MM Journal of Business and Management

Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar

Volume 2. Nomor 1. Halaman 99-105

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL BATALYON PELOPOR MAKASSAR

[1]Nurcholis Kadier, [2]Nurfaidah, [3]Ikhsan Amar Jusman
[123]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar
[1]Suhermanman79@gmail.com, [2]nurfaidahypup67@gmail.com,
[3]ikhsanamar@stie.ypup.ac.id

Keywords:
Leadership, Training, Work Motivation, Personnel Performance

This study aims to analyze and determine the effects of leadership, training, and work motivation on the performance of personnel at Batalyon A Pelopor Makassar, both partially and simultaneously, as well as to identify the variable that has the most dominant influence on personnel performance. This study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of all personnel of Batalyon A Pelopor Makassar, with a total of 133 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted with the assistance of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program, including validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination. The results showed that, partially, leadership had a positive and significant effect on personnel performance. Training had a positive and significant effect on personnel performance. Work motivation also had a positive and significant effect on personnel performance. Based on the Standardized Coefficients Beta values, training was the variable that had the most dominant relative influence on personnel performance. Simultaneously, leadership, training, and work motivation had a significant effect on the performance of personnel at Batalyon A Pelopor Makassar.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 99-105

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan organisasi yang semakin dinamis, peran sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu institusi. Organisasi tidak hanya dituntut memiliki sistem dan teknologi yang baik, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana organisasi mampu menjalankan fungsinya secara optimal.

Kinerja personel di Batalyon A Pelopor Makassar menjadi tolok ukur keberhasilan satuan dalam menjaga stabilitas keamanan di wilayah hukum Polda Sulawesi Selatan. Namun, tuntutan tugas yang dinamis dan penuh risiko di lapangan seringkali memberikan tekanan besar bagi personel. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja dapat terjadi akibat berbagai faktor kompleks, di mana efektivitas pelaksanaan tugas tidak hanya bergantung pada aspek fisik, tetapi juga pada kesiapan mental, keterampilan teknis, dan dukungan manajerial.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan. Dalam teori kepemimpinan, seorang pemimpin memiliki peran sebagai pengarah, penggerak, dan pengendali perilaku bawahan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, komunikasi yang baik, serta memberikan motivasi kepada personel sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga memiliki landasan teoretis yang kuat dalam teori pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*). Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahua, keterampilan, dan kemampuan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Teori ini menegaskan bahwa semakin tinggi kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kompetensi individu yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang tidak kalah penting. Berdasarkan teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg (2020), motivasi berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya peningkatan kinerja personel dalam mendukung tugas-tugas strategis Batalyon A Pelopor Makassar, serta melihat peran sentral kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja dalam memperkuat kualitas sumber

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 99-105

daya manusia, maka diperlukan suatu kajian ilmiah yang mampu mengidentifikasi seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja personel. Urgensi penelitian juga diperkuat oleh perkembangan kebutuhan organisasi, dinamika tugas yang semakin kompleks, dan perlunya pembaruan pembinaan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel secara objektif melalui data numerik. Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari jenis data kuantitatif dan kualitatif, yang diperoleh melalui sumber data primer dan sekunder. Penggunaan kedua jenis dan sumber data ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Batalyon A Pelopor Makassar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan terkait pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Batalyon A Pelopor Makassar yang digunakan adalah Kuesioner, Observasi, Dokumentasi dan Wawancara. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel yang bertugas pada Batalyon A Pelopor Makassar yang berjumlah 523 personel dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 133 responden. Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji kualitas instrumen, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri atas Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel independen, yaitu Kinerja Personel (Y), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen, apakah bersifat positif atau negatif.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 99-105

