



## Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kota Palopo

Dian Anggriani Utina<sup>1)</sup>; Junaidin<sup>2)\*</sup>; Adrianus Parenden<sup>3)</sup>, Sofyan Hamid Indar<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makasar

<sup>4)</sup> ITB Nobel Indonesia

*junaidinselayar400@gmail.com* \*(Tanda untuk korespondensi author)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze 1) the effect of work motivation, training and job satisfaction partially on employee performance at the BPKAD Palopo City. 2) Work motivation, training and job satisfaction partially affect the work performance of employees at the BPKAD Palopo City. 3) The most dominant variable influencing employee performance at BPKAD Palopo City. This research was conducted at the office of BPKAD Palopo City. Determining the sample using the Saturated sampling technique by using the entire population as a sample, as many as 55 employees. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study conclude that: Partially, motivation, training and job satisfaction have a positive and significant effect on work performance at the Office of the BPKAD Palopo City. This means that increasing motivation, training and job satisfaction can improve job performance. Simultaneously shows that the variables of motivation (X1), training (X2), and job satisfaction (X3) affect work performance (Y) which means that an increase in motivation, training and job satisfaction will affect an increase in work performance. Partially shows that motivation has a dominant effect on work performance, this shows that the greater the motivation, the higher the work performance at the Office of the BPKAD Palopo City.*

**Keywords:** *Motivation, Training, Job Satisfaction and Job Performance*

### PENDAHULUAN

Berdasarkan sistem dan aturan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, BPKAD mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan khususnya penunjang bidang keuangan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut BPKAD mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan Teknis Pengelolaan Keuangan dan Barang milik Daerah.
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah.
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah.

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan barang milik daerah.
5. Pelaksanaan administrasi Badan.
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan tugas dan fungsi BPKAD yang cukup berat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab. Pada prinsipnya sumberdaya manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau badan usaha, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa (service). Untuk itu faktor sumberdaya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau badan usaha tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai variabel penting yang harus diperhatikan organisasi adalah bagaimana memotivasi pegawai dan memberikan pelatihan serta meningkatkan kepuasan kerjanya.

Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan proses manajemen pada suatu organisasi mulai dari tingkat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan evaluasi terhadap seluruh kegiatan manajemen organisasi atau perusahaan. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan Prestasi Kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai BPKAD Kota Palopo melalui diklatpim IV, on the job training, pendidikan dan pelatihan, Latpim III, Latpim II dan sebagainya tetapi kurang membawa hasil yang memadai. Hal ini disebabkan oleh karena hampir semua peserta hanya berorientasi pada kebutuhan sesaat, yakni kebutuhan akan penjenjangan atau promosi jabatan bukannya mengarah kepada pendalaman tugas-tugas sebagai unsur yang sangat menentukan tujuan usaha organisasi tersebut. Misalnya peningkatan kualitas kerja, peningkatan Prestasi Kerja dan produktivitas kerja, peningkatan prestasi pegawai dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Fakta empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada BPKAD Kota Palopo masih belum optimal hal ini bisa dilihat dari capaian prestasi pegawai yang belum memenuhi harapan, misalnya target pekerjaan tidak tercapai, masih sering menunda pekerjaan, kemampuan kerja yang masih rendah, dan lainnya.

Amstrong (2011) memberikan definisi motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Teori Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan sebagaimana dalam bukunya Bruce ( 2011) melihat motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang secara hirarki mulai dari yang terendah sampai tertinggi yaitu:

1. Physiological needs : air, food, water, leep, sex, etc ; kebutuhan ini merupakan perwujudan kebutuhan yang paling nyata dan paling mendasar setiap orang meliputi sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan biologis.
2. Safety and Security needs; merupakan kebutuhan adanya perlindungan dan kepastian akan keamanan termasuk adanya ancaman yang menimbulkan kecemasan dan kemiskinan serta untuk mendapatkan keadilan.
3. Love and belonging needs ; adanya kebutuhan rasa cinta kasih dan rasa diterima pada semua golongan.
4. Esteem and Self Esteem needs; merupakan kebutuhan akan penghargaan, dukungan dan dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu memerlukan pengakuan dan keberadaan serta statusnya oleh orang lain.
5. Cognitive Needs; merupakan kebutuhan manusia untuk memperoleh pengetahuan dan untuk mengerti sesuatu.
6. Aesthetic Needs; kebutuhan ini merupakan wujud adanya kebutuhan keseimbangan dan keteraturan dalam kehidupan.
7. Self Actualization Needs; merupakan kebutuhan mewujudkan diri sendiri dengan mengembangkan potensi dan kemampuannya.
8. Transcendence; adanya pengakuan bahwa masih ada yang lebih tinggi dari pada kekuatan manusia.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2013) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan Prestasi Kerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2014) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Menurut Schehermerhorn (2014) kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan antar sesama rekan kerja.

