c). Koefisien regresi untuk variabel pelatihan pegawai sebesar 0,098 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika pelatihan pegawai ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,098. (d). Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,559 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,559.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi variabel dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada tabel 4 yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	60
Test Statistic	0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*, sebagaimana disajikan dalam Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,200 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memenuhi kriteria distribusi normal. Dengan kata lain, data tersebut dapat dianggap terdistribusi secara normal berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi. Berikut ditampilkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5 yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

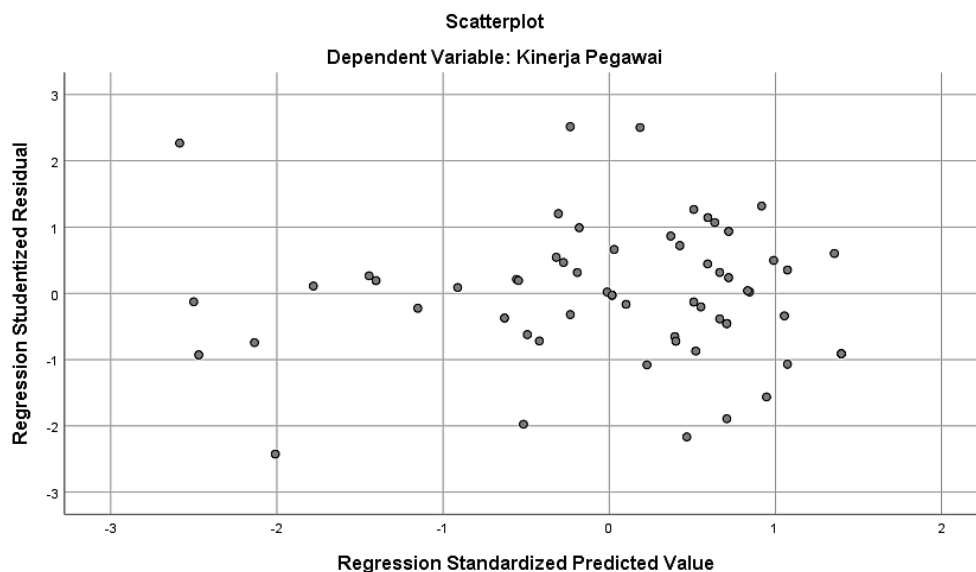
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
	Motivasi Kerja	0,354	
Pelatihan Pegawai	0,850	1,177	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,332	3,012	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas di antara variabel motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga memenuhi asumsi untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam mendeteksi adanya heteroskedasitas, dalam penelitian ini melihat grafik scatterplot. Berikut ditampilkan grafik scatterplot yaitu:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari Gambar 3 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak di sekitar garis nol, baik di bagian atas maupun di bawahnya. Pola distribusi ini menunjukkan tidak adanya pola tertentu atau konsentrasi titik pada area tertentu, yang menjadi indikasi bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini mengonfirmasi bahwa asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F memiliki fungsi untuk mengetahui dan menguji data model regresi model regresi linear berganda yang digunakan memenuhi standar kelayakan model penelitian. Berikut merupakan hasil uji kelayakan model (Uji F) dalam penelitian ini pada tabel 6 yaitu:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	320,571	3	106,857	50,959	0,000 ^b
	Residual	117,429	56	2,097		
	Total	438,000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Pegawai, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari Tabel 6 yang menyajikan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria kelayakan dan dapat diterima. Dengan demikian, hasil tersebut mendukung validitas model regresi yang telah diuji, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih mendalam dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan variabel motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,856 ^a	0,732	0,718	1,448

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Pegawai, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) dari Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,732 atau 73,2%. Artinya, variabel motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai sebesar 73,2%. Sisanya, sekitar 26,8% dari variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja→ Kinerja Pegawai	2,160	0,035	Signifikan
Pelatihan Pegawai→ Kinerja Pegawai	2,236	0,029	Signifikan
Disiplin Kerja→ Kinerja Pegawai	4,673	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil uji hipotesis (uji t) dapat diuraikan sebagai berikut: (a). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel motivasi kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,035 ($\leq 0,05$). Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Surabaya, sehingga hipotesis pertama diterima. (b). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel pelatihan pegawai didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,029 ($\leq 0,05$). Kesimpulannya, pelatihan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Surabaya, sehingga hipotesis kedua diterima. (c). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Kesimpulannya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polrestabes Surabaya, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari tanggapan responden di Kantor Polrestabes Surabaya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Artinya bahwa motivasi yang meningkat akan juga meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Aspek pengembangan karir dan peluang promosi menjadi faktor yang sangat dihargai oleh pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai cenderung merasa termotivasi ketika pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan promosi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja. Dengan adanya kesempatan tersebut, pegawai merasa lebih dihargai dan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan pegawai. Di sisi lain, meskipun indikator Gaji, menunjukkan nilai rata-rata terendah, hal ini tidak mengurangi pentingnya faktor ini dalam memotivasi pegawai. Meskipun gaji dianggap sebagai salah satu aspek penting dalam motivasi kerja, responden cenderung memberikan perhatian yang sedikit lebih rendah pada faktor ini dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti pengembangan karir dan promosi. Namun demikian, nilai gaji yang cukup baik tetap berperan dalam mendukung motivasi kerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di Kantor Polrestabes Surabaya berperan signifikan dalam mendorong pegawai untuk lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugas mereka. Tingginya nilai rata-rata tanggapan terhadap variabel motivasi kerja menggambarkan bahwa pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik ketika pegawai mendapatkan penghargaan yang memadai, baik berupa kesempatan pengembangan karir maupun imbalan finansial yang layak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) serta penelitian Farisi *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan hasil yang

