

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana di Depok Jawa Barat

¹Guntoro, ²Kemal Taufik, ³Suhardi

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: guntoro2785@gmail.com, Kemaltaufik.1007@gmail.com, suhardiuninus26@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Personil

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil. 2) Untuk mengetahui secara lebih dalam tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja personil. 3) Untuk mengetahui secara lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil. 4) Untuk mengetahui informasi dari olahan data tentang seberapa besar pengaruh kedisiplin kerja, pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja personil di Satuan KBRN Pasgegana secara simultan. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang dilakukan berkali-kali dengan komposisi variabel yang berbeda untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) pada setiap tingkat pengujiannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 personil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang diambil 10%. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja personil terbukti dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,565 > 1,67155$). 2) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja personil terbukti dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,569 > 1,67155$). 3) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja personil terbukti dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,128 > 1,67155$). Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja personil di Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,878 > 2,76$) Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja personil.

ABSTRACT

Keywords:

Discipline, Training, Work Motivation and Employee Performance

The purpose of this study is 1) To find out more deeply about the influence of work discipline on employee performance. 2) To know more about the effect of training on employee performance. 3) To know more deeply about the effect of work motivation on employee performance. 4) To find out information from processed data about how much influence work discipline, training and work motivation have on employee performance in the Pasgegana KBRN Unit simultaneously. This research takes a quantitative approach using multiple linear regression analysis methods carried out many times with different variable compositions to determine and analyze the influence of independent variables on

dependent variables at each level of testing. The sample in this study was 62 employees using the Slovin formula with an error rate of 10%. The results of this study show that: 1) There is a significant influence between work discipline variables on employee performance as evidenced by comparing the value of t_{count} with t_{table} , results are obtained where t_{count} is greater than t_{table} ($4,565 > 2,300$). 2) There is a significant influence between training variables on employee performance as evidenced by comparing the value of t_{count} with t_{table} , results are obtained where t_{count} is greater than t_{table} ($3,569 > 2,300$). 3) There is a significant influence between work motivations variables on employee performance, as evidenced by comparing the value of t_{count} with t_{table} , results are obtained where t_{count} is greater than t_{table} ($3,128 > 2,300$). Work Discipline, Training and Work Motivation have a positive and significant effect simultaneously on the performance of personnel in the Gegana Force Nuclear Radioactive Biological Chemistry Unit. obtained Sig. value of 0.000 where this value is smaller than 0.000 ($0.000 < 0.05$) and F calculate value $> F$ table ($27.878 > 2.77$) So based on decision-making guidelines by comparing the significance value and F calculate value with F_{table} , it can be concluded that there is a significant influence between Work Discipline, Training and Work Motivation simultaneously on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Korps Brimob Polri sebagai Satuan Polri yang khusus menangani kejahatan berintensitas tinggi dalam perubahan nomenklatur dan titelatur yang tercantum dalam Perpres Nomor 5 Tahun 2017 diatur pada pasal 22 mengalami penambahan 1 ayat menjadi ayat 5 sehingga secara lengkap Pasal 22 isinya Korps Brigade Mobile disingkat Korbrimob merupakan unsur pelaksana tugas pokok di bidang Brigade Mobile yang berada di bawah Kapolri. Korbrimob sebagaimana dimaksud pada ayat 1 mempunyai tugas membina dan mengerahkan kekuatan guna menanggulangi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berintensitas tinggi serta tugas lain dalam lingkup tugas pokok Polri dalam rangka pemeliharaan keamanan dalam negeri. Korbrimob dipimpin oleh Komandan Korbrimob disingkat Dankorbrimob yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Dankorbrimob dibantu oleh Wakil Komandan Korbrimob disingkat Wadankorbrimob.