Locke (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. Walaupun kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi seperti juga halnya dengan kepuasan atas aspek-aspek kehidupan lainnya.

Prestasi Kerja Pegawai (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Prestasi Kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2013).

Prestasi Kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2011) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dari karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi

## **TINJAUAN LITERATUR**

Menurut Buchari (2012) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas perseorangan maupun kelompok – kelompok organisasi. Siagian (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Harold Koontz and Heinz Weihrich (2008) mengemukakan pendapat tentang motivasi sebagai berikut : *“Motivation is a general term applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say that managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner”*. Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini

dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan. Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan lain-lain.

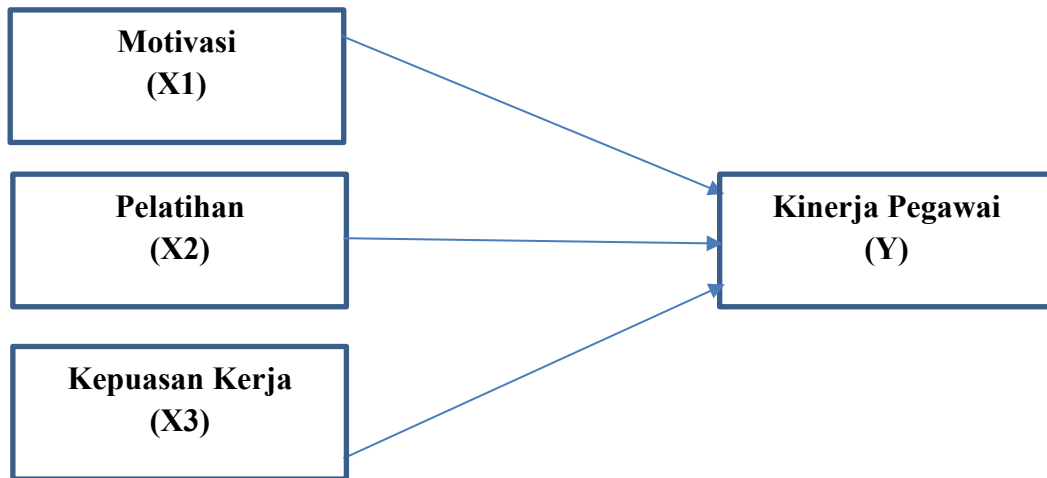
Menurut Ambar Teguh (2015) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010) Sedangkan menurut Rivai dan Simamora pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Davis dalam Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.*

Menurut Sedarmayanti (2019), “Kinerja terjemahan dari *“performance”* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.”. Menurut Hariandjha (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2013). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2013).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- H1 :** Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Palopo
- H2 :** Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Palopo
- H3:** Motivasi kerja merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Palopo

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian ini dilakukan pada BPKAD Kota Palopo.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPKAD Kota Palopo sebanyak 55 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 55 orang pegawai.

### **Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 12.0. Adapun model analisis dari Regresi

**Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Pada BPKAD Kota Palopo**

---

Linear Berganda (Sugiyono, 2013) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

a = konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = pelatihan

X3 = kepuasan kerja

b1, b2, b3, , = Koefisien pengaruh

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha=0,05$ . Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\leq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$  (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment Pearson. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0.30$  (cut of point) (Sugiono, 2010).

