

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BINAMU KABUPATEN JENEPONTO

Astuti Prayatni^{*1}, Muhammad Idris², 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: ^{*1}prayatniastuti@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Motivasi, pelatihan dan kepuasan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan Motivasi, pelatihan dan kepuasan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 35 orang Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi, pelatihan dan kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa Motivasi, pelatihan dan kepuasan mampu meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Motivasi, pelatihan dan kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Motivasi, pelatihan kepuasan, dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) partially the effect of motivation, training and satisfaction on employee performance at the Binamu District Office, Jeneponto Regency. 2) the simultaneous influence of motivation, training and satisfaction on the performance of employees of the Binamu District Office, Jeneponto Regency. 3) the most dominant variable has an effect on the performance of the employees of the Binamu District Office, Jeneponto Regency.

This research was conducted at the Binamu District Office, Jeneponto Regency. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, as many as 35 people from the Binamu District Office, Jeneponto Regency. 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 concluded that: partially motivation, training and satisfaction had a positive and significant effect on the performance of employees at the Binamu District Office, Jeneponto Regency. This means that motivation, training and satisfaction can improve employee performance at the Binamu District Office, Jeneponto Regency. Simultaneously, motivation, training and satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees at the Binamu District Office, Jeneponto Regency. Partially shows that the motivation variable has a dominant effect on the performance of the employees of the Binamu District Office, Jeneponto Regency, this indicates that an increase in motivation will improve the performance of the employees of the Binamu District Office, Jeneponto Regency.

Keywords: Motivation, satisfaction training, and performance

PENDAHULUAN

Tuntutan untuk mewujudkan tata penyelenggaraan pemerintah yang baik dimana setiap organisasi publik harus mampu bekerja secara cepat, responsif, dan transtara, serta dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien hanya dapat dipenuhi oleh sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi. Sumber daya manusia tidak dapat dipandang hanya sebagai salah satu dalam kelengkapan organisasi tetapi sebagai aset penting, sehingga dalam prosesnya harus diseleksi dengan baik, dijaga, dan dikembangkan.

Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi yang menggerakkan maupun yang digerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila sumber daya yang bekerja didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kualifikasi organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Kadarsman (2012) motivasi kerja adalah pangerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi pegawai yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

Selain motivasi, faktor yang tak kalah pentingnya dan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai adalah pelatihan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh suatu lembaga agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatiba, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai, (2010) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan

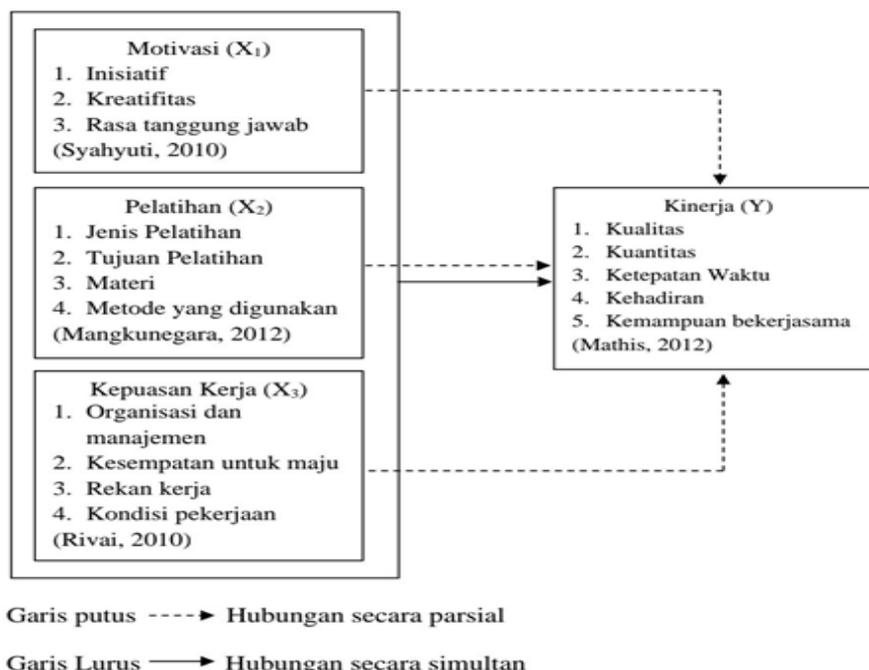
keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan, Hasibuan (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Binamu”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu.
2. Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu.
3. Variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diolah. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, yang diawali pengumpulan data lewat kuesioner, kemudian di tafsirkan sehingga dapat menyajikan informasi seperti yang diharapkan dalam hasil penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Binamu. Adapun waktu penelitian akan dilakukan selama bulan Januari 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Binamu yang terdiri atau 35 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah sebanyak 35 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heterokedasitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta uji Beta (uji Dominan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi(X₁)			
X _{1,1}	0,761	0,312	Valid
X _{1,2}	0,757	0,312	Valid
X _{1,3}	0,825	0,312	Valid
X _{1,4}	0,793	0,312	Valid
X _{1,5}	0,851	0,312	Valid
X _{1,6}	0,684	0,312	Valid
pelatihan(X₂)			
X _{2,1}	0,671	0,312	Valid
X _{2,2}	0,807	0,312	Valid
X _{2,3}	0,776	0,312	Valid
X _{2,4}	0,766	0,312	Valid
X _{2,5}	0,758	0,312	Valid
X _{2,6}	0,695	0,312	Valid
Kepuasan X₃)			
X _{3,1}	0,759	0,312	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3,2}	0,852	0,312	Valid
X _{3,3}	0,705	0,312	Valid
X _{3,4}	0,788	0,312	Valid
X _{3,5}	0,692	0,312	Valid
X _{3,6}	0,734	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,796	0,312	Valid
Y ₂	0,775	0,312	Valid
Y ₃	0,799	0,312	Valid
Y ₄	0,825	0,312	Valid
Y ₅	0,532	0,312	Valid
Y ₅	0,502	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi(X ₁)	0,869	Reliabel
pelatihan(X ₂)	0,827	Reliabel
Disiplin(X ₃)	0,846	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,803	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-2.288			
Motivasi(X ₁)	0,581	7,080	2,039	0,000
Kepuasan(X ₂)	0,146	2,345	2,039	0,026
Disiplin(X ₃)	0,346	4,242	2,039	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -2.288 + 0,581X_1 + 0,146X_2 + 0,346X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -2.288. Artinya jika variabel Motivasi (X₁), pelatihan(X₂) dan kepuasan(X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -2.288.