Sesuai Dengan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tanggal 06 April tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, Korbrimob terdiri atas dua pasukan yaitu Pasukan Pelopor (Pas Pelopor) dan Pasukan Gegana (Pas Gegana). Pas Gegana bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas operasi kepolisian khusus yang lebih spesifik seperti penjinakan bom (bom disposal), penanganan KBRN (kimia, biologi, radioaktif, nuklir) anti teror (counter terrorism), dan inteligensi. Sementara PasPelopor bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas operasi kepolisian khusus yang lebih luas dan bersifat paramiliter seperti penanganan kerusuhan/huru hara (riot control), pencarian dan penyelamatan (SAR), pengamanan instansi vital, dan operasi gerilya serta pertempuran hutan terbatas.

Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana yang selanjutnya disebut Satuan KBRN Pasgegana dengan tugas pokok yang demikian strategis, perlu didukung dengan sumber daya manusia yang handal, terlatih dan disiplin tinggi, namun pada kenyataannya, kualitas sumber daya manusia dan kinerja personil belum sepenuhnya berjalan dengan baik secara menyeluruh, namun kenyataannya dilapangan menunjukkan serta tidak bersemangat dalam kegiatan yang ada di kesatuan, banyaknya anggota yang belum terampil dalam menggunakan almatsus yang tersedia dalam pelaksanaan tugas sehingga tugas yang di emban oleh setiap personel menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu kurangnya pemahaman personil pada SOP yang telah dibuat yang berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Seperti kedisiplinan kerja dalam menjalankan SOP yang telah ditetapkan, belum semua personil memahami pentingnya disiplin kerja dalam menjalankan SOP pada saat melaksanakan tugas yang berintensitas tinggi, kurangnya disiplin kerja oleh personil dalam kedinasan sehari-hari. contohnya, dengan masih banyaknya personil yang tidak disiplin kerja dalam melaksanakan tugas operasional dan melaksanakan apel sehingga diduga berpengaruh pada kinerja Satuan KBRN Pasgegana.

Pelatihan satuan yang masih belum berjalan secara maksimal terutama untuk pelatihan almatsus yang masih minim personil yang telah mendapatkan pelatihan alat serta terbatasnya peserta pelatihan yang tersedia selain itu juga dikarenakan banyaknya kegiatan tugas operasional satuan dan operasi kepolisian terpusat yang banyak melibatkan personil dari Satuan KBRN Pasgegana, serta Masih belum sepenuhnya keterampilan dan kemampuan dalam segi penguasaan ilmu teknologi komunikasi dan informasi oleh personel dari Satuan KBRN Pasgegana dalam menghadapi kejahatan yang semakin canggih.

Regenerasi peremajaan personil yang relatif masih kurang serta sarana dan prasarana jika dibandingkan kebutuhan riil satuan sehingga mempengaruhi motivasi kerja bagi personil khususnya yang sudah berdinis diatas 15 tahun sehingga diduga mempengaruhi kinerja personil Satuan KBRN Pasgegana dalam melaksanakan tugasnya, sehingga perlu diberi rangsangan untuk dapat menimbulkan motivasi kembali. Selain sebagai faktor determinan yang mempengaruhi kinerja, motivasi juga merupakan faktor yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pembentuknya. Menurut Robbins (2008) dalam Mahmudi (2019), terdapat sejumlah variabel yang mempengaruhi motivasi kerja personil, diantaranya adalah kompetensi dan budaya kerja. Kompetensi didefinisikan sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sedangkan budaya kerja sebagai suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang sudah terbentuk lama dari semua unsur didalam organisasi dalam memandang sistem dan, pencapaian kerja dalam organisasi.

Disiplin kerja yang baik, pelatihan yang efektif dan efisien serta motivasi kerja yang tinggi dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan tugas dalam pencapaian kinerja personil. Oleh karena itu, untuk menerapkan disiplin kerja dan keterampilan bagi personil di lingkungan Satuan KBRN Pasukan Gegana perlu di berikan SOP dan Pelatihan yang efektif serta efisien yang dapat

memotivasi personil untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik lagi. Seperti yang diharapkan, kinerja personil pada Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasgegana dapat meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan.