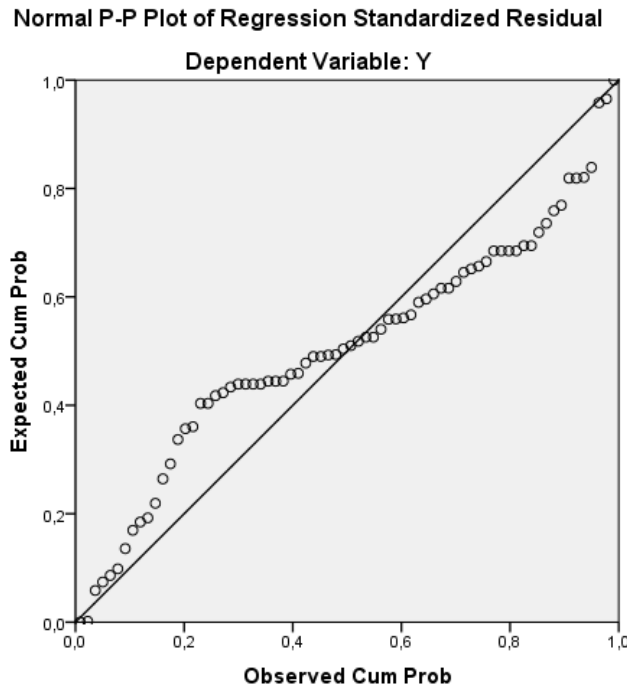
**Tabel 1. Uji Validitas  
Tabel Uji Instrumen – Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,667	Valid
	X1.2	0,730	Valid
	X1.3	0,387	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,350	Valid
	X2.2	0,455	Valid
	X2.3	0,797	Valid
	X2.4	0,583	Valid
	X2.5	0,415	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Y1.1	0,768	Valid
	Y1.2	0,310	Valid
	Y1.3	0,726	Valid
	Y1.4	0,302	Valid
	Y1.5	0,367	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2.1	0,629	Valid
	Y2.2	0,411	Valid
	Y2.3	0,732	Valid
	Y2.4	0,529	Valid
	Y2.5	0,532	Valid

Sumber data di olah (2023)

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 bawah ini:



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 2. Hasil Regresi Berganda**

Model	B	T	P (sig)
Constant	10,796	2,267	0.028
Motivasi (X <sub>1</sub> ),	0,527	2,331	0.024
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,596	4,373	0.000
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	0.052	0,437	0.664

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 10,796 + 0,527 X_1 + 0,596 X_2 + 0,052 X_3$$

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77,470	3	25,823	11,060	,000 <sup>b</sup>
Residual	119,075	51	2,335		
Total	196,545	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	10,796	2,267	0.028
Motivasi (X <sub>1</sub> ),	0,527	2,331	0.024
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,596	4,373	0.000
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	0.052	0,437	0.664

Sumber : Data diolah, 2023

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukriani (2012), Edi Sofiantho (2016), Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 25 mengindikasikan bahwa variabel motivasi dengan t hitung sebesar 2,331 dengan dengan signifikansi 0.024 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012) “pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian industri pemasaran di perum unit I jawa tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8% variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sagir (dalam Sasrohadiwaryo, 2002) mengemukakan unsur-unsur yang menjadi penggerak motivasi seseorang adalah: kebutuhan akan kinerja (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*).

Selanjutnya menurut Maslow orang akan tergerak untuk bekerja jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan terpenuhi kebutuhan seperti yang diharapkan akan membentuk sikap mental yang mendorong untuk selalu berprestasi dan jika lingkungan kerja mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mendorong agar pegawai dapat dimanifestasikan motivasinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, perlu diupayakan kebijakan pimpinan sebagai berikut : a) Mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya swadana dan meningkatkan program pengembangan SDM pamong belajar melalui kegiatan tugas belajar mengikuti pendidikan formal baik jenjang S1, S2 maupun S3. Kebijaksanaan dimaksud perlu ditempuh didasarkan atas pertimbangan agar kualitas SDM pamong belajar dapat meningkat disamping memberi peluang yang lebih besar bagi pegawai untuk dapat meningkatkan kepangkatannya sehingga motivasi pegawai dapat menjadi lebih tinggi. b) Memberi penghargaan atas lama pengabdian dan prestasi. c) Peluang

kenaikan pangkat dan jabatan reguler bila masih ada lowongan jabatan di atasnya bagi mereka yang menunjukkan prestasi kerja baik terus menerus.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil temuan untuk variabel pelatihan dengan  $t$  hitung sebesar 4,373 dengan signifikansi 0.000 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian relative sama dengan hasil penelitian Sulistiawati Sunaryo (2013) yang dilaksanakan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kendari Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah pelatihan, insentif dan kesempatan berkarir

Temuan ini sejalan dengan pendapat oleh Simamora (2011) yang mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kapabilitasnya. Salah satu tujuan utama pelatihan adalah memberikan pemahaman terhadap konsep dan teori serta kemampuan kerja. Temuan ini juga menjadi dasar bahwa sistem pelatihan dan pengembangan pegawai harus disesuaikan dalam kebutuhan dalam proses meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja seorang pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Dengan pengembangan sumber daya tersebut juga akan memberi dampak terhadap pegawai tersebut dimana mereka akan memberi dampak terhadap kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya.

