

**PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA BRIMOB KOMPI 4 BATALYON C PELOPOR
SATBRIMOB POLDA JATIM DI MADIUN MELALUI PELATIHAN DAN MOTIVASI
KERJA**



**REKOGNISI KARYA ILMIAH (HaKI) YANG DIAKUI DAN SETARA DENGAN SKS
SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat – syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Prihantino Bahagiawan
NIM : 14413636
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prihantino Bahagiawan

NIM : 14413636

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Hak Kekayaan Intelektual(HKI) poster ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam HKI ini tidak terdapat karya yang pernah diterbitkan oleh orang lain

Ponorogo , 01 Desember 2020

Yang membuat pernyataan

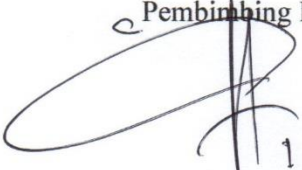


PRIHANTINO BAHAGIAWAN

NIM. 14413636

LEMBAR PERSETUJUAN

HKI oleh : Prihantino Bahagiawan
NIM : 14413636
Judul : Poster “Peningkatan Kinerja Anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim Di Madiun Melalui Pelatihan Dan Motivasi Kerja”

Pembimbing I


Naning Kristiyana, S.E., M.M.
NIDN. 0721117501

Ponorogo, 1 Desember 2020

Pembimbing II



Adi Santoso, SE., MM.
NIDN. 0727118803

**HALAMAN PENGESAHAN
REKOGNISI KARYA ILMIAH (HaKI) YANG DIAKUI DAN SETARA DENGAN SKS
SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Judul : Peningkatan Kinerja Anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor
Satbrimob Polda Jatim Di Madiun Melalui Pelatihan Dan Motivasi Kerja

Nama : Prihantino Bahagiawan
NIM : 14413636
Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 22 Desember 1993
Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing I



Naning Kristiyana, S.E., M.M.
NIDN. 0721117501

Ponorogo, 1 Desember 2020
Pembimbing II



Adi Santoso, SE., MM.
NIDN. 0727118803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hadi Sumarsono, M.Si
NIK.19760508 200501 11

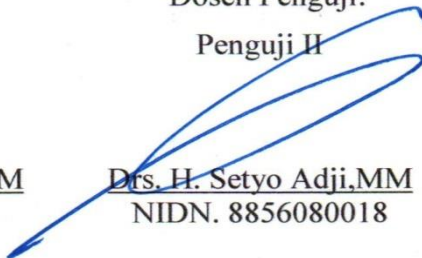
Dosen Penguji:

Penguji I



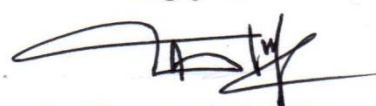
Naning Kristiyana, S.E., MM
NIDN. 0721117501

Penguji II



Drs. H. Setyo Adji, MM
NIDN. 8856080018

Penguji III



Sri Hartono, S.E., MM
NIDN. 0730127002

PERSEMBAHAN

Yang Utama dari Segalanya

Untuk Allah SWT. sebagai amal ibadahku dalam hidup

Untuk junjunganku, baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaannya.

Orang Tua dan Keluargaku Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga.

Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia,...

Terima Kasih untuk segalanya,....

(Prihantino Bahagiawan)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena dengan izin dan ridhonya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Rekognisi Hak Kekayaan Intelektual berjudul: *Peningkatan Kinerja Anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim Di Madiun Melalui Pelatihan Dan Motivasi Kerja.*

Sehubungan dengan itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Dr. H. Happy Susanto, MA., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
2. Dr. Hadi Sumarsono, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
3. Naning Kristiyana, SE MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Ponorogo
4. Naning Kristiyana, SE MM., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan kesabaran dalam memberikan arahan dan bimbingan pada penulis.
5. Adi Santoso, SE., MM selaku pembimbing II yang telah mengarahkan penulis.
6. Orang Tuaku dan keluarga tercinta, yang selalu mengiringi langkahku dengan do'a dan semangat yang tak pernah pupus.
7. Untuk teman, sahabat dan kerabat yang telah memberikan bantuan, terimakasih untuk do'anya.