Dengan beberapa masalah di atas maka dibutuhkan peningkatan kapasitas personil melalui disiplin kerja, pelatihan serta motivasinkerja. Setiap orang memiliki kemampuan masing masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan budaya disiplin dan melaksanakan program pelatihan yang efektif dan efisien serta dapat memotivasi para personilnya agar para personil paham apa yang harus dilakukan dalam pelaksanaan tugas serta bagaimana cara mengatasi jika ada permasalahan yang bersifat teknis dengan SOP yang berlaku yang akan berdampak pada kinerja Satuan KBRN Pasgegana

Salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja personilnya adalah dengan diadakanya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan personil dilapangan dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja personil bahwa kedisiplin kerjaan personil diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, personil tidak akan melakukan tindakan tindakan yang dapat merugikan organisasi, jadi setidaknya orang yang disiplin kerja dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan tingkah laku personil dalam satu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan tujuan organisasi Harries dalam “Dinamika dan keberadaban organisasi” (Rivai, 2018; Simamora, 2004)”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan personil dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki keahlian dan kemampuan tertentu supaya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pelatihan memiliki berbagai manfaat karier jangka panjang untuk para karyawan. Program program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan sosial dalam kelompok kerja. Selain pelatihan personil, organisasi juga harus melakukan pengembangan terhadap seluruh karyawannya. Pengembangan karyawan diutamakan bagi karyawan lama untuk menyegarkan kembali dan untuk meningkatkan kemampuannya.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan profesionalisme yang maksimal. Ketika seseorang terbentuk motivasinya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menampilkan tugas pekerjaannya. Selain itu, motivasi yang dirasakan oleh personil akan berpengaruh terhadap profesionalisme personil Satuan KBRN Pasgegana dalam melaksanakan tugas, karena hal ini merupakan faktor yang berperan untuk memperoleh hasil karya yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari para personil akan sangat mempengaruhi kinerja pribadi yang pada akhirnya tujuan

organisasi akan mudah dicapai. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja adalah (1) Memberikan pujian, (2) Memberikan penghargaan, (3) Adanya Bonus dan (4) Memberikan fasilitas.

Permasalahan personel di lapangan untuk Memotivasi Personel adalah kurangnya dari kesatuan dalam memberikan penghargaan, bonus dan fasilitas sehingga personel kurang termotivasi, disinilah peran para Komandan untuk bisa meningkatkan motivasi kerja personel Satuan KBRN Pasgegana sangat dibutuhkan.

Robbins (2007) dalam Mahmudi (2019) mengatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memicu penurunan motivasi kerja personil, diantaranya:

1. Kurangnya profesionalisme dalam lingkungan kerja yang disebabkan orientasi kerja yang hanya pada hasil kerja (results oriented) dan bukan pada prosesnya. Hal ini tentu memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap buruknya kualitas dan produktivitas dari personil karena personil hanya bekerja asalkan pekerjaannya selesai, tanpa mementingkan apakah hasilnya akan optimal atau tidak. Sehingga sangat penting untuk dilakukan menghargai setiap proses yang dilakukan dan juga hasil akhirnya. Karena pada dasarnya memberikan semangat kepada para personil itu bukan terfokus pada pekerjaannya sudah selesai atau belum, namun lebih kepada hasilnya optimal ataupun tidak.
2. Kurangnya kejelasan manfaat dan pentingnya pekerjaan yang sedang dijalani bagi perusahaan dan bagi individu-individu personil yang melaksanakannya akan sangat mempengaruhi motivasi kerja personil. Tidak semua pimpinan perusahaan memiliki skill komunikasi yang baik sehingga maksud serta objektif dari pekerjaan yang sedang dijalankan pun sangatlah tidak jelas dan dipahami. Tanpa adanya kejelasan tentu rasa bingung akan muncul, dari rasa tersebutlah mampu memicu penurunan motivasi kerja personil.
3. Pekerjaan yang tidak menjanjikan, dalam arti lain perusahaan tidak memiliki masa depan yang jelas sehingga personil pun akan merasa selalu berada di ujung sebuah tebing ketika melakukan pekerjaannya. Maka pendekatan atau hubungan antar personil dan pemimpin perusahaan sangatlah penting agar personil merasa dihargai dengan terus memberikan informasi mengenai arah dari perusahaan. Tentunya dengan begitu, personil akan selalu merasa aman (secured) terhadap keberlanjutan kerja mereka di perusahaan.
4. Lingkungan pekerjaan yang kurang fleksibel seringkali mampu memicu penurunan motivasi para personil dalam bekerja. Tak heran apabila sudah banyak perusahaan-perusahaan yang melonggarkan peraturan di tempat kerjanya. Fleksibilitas merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga performa para personil tetap efisien karena sekarang para personil menyadari akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan sebuah tugas.
5. Perasaan tidak dianggap penting dalam diri individu personil dapat terjadi dua arah yaitu dari individu personil itu sendiri dan lingkungan kerjanya.

