

PENGARUH KERJA TIM, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN JENEPONTO

Ridwan Syam^{*1}, Syafruddin Kitta², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹oddangkarting@gmail.com, ²syafuruddin_k@yahoo.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja tim, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 21. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yaitu dimana peneliti berusaha menentukan penyebab kejadian peristiwa pengaruh dan yang mempengaruhi telah terjadi dan diteliti oleh peneliti dalam tinjauan ke belakang.

Hasil penelitian menemukan bahwa kerja tim dan motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti ketika pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto hanya mengandalkan kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan maka tidak akan memberi pengaruh terhadap upaya optimalisasi kinerja pegawai di instansi ini namun dalam kondisi kurang motivasi pun para pegawai tetap dapat bekerja dengan baik sehingga pengaruh motivasi menjadi tidak signifikan. Adapun secara simultan dari ketiga variabel menunjukkan pengaruh positif signifikan. Selanjutnya motivasi menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto yang berarti ketika ingin meningkatkan kinerja maka hal pertama yang harus ditingkatkan yakni motivasi dalam bekerja.

Kata Kunci: Kerja Tim, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of teamwork, training and motivation simultaneously on the performance of employees at the Jeneponto Department of Transportation, either partially or simultaneously.

The research approach used is quantitative research, namely research focused on the study of objective phenomena to be studied quantitatively. Data collection was carried out using questionnaires, then data analysis was carried out quantitatively using SPSS version 21. The research approach used in this study was ex post facto research, which is where the researcher tries to determine the causes of the events that affect and that affect have occurred and are investigated by researchers in review. to the back.

The results of the study found that teamwork and motivation partially had no significant positive effect on employee performance, which means that when employees of the Jeneponto Regency Transportation Service only rely on team work in completing work, it will not have an effect on efforts to optimize employee performance in this agency but in conditions of lack of motivation. Even the employees can still work well so that the influence of motivation is not significant. Meanwhile, the three variables simultaneously showed a significant positive effect. Furthermore, motivation becomes the variable that has the most dominant influence on the performance of the employees of the Jeneponto Regency Transportation Service, which means that when you want to improve performance, the first thing that must be improved is motivation at work.

Keywords: *Teamwork, Training, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pemanfaatan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam kegiatan mengelola organisasi karena sumber daya manusia menjadi salah satu fungsi terpenting di dalam suatu organisasi. Tentunya terdapat beberapa tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik untuk kinerja karyawan maupun pegawai yang optimal (Abdul, 2018).

Tersedianya sumber daya manusia yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kinerja organisasi yang memberikan manfaat bagi pemerintahan, masyarakat dan para pegawai itu sendiri (Namora et al., 2019). Proses meningkatkan kinerja pegawai menjadi proses yang sangat penting. Proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi baik bagi instansi pemerintahan di kalangan masyarakat. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya (Lawasi dan Triatmanto 2017).

Dalam suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah (Barus, 2018).

Terwujudnya optimalisasi kinerja pegawai dalam instansi tidak terlepas dari Kerjasama diantara pegawai, pelatihan yang diperoleh terkait pekerjaan dan motivasi dalam bekerja. Kerja tim menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Lawasi dan Triatmanto, 2017). Kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan demi mencapai tujuan organisasi. Adapun capaian kinerja tahun 2020 dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Jumlah arus penumpang Angkutan Umum	Orang	264,283	149,087	56,41
2	Rasio Ijin Trayek	Ratio	0,0007	0,0004	42,85
	Jumlah Uji KIR Angkutan Umum	Unit	1,043	1,117	107,10
3	Jumlah Pelabuhan Laut	Plb	2	1	50
4	Persentase Kepemilikan KIR Angkutan Umum	%	100	54,83	54,83
5	Pemasangan Rambu-Rambu	%	24,56	16,67	67,87
6	Rasio Panjang Jalan	Rasio	0,59	0,10	16,94

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
	Perjumlah Kendaraan				
7	Jumlah orang; Barang Melalui Dermaga/ Terminal Per Tahun	Orang	1.766.590	1.446.666	81,89

Sumber: Dinas Perhubungan Kab. Jeneponto (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada instansi ini masih ada yang belum maksimal misalnya Persentase Kepemilikan KIR Angkutan Umum ataupun pemasangan rambu-rambu. Setelah kerja tim, factor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mengotimalkan capaiannya yakni pelaksanaan pelatihan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Ajimat dan Ahmad, 2020).