Akhirnya semoga Rekognisi Hak Kekayaan Intelektual ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Ponorogo, Januari 2021

Penulis

Prihantino Bahagiawan

DAFTAR ISI

COVER

Pernyataan Keaslian Karya.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
A. JUDUL.....	1
B. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	4
3. Tujuan Penelitian	4
C. TINJAUAN PUSTAKA	4
1. Pelatihan	4
2. Motivasi	6
3. Kinerja Karyawan	7
D. HASIL DAN PEMBAHASAN	7

DAFTAR PUSTAKA

POSTER HKI

LAMPIRAN



REKOGNISI KARYA ILMIAH (HaKI) YANG DIAKUI DAN SETARA DENGAN SKS SKRIPSI/TUGAS AKHIR

A. JUDUL

Peningkatan Kinerja Anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim Di Madiun Melalui Pelatihan Dan Motivasi Kerja

B. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara hokum secara konstitusional. Indonesia memiliki beberapa penegak hukum dalam mewujudkan negara hukum. Diantaranya adalah Kepolisian RI. Dimana berdasarkan Undang-undang RI Nomor 2 tahun 2002 pasal 13 tentang Kepolisian Negara RI disebutkan Fungsi dan tujuan kepolisian dijabarkan lebih lanjut dalam tugas pokok kepolisian yang meliputi: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden. Dalam memenuhi tugas dan kewajiban pengabdianya, Kepolisian Indonesia mencoba terus melakukan pembaruan dan memperbaiki kinerja agar pada akhirnya mampu meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat. Kinerja Polisi di Indonesia saat ini, berdasarkan hasil survei terbaru Litbang Kompas, tingkat kepuasan masyarakat terhadap Polri meningkat dari 46,7 persen pada 2014 menjadi 82,9 persen pada 2018. Peningkatan kepuasan masyarakat terhadap polri menunjukkan bahwa kinerja yang tunjukkan oleh Kepolisian Republik Indonesia saat ini mengalami peningkatan yang positif.

Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja seseorang dalam pengimplementasi rencana kerja sebuah instansi baik pemerintah ataupun perusahaan non pemerintah dalam tujuannya mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Salah satu bukti dari kinerja polisi adalah sebagaimana yang dipaparkan oleh Lembaga Riset Internasional Gallup's Law Order di tahun 2018 menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara teraman di dunia. Indonesia berada di urutan ke-9 dari 10 negara teraman, satu tingkat di bawah Kanada dan setingkat di atas Denmark.

Kepolisian Indonesia perlu menjaga dan mempertahankan kinerjanya secara umum dan kinerja para bawahannya pada khususnya agar selalu bisa menjaga keamanan di negara ini. Proses mempertahankan kinerja ataupun meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja (Wibowo, 2017). Sehingga dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan atau instansi adalah pelatihan dan motivasi kerja. Instansi yang menginginkan kinerja bawahannya mengalami peningkatan maka harus menerapkan pelatihan dan pendidikan serta motivasi kerja yang tepat kepada seluruh jajaran bawahannya agar dapat memberikan dorongan kepada para bawahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan seorang individu sehingga mencapai tingkat profesional di bidangnya (Widodo, 2018). Kinerja merupakan serangkaian sistematis yang terencana guna mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap baru yang disesuaikan dengan kebutuhan di dalam organisasi (Suwatno & Priansa, 2011).

Pelatihan dan pendidikan yang diterima oleh karyawan perusahaan atau instansi akan memberikan peningkatan pada pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk bekerja. Semakin baik pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya maka akan semakin baik pula kemampuan dia dalam bekerja sehingga akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2018) yang melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan dan pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebuah usaha yang dilakukan bertujuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang yang mengarah agar tujuan organisasi tercapai (Sunyoto, 2013). Menurut Sutrisno (2013) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Demikian pula yang dipaparkan oleh Panjaitan & Jatmiko, (2014), yang mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam hal pemenuhan kebutuhan.

Karyawan yang memperoleh motivasi kerja akan semakin terdorong untuk bekerja secara optimal dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Karyawan yang tidak memperoleh motivasi atau tidak memiliki motivasi akan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga akan berdampak negatif terhadap peningkatan kinerjanya.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Husin & Umbara, (2017), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Kantor Divisi Regional II Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun yang merupakan Satuan Polisi Istimewa yang berada di wilayah Madiun. Adapun keberhasilan yang diraih Kompi 4 Batalyon C Satbrimob Polda Jatim baru sebatas keberhasilan di tingkat daerah seperti membantu evakuasi jatuhnya pesawat Hercules milik TNI AU yang jatuh di desa Geplak Kec. Karas Kab. Magetan dan beberapa SAR pada waktu warga tenggelam di sungai, karena sejak berdiri sampai dengan sekarang Kompi 4 Batalyon C Satbrimob Polda Jatim belum pernah terlibat operasi Kepolisian di daerah Konflik.