Amstrong (1990) dalam Wulandari et.al, (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan. Dalam (Kalsum et al. 2023) kebutuhan dasar

manusia menurut Maslow terdiri dari 1) kebutuhan fisiologis 2) kebutuhan keamanan 3) kebutuhan sosial 4) kebutuhan untuk dihargai 5) aktualisasi diri. Apabila motivasi yang terbangun dan diterapkan dengan baik akan mendorong semangat untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan, demikian pula sebaliknya. Dengan motivasi yang terbangun, segenap personil akan meningkatkan kinerjanya sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga karena tujuan motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para personilnya

Dari berbagai uraian latar belakang masalah tersebut di atas, menurut analisa peneliti pada dasarnya terletak pada permasalahan disiplin, pelatihan serta motivasi dalam organisasi sebagai ‘centrum’ permasalahan yang mempengaruhi kinerja. Untuk itu, dalam tesis ini Peneliti mencoba untuk membahas tentang sejauh mana pengaruh disiplin, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja personil di Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja personil di Satuan KBRN Pasgegana. Penelitian ini ingin memahami secara mendalam bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja personil, serta mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja personil. Akhirnya, penelitian ini akan mengolah data untuk mengukur sejauh mana disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja personil di Satuan KBRN Pasgegana.

METODE

Tempat penelitian mengambil lokasi di Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana, yang terletak di Jl. Komjen Pol. M. Jasin, Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16451. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Mei 2024.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan pengumpulan data yang menekankan pada segi pengukuran variabel dengan menggunakan teknik dan alat ukur yang obyektif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif deskriptif yang meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari Satuan KBRN Pasgegana melalui survei yang dilakukan kepada 62 responden menggunakan kuesioner Google Form. Survei ini mengumpulkan data mengenai disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja personil dengan memberikan beberapa pernyataan dan 5 pilihan jawaban kepada responden.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang dikumpulkan melalui buku, literatur, dan bacaan terkait topik penelitian sebagai pelengkap data primer. Data sekunder juga mencakup informasi dari Bagian Sumber Daya Manusia, Tata Administrasi Urusan Dalam, dan Bagian Perencanaan Satuan KBRN Pasgegana. Beberapa contoh data sekunder yang digunakan adalah Perkap no 6 tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Tingkat

Mabes Polri, Perkap no 14 tahun 2010 tentang Penanganan Ancaman Kimia Biologi Radioaktif Nuklir, dokumen Renstra Satuan KBRN Pasgegana tahun 2020-2024, LKIP Satuan KBRN Pasgegana tahun 2023, dan data kepersonilan dari Sumber Daya Manusia Satuan KBRN Pasgegana.

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data: kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dibuat dan diisi melalui Google Form yang disebarakan melalui WhatsApp, dengan pertanyaan terkait disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja personil berdasarkan indikator masing-masing variabel. Sementara itu, dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dari buku-buku, bahan kepustakaan, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Statistik