Variabel Motivasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,581. Artinya Motivasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,581.

Variabel pelatihan(X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,581. Artinya pelatihan(X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pelatihanmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,581.

Variabel Kepuasan(X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,346. Artinya Kepuasan(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepuasanmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,346.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Motivasi(X ₁)	7,080	0,000
Pelatihan(X ₂)	2,345	0,026
Kepuasan(X ₃)	4,242	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Motivasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,458 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,080 > 2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

- b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian pelatihan (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,345 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,345 > 2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

c. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian kepuasan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,242 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,242 > 2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum Square	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147.472	3	49.157	52.163	.000 ^b
Residual	29.214	31	.942		
Total	176.686	34			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 52.163 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $27.902 > f_{tabel}$ sebesar 2,89 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepuasan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi (X_1)	0,611	0,000
Pelatihan (X_2)	0,177	0,026
Kepuasan (X_3)	0,361	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepuasan (X_3) maka variabel berpengaruh paling besar terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto adalah variabel Motivasi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,611, kemudian variabel pelatihan (X_2) dengan nilai 0,177 dan variabel terendah adalah variabel kepuasan (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,361.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.819	.971

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,835 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), pelatihan(X_2) dan kepuasan(X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,835 atau 83,5 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1), Motivasi(X_2) dan kepuasan(X_3) Sedangkan sisanya 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai t_{hitung} (7,080) > t_{tabel} (2,039) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,581. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan Cut Imelda. 2019. Pengaruh Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai t_{hitung} (2,345) > t_{tabel} (2,039) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,026 < 0,05$. Artinya secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,146. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan Rendry Mamahit. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Setiap instansi pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawai, termasuk dengan cara member pendidikan, pelatihan serta menciptakan kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai $t_{hitung} (4,242) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian ini didukung oleh penelitian Imam Ghozali, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengaruh motivasi, pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar $-2,288$ artinya jika nilai variabel bebas (motivasi, pelatihan, dan kepuasan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar $-2,288$.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $31,424 > F_{tabel} 2,68$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hamid, 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dan menjadi variabel paling dominan adalah motivasi (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu $0,611$, kemudian variabel kepuasan sebesar $0,361$ dan terkecil adalah variabel pelatihan sebesar $0,177$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi, pelatihan dan kepuasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence- Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.Arimbi. 2011. Hubungan Motivasi dan KepuasanKerja Terhadap Kinerja ASNdi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Cooper, Donald, R., and Pemela, S, Schindler. (2013). *Business Research Methods, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. New York.*
- Dale, Timpe, A. (2010). *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis. Gramedia Asri Media. Jakarta.*
- Davis, Keith. (2010). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi. Mcgraw Hill Company.*
- Dwi, Agung. (2013). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Organisasi Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id> pada 1 November 2016.*
- Fairchild, Henry, Pratt, (ed.). (1994). *Dictionary of Sociology. Totowa, New Jersey: Littlefield, Adams & Co.*
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Handoko, T, H. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.*
- Hasibuan., Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kaihatu. Cetakan kelima. Jakarta.*
- Hasibuan., Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.*
- Hurlock, E, B. (2012). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (terjemahan). Jakarta. Erlangga. Jakarta. Raja Grafindo.*
- Kaliri. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. PPUT.*
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.*
- Lazer., and Wikstrom. (1977). *terhadap penilaian dari 125 organisasi yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai (2015:324), aspek- aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja.*
- Mangkunegara., A, A, Anwar, Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.*

- Mangkunegara., A, A, Anwar, Prabu. (2014). Manajemen sumber daya manusia organisasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A, A, A, P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah., dan Mukaram. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Politeknik Bandung Press.
- Maryati, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, BBPE. Yogyakarta.
- Munir, Abdul. (2014). Kepemimpinan dalam organisasi. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Nazir, Moh, Ph, D. (2009). Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia Pustaka utama.
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2013). Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Jakarta.
- Rohana, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi.
- Sarwoto. (2014). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Ghalih
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinungan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sondang, P, Siagian. (2014). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.