Keterbatasan dukungan anggaran, Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim berusaha semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan tugas dibidang pembangunan, pembinaan dan penggunaan kekuatan dengan memperhatikan skala prioritas sasaran secara tepat, realistis dan efisien. Bahwa untuk meningkatkan pelaksanaan sistem perencanaan anggaran berbasis kinerja pada Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim dan untuk lebih memantapkan akuntabilitas kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi dan misi Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim serta dalam mewujudkan Good Government and Clean Government, maka disusun media pertanggung jawaban Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Permasalahan mengenai kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun adalah meliputi hasil kerja para anggota brimob yang menurun disebabkan oleh Masih terdapat kegiatan pengamanan pada hari libur kerja, sehingga aktifitas istirahat personil terganggu, hal ini akan berdampak pada tingkat kejenuhan, fisik dan psikis personil dalam menjalankan tugas.

2. Rumusan Masalah

Merujuk pada penjabaran yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun.

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Panggabean, (2013) "*Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan*". Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan

tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Metode pelatihan menurut Panggabean (2013) dapat diibaratkan secara detail atas beberapa jenis yakni;

On the job training (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching*.

1. Program magang

Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.

2. Rotasi pekerjaan

Karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan

3. *Understudy* atau *coaching*

Understudy atau *coaching* yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

Off the job training

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka. *Off the job training* meliputi:

1. *Training* instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

2. Pembelajaran terprogram (*programmed learning*)

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

3. *Vestibule training*

Merupakan training yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

4. Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

5. *Management games*

Petatar dibagi dalam kelompok-kelompok di mana masing-masing kelompok bersaing dalam simulasi pasar.

6. Seminar

Metode ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

7. Permainan peran/*role playing*

Petatar memainkan peran tertentu di mana diberikan suatu permasalahan dan bagaimana seandainya petatar tersebut menangani permasalahan yang ada.

8. Pengajaran melalui komputer

Menggunakan komputer untuk memudahkan training dimana menggunakan program yang disesuaikan dengan tingkat kecepatan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah.

2. Motivasi

Menurut Nawawi, (2001, h. 85) Motivasi merupakan kondisi yang mampu memberikan dorongan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau aktifitas pekerjaan. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002, h. 136) motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan seluruh upayanya untuk mencapai tujuan organisasi yang didasari oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan untuk mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang yang timbul

sebagai akibat adanya pengaruh yang bersumber dari faktor eksternal maupun yang bersumber dari dirinya sendiri, dimana dorongan tersebut berdampak pada pengarahannya, pengkoordinasian perilakunya untuk melakukan pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2010).

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2012) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun artinya bahwa ketika anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun aktif mendapat pelatihan dari instansinya maka hasil dari kegiatan pelatihan tersebut dapat memberikan dampak positif bagi anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim dalam mengoptimalkan kinerjanya. Pelatihan dinilai mampu

meningkatkan hardskill dan softskill mereka, dengan adanya pelatihan anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor menilai hal tersebut dapat menambah wawasan mereka dalam memahami dan menguasai tugas kerja mereka sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan memberikan hasil kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Beberapa manfaat yang dapat dirasakan oleh anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim setelah mengikuti Pelatihan adalah;

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan anggota Brimob.
2. Meningkatkan moral anggota Brimob. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja anggota Brimob yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu anggota Brimob dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan anggota Brimob diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Stakeholder di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
5. Peningkatan karier anggota Brimob. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima anggota Brimob. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan karier juga akan meningkat karena karier anggota didasarkan prestasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2018) dan Nugroho & Haryono (2017) dimana penelitian mereka menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota Brimob maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga memberikan hasil kerja yang optimal, menurut Nawawi, (2015) Motivasi merupakan kondisi yang mampu memberikan dorongan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau aktifitas pekerjaan Artinya bahwa semakin baik motivasi yang dimilikinya maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani&Widiawati (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.