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19,00	7	11.3	11.3	11.3
	20,00	14	22.6	22.6	33.9
	21,00	15	24.2	24.2	58.1
	22,00	7	11.3	11.3	69.4
	23,00	1	1.6	1.6	71.0
	28,00	1	1.6	1.6	72.6
	29,00	1	1.6	1.6	74.2
	30,00	1	1.6	1.6	75.8
	33,00	1	1.6	1.6	77.4
	34,00	2	3.2	3.2	80.6
	37,00	2	3.2	3.2	83.9
	38,00	4	6.5	6.5	90.3
	39,00	1	1.6	1.6	91.9
	40,00	2	3.2	3.2	95.2
	47,00	1	1.6	1.6	96.8
	49,00	2	3.2	3.2	100.0
Total		62	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2024

Tabel diatas mempresentasikan data responden berdasarkan usia, untuk persentase tertinggi didominasi usia 21 Tahun dengan 24,2 % dari total responden, dengan responden dibawah atau sama dengan usia 30 Tahun berjumlah 47 personel atau sebesar 75,80 % dari total responden, yang berkesempatan lebih untuk merencanakan karier karena usia yang tergolong lebih muda, untuk Responden termuda berusia 19 Tahun berjumlah 7 personel dan Responden tertua berusia 49 Tahun berjumlah 2 personel.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	72.6	72.6	72.6
	6	1	1.6	1.6	74.2
	8	1	1.6	1.6	75.8
	13	1	1.6	1.6	77.4
	14	2	3.2	3.2	80.6
	15	1	1.6	1.6	82.3
	16	1	1.6	1.6	83.9
	19	4	6.5	6.5	90.3
	20	2	3.2	3.2	93.5
	24	1	1.6	1.6	95.2
	27	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2024

Tabel diatas mempresentasikan data responden berdasarkan lama bekerja sebagai anggota Polri, untuk persentase tertinggi didominasi lama bekerja 1 Tahun dengan 72,6 % dari total responden, dengan Responden dibawah atau sama dengan lama bekerja 10 Tahun berjumlah 47 personel atau sebesar 75,80 % dari total responden, yang berkesempatan lebih untuk meningkatkan kinerja Satuan KBRN dengan metode pelatihan yang sesuai dengan ancaman perkembangan zaman karena lama bekerja yang tergolong masih panjang mengingat Usia Pensiun anggota Polri adalah 58 Tahun, untuk Responden yang sudah 15 tahun lebih berdinis sebanyak 12 responden.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	62	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data diolah 2024

Tabel diatas mempresentasikan data responden berdasarkan Jenis kelamin, berdasarkan DSP (daftar susunan pesonel) anggota Brimob di Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir mayoritas adalah laki-laki mengingat tugas pokok dan fungsi Satuan KBRN Pasgegana sebagai penindak gangguan kamtibmas berintensitas tinggi yang memerlukan kesiapan dan kekuatan fisik yang mumpuni yang siap digerakan.

Analisis Diskriptif

Tabel 7. Analisis Diskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	62	35	59	45.74	5.226
Pelatihan (X2)	62	30	59	47.53	5.473
Motivasi Kerja (X3)	62	33	59	48.15	5.037
Kinerja Personil (Y)	62	35	56	47.34	4.446
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Data diolah 2024

Diketahui Mean X1 (Disiplin) adalah 45,74 lebih besar dari standar deviasi sebesar 5,226 , kemudian Mean X2 (Pelatihan) adalah 47,53 lebih besar dari standar deviasi dengan nilai 5,473, lalu Mean X3 (Motivasi) adalah 48,15 lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 5,037 dan Mean Y (Kinerja Personil) adalah 47,34 lebih besar dari standar deviasi dengan nilai 4,446 , data jawaban X1,X2,X3 dan Y mayoritas responden sangat setuju, data tersebar seragam karena mean setiap variabel > dari standar deviasi nya.

Interpretasi Data

1. Uji Kualitas Data

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Dasar Pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada dengan $df = n - 2$ pada taraf signifikansi 5% sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka soal angket tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 60; \alpha=5\%)$	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.660	0,250	Valid
	2	0.621		Valid
	3	0.537		Valid
	4	0.626		Valid
	5	0.644		Valid
	6	0.611		Valid
	7	0.537		Valid
	8	0.606		Valid
	9	0.422		Valid
	10	0.401		Valid
	11	0.265		Valid
	12	0.478		Valid

Berdasarkan pada nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,250.