Persepsi tentang motivasi dibentuk oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan memiliki jiwa sosial dan kasih sayang, Kebutuhan terhadap penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk kemudian melakukan suatu tindakan yang dianggapnya sesuai dengan situasi yang dia alami. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang ada menunjukkan bahwa para karyawan ini ingin membutuhkan ruang untuk mengaktualisasikan diri atau dengan kata lain kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan. Kinerja mereka akan semakin baik ketika mereka merasa termotivasi melalui perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya. Ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Fenomena yang terjadi terkait dengan dimensi pekerjaan pada objek penelitian yaitu instansi telah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap pegawai. Namun, masih ada beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemudian pada dimensi rekan kerja, fenomena yang terjadi yaitu hubungan antar pegawai menunjukkan hubungan rekan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Karena masih adanya beberapa pegawai yang kurang berinteraksi dengan pegawai lainnya.

Hasil penelitian dari Lawasi dan Triatmanto (2017) menemukan bahwa kerja sama tim tidak memberi dampak signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai sedangkan dalam penelitian lain dari Nainggolan et al., (2020) ditemukan fakta empiris bahwa kinerja tim yang baik akan mampu memberi pengaruh yang baik serta signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

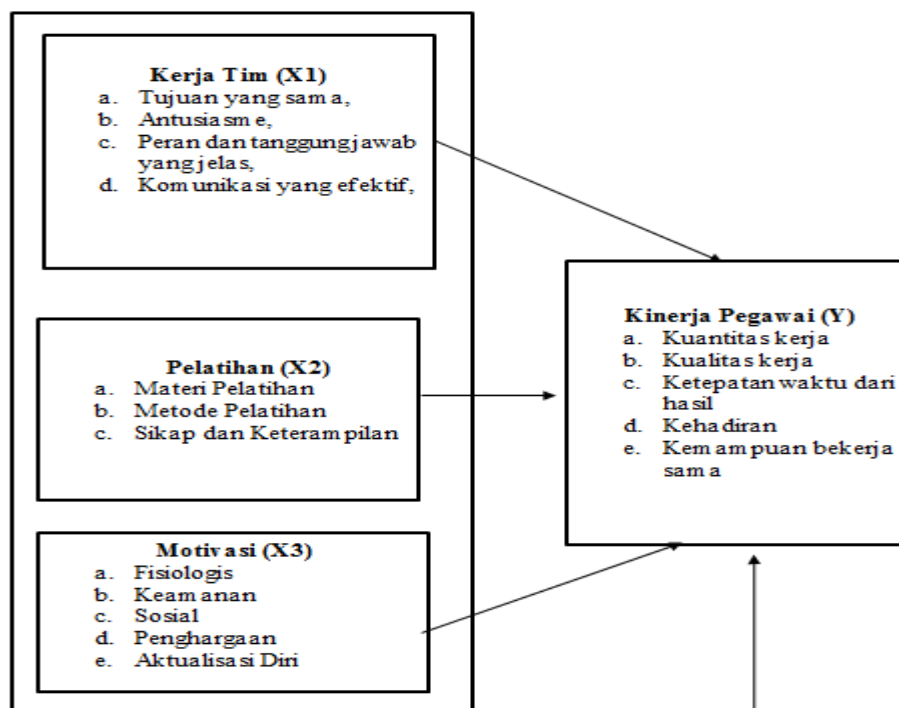
Pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana hasil penelitian dari Hasibuan (2017) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Adhanti (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan belum mampu memberi dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Variabel selanjutnya yang diharapkan memberi pengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai yakni motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian dari Adhanti (2020) serta Lawasi dan Triatmanto (2017) yang menemukan bahwa kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki para pegawai sebab motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Adapun penelitian dari Julianry et al (2017) menunjukkan hal sebaliknya dimana motivasi yang baik belum mampu mengoptimalkan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka ingin diteliti dan dikaji secara mendalam dengan judul penelitian: Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto.

Adapun kerangka konsep hubungan antara variabel kerja tim, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto, dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Mengacu pada rumusan masalah, kajian pustaka serta kerangka pikir konseptual penelitian yang telah dijelaskan tersebut maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto.
2. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto.
3. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto.
4. Diduga kerja tim, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto.

5. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Jeneponto

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif (Musfiqon, 2012). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yaitu dimana peneliti berusaha menentukan penyebab kejadian peristiwa pengaruh dan yang mempengaruhi telah terjadi dan diteliti oleh peneliti dalam tinjauan ke belakang (Sugiyono, 2016).

Adapun tempat atau wilayah penelitian adalah Dinas Perhubungan Jeneponto. Sedangkan waktu penelitian direncanakan pada bulan April 2021 sampai dengan bulan Juli 2021.