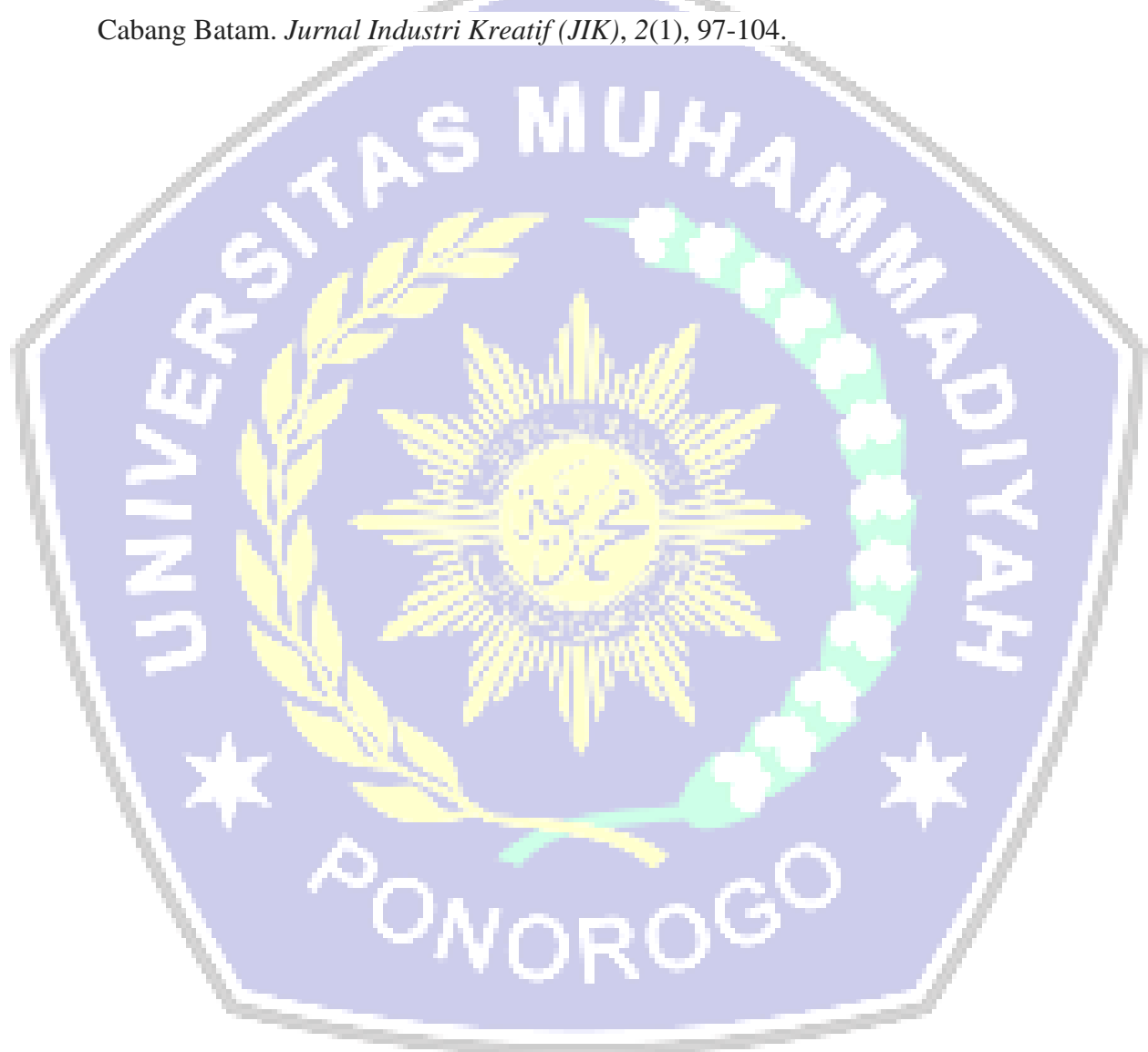
E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.idr.uin-antasari.ac.id
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husin, H., & Umbara, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. *Bandung: Refika Aditama*.
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawaidinas Pertanian Kota Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113.
- Panjaitan, A., & Jatmiko, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 5(1), 1-18.
- Simamora, B. (2010). Penilaian kinerja dalam manajemen perusahaan. *Jakarta: Gramedia Pustaka*.
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. *Center for Academic Publishing Service*.
- Sutrisno, S., Mardiyana, M., & Usodo, B. (2013). Eksperimentasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD Dan TPS Dengan Pendekatan Savi Terhadap Prestasi Dan Motivasi Belajar Ditinjau Dari Gaya Belajar Siswa. *Jurnal Pembelajaran Matematika*, 1(7).

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta.*

Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). Kepemimpinan intrapreneurship, budaya sekolah dan kinerja inovasi guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(2), 176-193.

Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.