Tabel 9. Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X2)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 60; \alpha=5\%)$	Keterangan
Pelatihan	1	0.531	0,250	Valid
	2	0.739		Valid
	3	0.631		Valid
	4	0.718		Valid
	5	0.752		Valid
	6	0.702		Valid
	7	0.636		Valid

8	0.655	Valid
9	0.641	Valid
10	0.630	Valid
11	0.283	Valid
12	0.251	Valid

Berdasarkan pada nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,250.

Tabel 10. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X3)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 60; \alpha=5\%)$	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0.548	0,250	Valid
	2	0.536		Valid
	3	0.585		Valid
	4	0.387		Valid
	5	0.263		Valid
	6	0.529		Valid
	7	0.485		Valid
	8	0.674		Valid
	9	0.386		Valid
	10	0.439		Valid
	11	0.255		Valid
	12	0.388		Valid

Berdasarkan pada nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,250.

Tabel 11. Uji Validitas Instrumen Kinerja Personil (Y)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 60; \alpha=5\%)$	Keterangan
Kinerja Personil	1	0.610	0,250	Valid
	2	0.573		Valid
	3	0.539		Valid
	4	0.378		Valid
	5	0.747		Valid
	6	0.454		Valid

7	0.411	Valid
8	0.584	Valid
9	0.637	Valid
10	0.338	Valid
11	0.412	Valid
12	0.425	Valid

Berdasarkan pada nilai r hitung yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,250.

2. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai conrbanch's alpha.

- Jika conrbanch's alpha > 0,60 maka item pertanyaan reliabel.
- Jika conrbanch's alpha < 0,60 maka item pertanyaan reliabel.

Tabel 12. Uji Reliabilitas

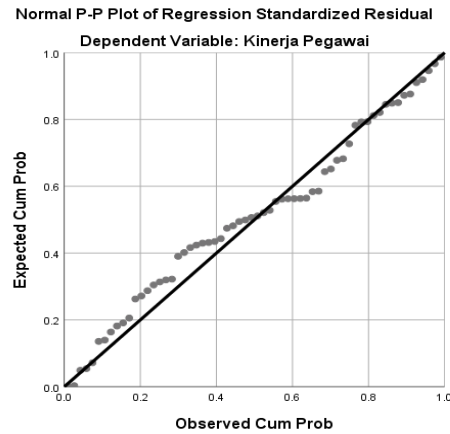
No	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,758	0,60	Reliabel
2	Pelatihan	0,844		Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,658		Reliabel
4	Kinerja Personil	0,730		Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

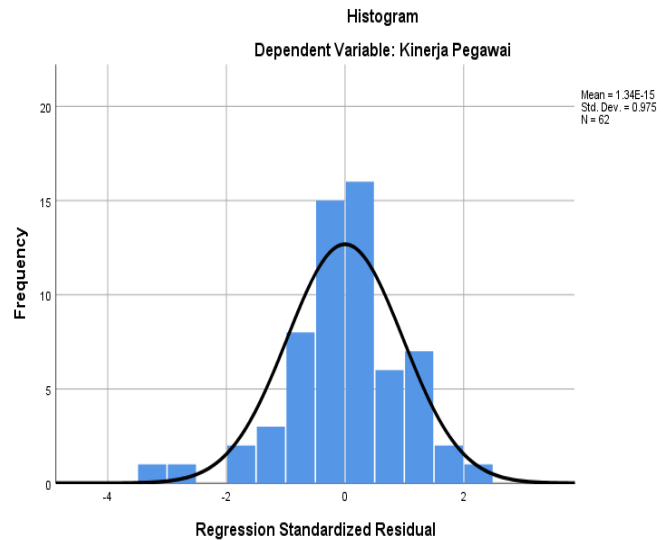
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena terdapat gejala-gejala asumsi klasik yang tidak layak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

- Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan output SPSS di atas, histogram residual data sudah mengikuti kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data juga sudah membentuk garis lurus. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual diuji kembali dengan menggunakan uji non grafik *Kolmogorov – Smirnov Test*.