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Dinas Perhubungan Jeneponto sebanyak 45 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, A.M., 2019 :150). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi diikutsertakan sebagai sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan dengan memakai skala Likert. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:199). Instrumen kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data variabel kerja tim (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Jeneponto.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinansi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kerja tim(X1)	1	.895	0,30	Valid
	2	.537	0,30	Valid
	3	.891	0,30	Valid
	4	.849	0,30	Valid
	5	0.826	0,30	Valid
	6	0.822	0,30	Valid
	7	0.884	0,30	Valid
	8	0.830	0,30	Valid
Pelatihan (X2)	1	.807	0,30	Valid
	2	.551	0,30	Valid
	3	.818	0,30	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X3)	1	.694	0,30	Valid
	2	.654	0,30	Valid
	3	.897	0,30	Valid
	4	.817	0,30	Valid
	5	.857	0,30	Valid
Kinerja pegawai pegawai(Y)	1	.571	0,30	Valid
	2	.484	0,30	Valid
	3	.876	0,30	Valid
	4	.821	0,30	Valid
	5	.869	0,30	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2021

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 18 pertanyaan yang telah diisi oleh 45 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas dapat dilihat setiap pertanyaan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerja tim (X1)	0.886	Realibel
Pelatihan (X2)	0.829	Realibel
Motivasi (X3)	0.911	Realibel
Kinerja pegawai (Y)	0.879	Realibel

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel Kerja tim(X1), Pelatihan(X2), Motivasi(Z), Kinerja pegawai (Y) ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.455	.528		2.754	.007	
Kerja Tim (x1)	-.008	.077	-.006	-.103	.918	
Pelatihan (x2)	.128	.128	.074	1.001	.320	
Motivasi (x3)	.857	.056	.914	15.202	.000	

Sumber: Olah Data (2021) Sumber: SPSS (2021)

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.455 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kerja tim, pelatihan, dan motivasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai pada dinas perhubungan jenepono akan mengalami kenaikan skor sebesar 1.455 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi kerja tim (X_1) sebesar -0,008 berarti ada pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan jenepono sebesar -0,008, sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti penambahan 1 poin kerja tim, maka akan mengalami menurun kinerja pegawai sebesar -0.008 satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0.128 ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan jenepono sebesar 0,128. sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai pegawai dinas perhubungan jenepono dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0.857 ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan jenepono sebesar 0,128. sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai pegawai dinas perhubungan jenepono dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka nilai pengaruh antar variabel secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kerja tim berpengaruh tidak signifikan dengan nilai sig 0.918 yang lebih besar daripada 0.05 sehingga kerja tim belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pelatihan berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0.327 yang lebih besar daripada 0.05 sehingga kerja tim belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan nilai sig yakni 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05 sehingga kerja tim telah menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Setelah pengaruh antar variabel bebas dan terikat parsial maka selanjutnya yakni uji simultan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	971.987	3	323.996	666.553	.000 ^b
Residual	43.261	89	.486		
Total	1015.247	92			

Sumber: Output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel anova di atas dapat diketahui bahwa secara simultan, kerja tim, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan f hitung sebesar 666.553 dan nilai sig 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.956	.697

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat nilai R Square 0.941 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yakni kerja tim, pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan tentang kinerja pegawai sebesar 95.6% sedangkan 4.6% merupakan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Selanjutnya untuk melihat taraf signifikansi dari uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan 45 responden maka dapat diketahui bahwa kerja tim telah berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto yang berarti ketika kerja tim ditingkatkan maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga hipotesis ditolak. Kerja tim yang sudah terbentuk selama ini sudah baik namun ketika berbicara kinerja pegawai di lingkup instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto juga tidak terlepas dari beberapa faktor lain. Manfaat kerjasama tim sangat besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, juga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Teamwork dalam bekerja adalah salah satu soft skill yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai. Fungsi bekerja dalam **tim** antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan anggota lainnya agar lebih dapat memaksimalkan kinerjanya.