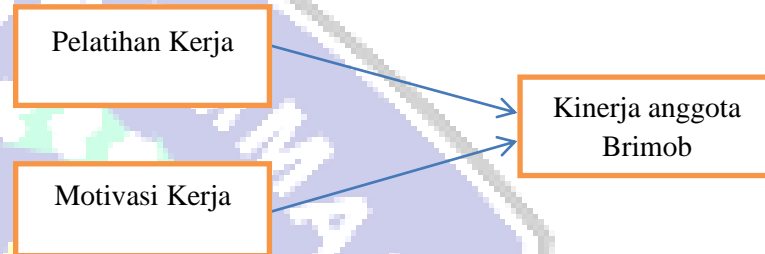


PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA BRIMOB KOMPI 4 BATALYON C PELOPOR SATBRIMOB POLDA JATIM DI MADIUN MELALUI PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA

Oleh: Prihantino Bahagiawan, Adi Santoso

Latar Belakang

Penelitian ini dilakukan di Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun yang merupakan Satuan Polisi Istimewa yang berada di wilayah Madiun. Permasalahan mengenai kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun adalah meliputi hasil kerja para anggota brimob yang menurun disebabkan oleh Masih terdapat kegiatan pengamanan pada hari libur kerja, sehingga aktifitas istirahat personil terganggu, hal ini akan berdampak pada tingkat kejenuhan, fisik dan psikis personil dalam menjalankan tugas.



Tujuan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun.

Metode

Populasi penelitian ini adalah anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun. Jumlah populasi penelitian ini adalah 200 anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara teknik *accidental sampling*, yaitu cara memperoleh sampel berdasarkan siapa saja yang kebetulan ditemukan pada saat melakukan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Analisis data dilakukan dengan melakukan analisis regresi linear berganda

Hasil

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun. Artinya bahwa ketika anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun aktif mendapat pelatihan dari instansinya maka hasil dari kegiatan pelatihan tersebut dapat memberikan dampak positif bagi anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim dalam mengoptimalkan kinerjanya. Penelitian ini juga menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota Brimob Kompi 4 Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Jatim di Madiun. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota BRIMOB maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
SENTRA KEKAYAAN INTELEKTUAL

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telepon (0352) 481124, Faksimile (0352) 461796
website : www.sentraki.umpo.ac.id, email : sentraki@umpo.ac.id
Akreditasi Institusi oleh BAN-PT = B
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

SURAT KETERANGAN
Nomor : 38/VI.4/HKI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yusuf Adam Hilman, S.IP., M.Si.
NIK : 19881108 201603 13
Jabatan : Ketua Sentra Kekayaan Intelektual
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Menerangkan bahwa :

Nama Pencipta : 1. Prihantino Bahagiawan
2. Adi Santoso, M.M.
Jenis Ciptaan : Poster
Judul Ciptaan : PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA BRIMOB KOMPI 4
BATALYON C PELOPOR SATBRIMOB POLDA JATIM DI
MADIUN MELALUI PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA

Sedang dalam proses **PERMOHONAN PENDAFTARAN** dalam skema **HAK CIPTA** di Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Sentra Kekayaan Intelektual Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Demikian keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya

Ponorogo, 7 Rajab 1442 H
19 Februari 2021 M

Yusuf Adam Hilman, S.IP., M.Si.
NIK. 19881108 201603 13



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

LEMBAR PENGAJUAN
PENGANTI SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PRIHANTIMO BAHASE/AWAM
NIM : 14413636
Program Studi : MANAJEMEN (PROSUS)

Dengan ini mengajukan permohonan pengganti tugas akhir dengan menyusun Artikel Ilmiah / HaKI (Hak Cipta) *) dan tetap akan melaksanakan bimbingan penyelesaiannya serta mematuhi aturan yang telah ada.

Demikian pengajuan ini saya sampaikan, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Mengetahui:
Kaprod Manajemen,



NANING KRISTIYANA, SE, MM
NIK 19750921 201503 13

Ponorogo, 18 NOVEMBER 2020
Yang Mengajukan,

PRIHANTIMO B.
NIM 14413636

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



DR. HADI SUMARSONO, M.Si
NIP 19760508 200501 11

REPUBLIK INDONESIA

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202115812, 16 Maret 2021

Pencipta

Nama : **Prihantino Bahagiawan dan Adi Santoso, S.E., M.M.**

Alamat : Jl Yos Sudarso No 90 Rt 001/Rw 001 Kel Madiun Lor, Kec Manguharjo
Kota. Madiun Jawa Timur 63122, Madiun, JAWA TIMUR, 63122

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Universitas Muhammadiyah Ponorogo**

Alamat : Jalan Budi Utomo 10 Ronowijayan Siman Ponorogo Gedung D Rektorat
Lantai 3, Ponorogo, JAWA TIMUR, 63471

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Poster**

Judul Ciptaan : **PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA BRIMOB KOMPI 4
BATALYON C PELOPOR SATBRIMOB POLDA JATIM DI
MADIUN MELALUI PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 8 Februari 2021, di Ponorogo

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak Ciptaan tersebut pertama kali
dilakukan Pengumuman.

Nomor pencatatan : 000242371

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL



Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.
NIP. 196611181994031001

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.