Menurut Gozali (2018), dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 13. Uji kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84522700
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.090
	Negative	-.097
Test Statistic	.097	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari $> 0,05$ maka dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas, dan apabila nilai signifikansinya lebih kecil $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedasitas.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.708	3.214		.843	.403	
1	Disiplin Kerja	-.079	.055	-.213	-1.445	.154
	Pelatihan	.045	.052	.126	.872	.387
	Motivasi Kerja	.017	.051	.045	.338	.737

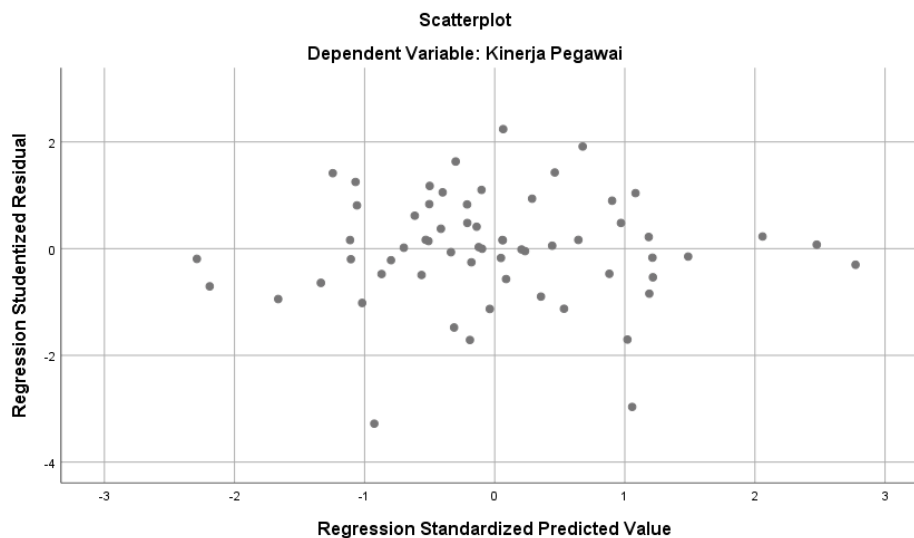
a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan output di atas, uji *glejser* untuk uji heterokedastisitas variabel (Disiplin Kerja) (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) X dan nilai residual (SRESID) Y dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0.
- 3) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 4) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas berbentuk scatterplot sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), dengan demikian tidak terdapat gangguan gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan sebagai data penelitian.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Adapun pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

1) Jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.

2) Jika nilai *Tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi multikoliniearitas dalam model regresi. Pedoman pegambilan keputusan bedasarkan nilai VIF:

1) Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.

2) Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Disiplin Kerja	.768	1.303
	Pelatihan	.790	1.265
	Motivasi Kerja	.950	1.053

Berdasarkan output di atas, nilai *Tolerance* kedua variabel (Disiplin Kerja (X1), Pelayanan (X2), dan Motivasi Kerja (X3)) > 0,10. Selain itu, nilai VIF ketiga variabel (Disiplin Kerja (X1), Pelayanan (X2), dan Motivasi Kerja (X3)) < 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

5. Metode Analisis Data

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.813	4.769		1.219	.228
1	Disiplin Kerja	.373	.082	.438	4.565	.000
	Pelatihan	.274	.077	.337	3.569	.001

Motivasi Kerja	.238	.076	.270	3.128	.003
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Secara umum persamaan regresi berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$
 Sehingga berdasarkan output di atas diperoleh model regresi:

$$Y = 5,813 + 0,0373X_1 + 0,274X_2 + 0,238X_3$$

- a merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 5,813 yang artinya jika Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja bernilai nol maka Kinerja Personil sebesar 5,813.
- b_1 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_1 . Nilainya sebesar 0,373 artinya dengan asumsi Pelatihan dan Motivasi Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Personil sebesar 0,373.
- b_2 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_2 . Nilainya sebesar 0,274 artinya dengan asumsi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Personil sebesar 0,274.
- b_3 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_3 . Nilainya sebesar 0,238 artinya dengan asumsi Disiplin Kerja dan Pelatihan bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Personil sebesar 0,238.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.569	2.918

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Personil

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien Adjust R Square adalah sebesar 0,569 atau sama dengan 56,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Personil sebesar 56,9%. Sedangkan 43,1% (100% -

59%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

H₁ = terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil.