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.442	.998		2.445	.005
	Kepemimpinan	.155	.039	.052	1.395	.005
	Pelatihan	.570	.076	.588	7.454	.004
	Motivasi Kerja	.334	.077	.343	4.363	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber: hasil penelitian (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel pada Batalyon A Pelopor Makassar dengan jumlah responden sebanyak 133 personel.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagaimana disajikan pada Tabel Coefficients. Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}442 + 0{,}155X_1 + 0{,}570X_2 + 0{,}334X_3}$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,442 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan, maka nilai Kinerja Personel sebesar 1,442.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,155 menunjukkan bahwa, Kepemimpinan mempunyai arah pengaruh positif terhadap Kinerja Personel. Artinya, setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Personel sebesar 0,155 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja tetap atau konstan.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 99-105

3. Koefisien regresi Pelatihan (X_2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai arah pengaruh positif terhadap Kinerja Personel. Artinya, setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi kerja tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,334 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap Kinerja Personel. Artinya, setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Personel sebesar 0,334 satuan, dengan asumsi Kepemimpinan dan Pelatihan tetap atau konstan.

Berdasarkan nilai Sig, variabel Kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi 0,005, Pelatihan sebesar 0,004, dan Motivasi Kerja sebesar 0,001. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Dengan demikian, Pelatihan merupakan variabel yang memiliki kontribusi relatif paling besar terhadap Kinerja Personel dibandingkan dengan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel pada Batalyon A Pelopor Makassar, serta berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Bataliyon A Pelopor Makassar; (2) Penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Bataliyon A Pelopor Makassar; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Bataliyon A Pelopor Makassar; (4) Kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Bataliyon A Pelopor Makassar.

Berdasarkan simpulan penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Batalyon A Pelopor Makassar maupun bagi peneliti selanjutnya.

1. Bagi Pimpinan Batalyon A Pelopor Makassar

   Pimpinan diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pembinaan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi kepemimpinan pada setiap jenjang. Pemimpin hendaknya mengedepankan komunikasi yang efektif,

keteladanan, objektivitas dalam pengambilan keputusan, serta pembinaan yang berkesinambungan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong peningkatan kinerja personel.

2. Peningkatan Program Pelatihan
   Program pelatihan perlu terus ditingkatkan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dengan menyesuaikan perkembangan teknologi, dinamika lingkungan strategis, dan kebutuhan operasional satuan. Materi pelatihan hendaknya berbasis kompetensi, lebih banyak menggunakan metode praktik, simulasi, dan evaluasi pascapelatihan sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh benar-benar dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Peningkatan Motivasi Kerja Personel
   Organisasi perlu membangun sistem yang mampu meningkatkan motivasi kerja personel melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier yang transparan, pembinaan profesionalisme secara berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan mendukung pengembangan potensi personel. Dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan personel akan memiliki semangat, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas.
4. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia
   Batalyon A Pelopor Makassar diharapkan terus memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia secara terpadu dengan mengintegrasikan aspek kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja ke dalam kebijakan pengembangan personel. Pendekatan yang terintegrasi akan membantu organisasi dalam membangun sumber daya manusia yang profesional, adaptif, berintegritas, dan mampu menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja personel, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, beban kerja, sistem penghargaan, maupun gaya komunikasi pimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) atau memperluas objek penelitian pada satuan atau instansi lain sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antarorganisasi.

MM Journal of Business and Management
Penerbit: LPPM STIE YPUP Makassar
Volume 2. Nomor 1. Halaman 99-105

REFERENSI

Armstrong, Michael. (2024). *Performance Management*. Kogan Page.

Andini, F. (2023). The Effect of Training on Employee Performance. *Journal of Economics and Business*, 8(1), 33–47.

Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (2021). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.

Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

Firmansyah, D. (2023). Training and Performance Improvement in Public Sector. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(2), 200–215.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2023). Transformational Leadership and Employee Performance. *Journal of Public Administration*, 7(3), 210–225.

Herzberg, Frederick. (2020). *The Motivation to Work*. Routledge.

Maslow, Abraham H. (2020). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pratama, A. (2022). Leadership, Training, and Motivation on Performance. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 120–135.

Putra, M. (2022). Work Motivation and Employee Performance. Jurnal SDM Indonesia, 6(2), 88–102.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018. (2018). Sistem Manajemen Kinerja Anggota Polri. Jakarta: Kepolisian Negara Republik Indonesia.