berbeda, yaitu menyatakan bahwa hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Artinya bahwa motivasi yang meningkat akan juga meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Hal ini terlihat dari penilaian responden terhadap berbagai indikator yang mengukur pelaksanaan pelatihan. Metode pelatihan yang diterapkan dianggap sangat memadai dan relevan oleh para pegawai. Metode pelatihan yang efektif memungkinkan pegawai untuk menerima, memahami, dan menerapkan informasi dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Sebaliknya, indikator yaitu materi pelatihan, memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun materi pelatihan yang disampaikan telah dinilai cukup baik, masih terdapat peluang untuk meningkatkan kualitas dan relevansi materi tersebut agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan kompetensi pegawai. Materi pelatihan yang tepat dan terarah akan mendukung peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan pegawai, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiyan dan Rismawati (2022) serta penelitian Ardianto dan Putra (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.* (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya, menjadikannya variabel yang sangat berpengaruh dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku, baik yang bersifat umum maupun yang berkaitan dengan perilaku kerja. Kepatuhan terhadap aturan ini menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meminimalkan konflik, serta memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu. Sebaliknya, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, memiliki nilai rata-rata terendah. Meskipun angka ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, perbedaan tersebut tergolong kecil dan masih berada dalam kategori "setuju," yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden tetap menunjukkan tingkat ketaatan yang baik terhadap aturan perusahaan. Pengaruh positif dan signifikan ini dapat dijelaskan melalui peran disiplin kerja dalam menciptakan standar perilaku yang jelas bagi setiap individu dalam organisasi. Ketika aturan-aturan dipatuhi dengan baik, hal tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja yang kuat, proses koordinasi antarpegawai menjadi lebih lancar, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan, dan target organisasi dapat dicapai secara lebih efektif. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi pondasi yang penting dalam memastikan kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya tetap terjaga pada tingkat yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) serta penelitian Shihab *et al.* (2022) yaitu disiplin kerja memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan terkait pengaruh motivasi, pelatihan pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu sebagai berikut: (1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Tingginya nilai rata-rata tanggapan terhadap variabel motivasi kerja menggambarkan bahwa pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik ketika pegawai mendapatkan penghargaan yang memadai, baik berupa kesempatan pengembangan karir maupun lainnya. (2). Pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Dengan pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan operasional, pegawai dapat lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta mencapai standar efektivitas kerja yang lebih tinggi di Kantor Polrestabes Surabaya. (3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polrestabes Surabaya. Disiplin kerja yang kuat mempermudah koordinasi antarpegawai, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan meningkatkan pencapaian target organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan fondasi penting untuk menjaga efektivitas kerja di Kantor Polrestabes Surabaya.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk evaluasi lebih lanjut, yaitu sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak Polrestabes Surabaya disarankan mengevaluasi struktur gaji agar sesuai dengan standar industri dan kebutuhan pegawai. Pemberian insentif atau bonus yang kompetitif serta transparansi tentang sistem penggajian dan peluang kenaikan gaji akan meningkatkan motivasi pegawai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendorong produktivitas dan kinerja pegawai di Polrestabes Surabaya. (2). Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Polrestabes Surabaya, disarankan agar pihak Polrestabes Surabaya lebih fokus pada peningkatan kualitas dan relevansi materi pelatihan yang diberikan kepada pegawai dengan memperbarui materi pelatihan secara berkala sesuai dengan perkembangan kebutuhan operasional dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai di lapangan, sehingga dapat memperbaiki kinerja pegawai secara keseluruhan. (3). Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Polrestabes Surabaya, disarankan agar pihak Polrestabes Surabaya untuk memperkuat penerapan disiplin kerja dengan memberikan pelatihan intensif tentang pentingnya ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Pemberian sanksi tegas namun adil, serta penerapan sistem pengawasan yang lebih efektif dan penghargaan bagi pegawai disiplin, dapat meningkatkan kepatuhan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Alfiyan, M., dan Rismawati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11(10).
- Ardianto, R. E., dan M. Putra. 2022. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2): 314-325.
- Faida, E. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis, Edisi Pertama*. Indomedia Pustaka: Sidoarjo.

- Farisi, S., J. Irnawati., dan M. Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4 (1): 15-33.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, S. F., dan S. Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3 (1): 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Irawan, D., G. Kusjono., dan S. Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3): 176-185.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Mangkunegara, A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ratnasari, S. L., E. P. Sinaga., dan M. A. Hadi. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2): 128 – 137.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Shihab, M. R., W. Prahiawan., dan V. Maria. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 3(3):5479-5492.
- Siahaan, S., dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1): 16-30.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- Suryadi., dan Karyono. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(1).
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Undang Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Zameer, H., S. Ali., W. Nisar., dan M. Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic*. 4 (1).