H₂ = terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Personil.

H₂ = terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil.

Dasar pengambilan keputusan Uji t

a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “Coefficients”

1) Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima.

2) Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.

b. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel

1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.

2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak.

Tabel 18. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.813	4.769		1.219	.228	
1	Disiplin Kerja	.373	.082	.438	4.565	.000
	Pelatihan	.274	.077	.337	3.569	.001
	Motivasi Kerja	.238	.076	.270	3.128	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

c. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “Coefficients”

1) Uji t untuk melihat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil.

Berdasarkan output pada tabel “Coefficients” di atas diperoleh nilai Sig. untuk variabel X1 sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan jika dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,565 > 1). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil.

2) Uji t untuk melihat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Personil.

Berdasarkan output pada tabel “Coefficients” di atas diperoleh nilai Sig. untuk variabel X2 sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan jika dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil dimana t_{hitung} lebih besar

dari t_{tabel} ($3,569 > 1,67155$). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Personil.

3) Uji t untuk melihat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil.

Berdasarkan output pada tabel “Coefficients” di atas diperoleh nilai Sig. untuk variabel X3 sebesar 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan jika dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,128 > 1,67155$). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Personil.

7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05).

Adapun pedoman pengambilan keputusan uji f sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “ANOVA”

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil.
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil.

b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil.

Tabel 18. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	712.073	3	237.358	27.878	.000 ^b
1 Residual	493.814	58	8.514		
Total	1205.887	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

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

Berdasarkan output pada tabel “ANOVA” di atas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,878 > 2,76$) Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil.

KESIMPULAN

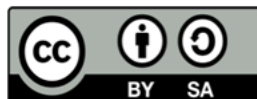
Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan yang signifikan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel di Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana. Pertama, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, yang didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja personel secara efektif di lingkungan tersebut. Kedua, pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel, seperti yang dibuktikan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} . Ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja personel di satuan tersebut.

Selain itu, motivasi kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai signifikansi yang relevan. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor motivasi dalam mendukung kinerja yang optimal dari personel. Secara simultan, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana, sebagaimana terindikasi dari nilai signifikansi yang signifikan dan perbandingan F_{hitung} yang melebihi F_{tabel} . Hal ini menunjukkan kompleksitas dan interkoneksi antara faktor-faktor ini dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal di lingkungan kerja yang khusus ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pandangan yang jelas dan terukur bagi manajemen untuk mempertimbangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja personel melalui peningkatan disiplin kerja, pelatihan yang berkelanjutan, serta peningkatan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *JMHS: Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 46–55. <https://jurnal2.umsu.ac.id/index.php/jmhs/article/download/12/13>,
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>

- Arum1, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Emil, M., & Lestari, W. M. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70. <https://doi.org/10.33087/sms.v4i2.142>
- Imam, S., & Madiistriyatno, H. (2021). *metodologi penelitian kuantitatif (a rahmattulloh (ed.); 1st ed.)*. indigo media.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Madiistriyatno, H. (2022). *Dinamika dan Keberadaan Organisasi (A. Ramchatulloh (ed.); 1st ed.)*. Indigo Media.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 48–63. <https://doi.org/10.31605/jepa.v3i1.833>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- POLRI. (2010). PERKAP 14 Tahun 2010 Tentang Penanganan Kejadian KBRN. PERKAP.
- POLRI. (2022). PERKAP NO 6 Tahun 2022 SOTK POLRI. In PERKAP POLRI
- SAT KBRN. (2024). Renja Sat KBRN T.A 2024.
- SAT KBRN. (2024). Renstra Sat KBRN 2020-2024.



work is licensed under a

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana di Depok Jawa Barat

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License