Strategi pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan formal yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral. Manfaat lain yang dapat diperoleh adalah meningkatnya produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatnya semangat kerja dalam organisasi dengan komitmen yang organisasional yang tinggi, mendorong sikap keterbukaan serta memperlancar komunikasi yang efektif.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dengan  $t$  hitung sebesar 0,437 dengan signifikansi 0.664 yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2010:251) dan Luthans (2002:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2004:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini

didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Ada dua dasar untuk memperdebatkan, bahwa kepuasan kerja itu penting. Secara menarik, keduanya berbeda dari alasan rasional untuk mengkaji kepuasan kerja, yakni kemampuan kepuasan yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja. Pertama, dan alasan yang paling jelas, berada pada kenyataan bahwa korelasi kuat antara absensi dan kepuasan, seperti halnya antara *turnover* dan kepuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja tampaknya merupakan fokus penting suatu organisasi yang berharap untuk mengurangi absensi dan *turnover*.

Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan dan kinerja saling berkaitan, meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Apabila kita mengasumsikan, seperti dalam teori motivasi, bahwa *reward* menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal kinerja menghasilkan *reward*, maka memungkinkan bahwa hubungan yang ditemukan antara kepuasan dan kinerja terjadi melalui tindakan dari variabel ketiga, yaitu *reward*. Secara singkat, kinerja yang baik mengarahkan pada *reward*, yang pada gilirannya mengarahkan pada kepuasan, rumusan ini ingin menyatakan bahwa kepuasan disebabkan oleh kinerja, dari pada menyebabkan kinerja, seperti yang diasumsikan sebelumnya.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with how employees view their work*". Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki (2011) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*". Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2011) yang mengemukakan bahwa "*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*".

Kepuasan kerja yang dialami oleh setiap pegawai berbeda-beda. Tetapi ada kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri setiap pegawai. Sikap-sikap pegawai terhadap pekerjaannya dapat didasarkan atas berbagai karakteristik yang menjadi pertimbangan setiap pekerja (pegawai) seperti gaji/upah, kondisi kerja dan kesempatan promosi. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan. Selain itu, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi lebih besar dalam penetapan sasaran, mereka mulai merasa dirinya lebih menjadi bagian dari organisasi.

## Kesimpulan

Pertama, secara parsial motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Palopo. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kedua, secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Ketiga, secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor

BPKAD Kota Palopo. Perlunya memberi motivasi kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui sikap terhadap pekerjaan, kebutuhan untuk berprestasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, Michael, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Braunen, Julia, 1997, Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Darmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia pada Prestasi Kerja, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Fatmawati, 2003, Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap prestasi Kerja Petugas Teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros, Tesis Program Studi Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, tidak dipublikasikan.
- Gibson, James I, John M Ivancevich, James M Donnelly, Jr. 2007, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2000, Pendidikan dan Pelatihan, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jembatan, Jakarta.
- Hairul Mukhasim, 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Hani T. Handoko, 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Helzberg, SuadHusnan.2009. Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta
- Jayakusuma, 1999, Prestasi Dalam Dunia Kerja, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- John Soeprihanto, 1990.Manajemen Sumber Daya Manusia, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lamu, 2001, Prestasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Nusantara Press, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen SDM, : BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999.Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan dan Pendidikan (Manajemen Kepegawaian).PT. Darma Mataram, Jakarta.
- Robins, 2007, Manajemen sumber daya manusia. PT. Grafindo Persada, Jakarta.

**Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Pada BPKAD Kota Palopo**

---

Mukhtar Siagian, 2000. Prestasi Karyawan, PT STIE YKPM, Yogyakarta.

Siagian, Sondang. P. 2001. Manajemen SDM. : Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sudjana. 2002. Metode Statistik. Tarsito, Bandung

Suhasini, 1995. Pendidikan dan Tanggungjawab. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Winardi, 2008, Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lembaga Pemberdayaan dan Pengembangan UI, Jakarta.



Published by Journal of Management  
and Business Accounting | This is an open access  
article distributed under the Creative Commons Attribution  
License. Copyright @2023 by the Author(s).