Nainggolan et al., (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara” menemukan fakta empiris bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan 45 responden maka dapat diketahui bahwa pelatihan telah berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto yang berarti ketika pelatihan ditingkatkan maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga hipotesis ditolak. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya pengetahuan awal yang diperoleh pada saat pra jabatan sehingga ketika setelahnya dilaksanakan pelatihan tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap

kinerja pegawai dengan *job desk* yang berulang dari waktu ke waktu. Pelatihan diharapkan dapat dijadikan sebagai proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan pegawai dilakukan dengan tujuan agar para pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, semua pegawai perlu menambah skill dan kemampuan mereka secara berkala. Itulah arti pentingnya pelatihan pegawai dalam mengoptimalkan kinerja mereka

Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widodo (2015) yang mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Lebih lanjut menurut dalam penelitian Hamali Ajimat dan Ahmad (2020) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terd an mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standa kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan 45 responden maka dapat diketahui bahwa motivasi telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jenepono yang berarti ketika motivasi ditingkatkan maka takan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Motivasi dalam bekerja dapat menjadi variabel yang dapat memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada terutama pada instansi yang pegawainya melaksanakan pekerjaan berulang-ulang dan sama dari waktu ke waktu.

Hasil ini sejalan dengan definisi motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Utami, 2015). Robbin dalam penelitian Rahayu dan Ruhamak (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan ketiga variabel independent yang terdiri dari kerja tim, pelatihan dan motivasi telah memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Hal ini justru berbanding terbalik karena secara parsial dimana kerja tim dan pelatihan belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diketahui bahwa kerja tim, pelatihan dan motivasi memiliki determinan yang signifikan terhadap kinerja sehingga dibutuhkan keselarasan agar dapat tercipta kinerja pegawai yang optimal di lingkup Dinas Perhubungan Kabupaten Jenepono.

Hasil penelitian terdahulu dari Hartono et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Motivasi Merupakan Variabel Dominan Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dari ketiga variabel independent yakni kkerja tim, pelatihan, dan motivasi kerja maka berdasarkan hasil uji statistik maka motivasi merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien tertinggi dan paling signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Sudarman (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika profesi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kerja tim secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti ketika pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto hanya mengandalkan kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan maka tidak akan memberi pengaruh terhadap upaya optimalisasi kinerja pegawai di instansi ini.
- 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti ketika pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto hanya berfokus pada pelaksanaan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka tidak akan memberi dampak yang optimal.
- 3) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti ketika pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto senantiasa menjaga ataupun meningkatkan motivasi dalam bekerja maka kinerjanya juga akan meningkat secara signifikan.
- 4) Secara simultan kerja tim, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto yang menunjukkan bahwa kerja tim, pelatihan, dan motivasi kerja merupakan variabel-variabel yang harus diperhatikan sekaligus ketika instansi ini ingin meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Motivasi menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto yang berarti ketika ingin meningkatkan kinerja maka hal pertama yang harus ditingkatkan yakni motivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, L. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro, Yogyakarta.*
- Adhanti, M. T. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. 3.*
- Asniwati, A., & Kitta, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kantor*

- Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(2), 133-146.
- Ajimat., & Ahmad, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antar PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 115–134.
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Aziz, M. A. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(01), 9–17.
- Barus, H. B. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretriat Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara [Universitas Meda Area]. In <http://repository.uma.ac.id/>. <https://doi.org/10.20961/ge.v4i1.19180>.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Guswandi, G., Nursyamsi, I., Lasise, S., & Hardiyono, H. (2020). *Improving Performance: Motivation of Public Service Officers and their Commitment*. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 51-56.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). *The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electriciy Company (Pln) Of South Makassar Area*. 40(Icame), 86–96. <https://doi.org/10.2991/icame-17.2017.7>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 24–30.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 323–340. <https://doi.org/10.33373/dms.v6i2.1054>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Idris, M., Sultan, M. S., & Kitta, S. (2021). Employee Performance and the

Relationships Between Competence, Motivation, and Work Discipline. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 8(2), 315-325.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.

Namora, I., Siregar, P., Gurning, H. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa. 5, 71–80.

Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.

Nasution, H. M., Sudarti, S., & Harahap, I. (2016). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. 4(1), 64–75.

Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(5), 1–14. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Premo, J. (2018). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Karantina Pertanian). Universitas Diponegoro.

Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>

Rohmatiah, A., Amadi, D. N., Madiun, U. M., & Madiun, U. M. (2019). Analisis Profesionalisme Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Inspektur Sebagai Variabel Moderating Di Inspektorat Kabupaten Magetan. 1–9.

Sardjana, E. K. (2019). *Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap*

Kinerja Pegawai. Universitas Sebelas Maret.

- Sari, R. N., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 19–30.
- Setiawan, H., & Putro, T. S. (2013). Optimalisasi Fungsi Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 4(2), 129–134.
- Sudarman, E. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang*. 826–836.
- Utami, S. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tour” Susiati. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3.
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 227. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>