

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Kuswanto^{*1}, Saripuddin D², 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}kuswanto@gmail.com, ²saripuddinlagu79@gmail.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. 3) Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Ini berarti Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik variabel pelatihan akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to 1) To determine and analyze the positive and significant influence of work motivation, training and partial job satisfaction on the performance of State Civil Apparatus at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. 2) To determine and analyze the positive and significant influence of work motivation, training and job satisfaction simultaneously on the performance of State Civil Apparatus at the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency. 3) To find out which variables have the most dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency.

The research results concluded that: partially work motivation, training and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of state civil servants (ASN) at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. This means that work motivation, training and job satisfaction can improve the performance of state civil servants (ASN) at the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency. Simultaneously, work motivation, training and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of state civil servants (ASN) at the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency. Partially, it shows that the Training variable has a dominant influence on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) Employees at the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency. This shows that the better the training variable, the more the Performance of State Civil Apparatus Employees (ASN) at the

Keywords: *Work Motivation, Training, Job Satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Syamsir Torang (2013) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Tuntutan untuk mewujudkan tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik dimana setiap organisasi publik harus mampu bekerja secara cepat, responsif, dan transparan, serta dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien hanya dapat dipenuhi oleh sumber daya manusia yang professional 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.

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 tujuan 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.

Menurut Istijanto (2014) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang

maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Dari beberapa penelitian yang ada disebutkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pengalaman kerja.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan diberikan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka organisasi harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam organisasi.

Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak 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 pelatihan, 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.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

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.

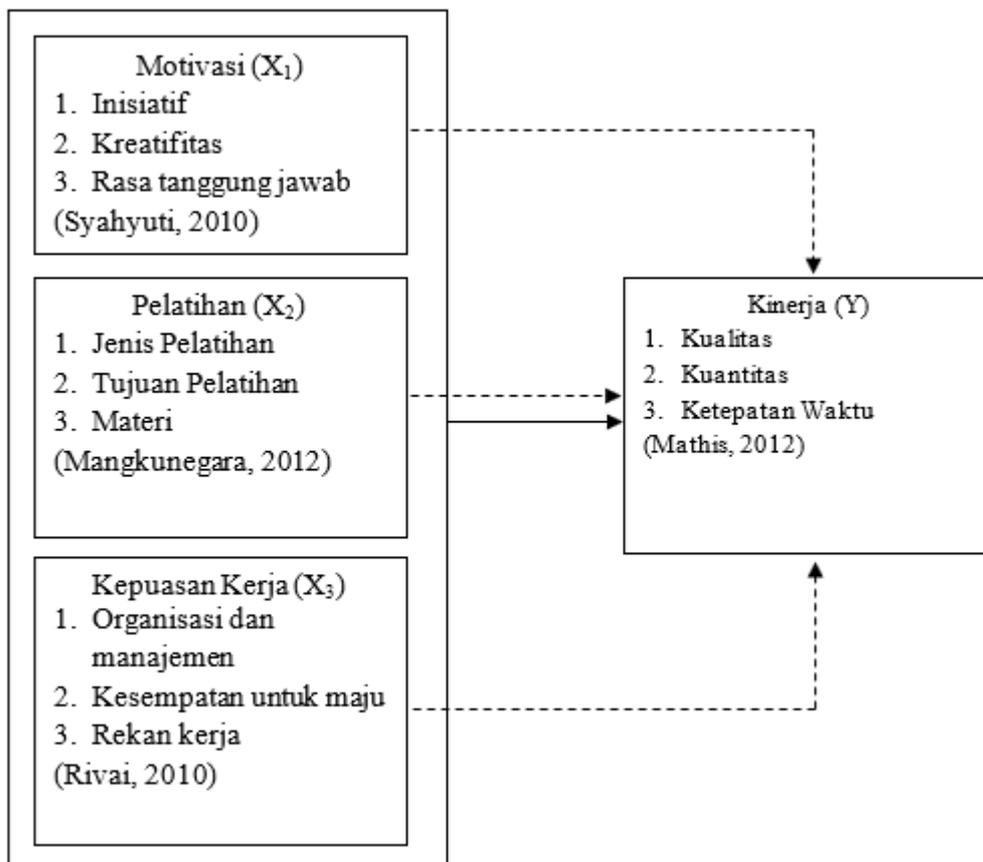
Selanjutnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi 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 kerjayaitu: 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.

Sumber daya manusia di daerah khususnya yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, turut menentukan mampu atau tidaknya menciptakan pelayanan yang prima. dengan demikian, kemampuan yang dimiliki pegawai, kepuasan kerja dan motivasi kerja kebanyakan masih rendah sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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 kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh

- terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
 3. Variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

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 di harapkan dalam hasil penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Adapun waktu penelitian akan dilakukan selama bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto yang terdiri atas 47 orang pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X₁)			
X _{1.1}	0,577	0,287	Valid
X _{1.2}	0,512	0,287	Valid
X _{1.3}	0,791	0,287	Valid
X _{1.4}	0,752	0,287	Valid
X _{1.5}	0,617	0,287	Valid
X _{1.6}	0,718	0,287	Valid
Pelatihan (X₂)			
X _{2.1}	0,757	0,287	Valid
X _{2.2}	0,860	0,287	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2,3}	0,871	0,287	Valid
X _{2,4}	0,877	0,287	Valid
X _{2,5}	0,565	0,287	Valid
X _{2,6}	0,919	0,287	Valid
Kepuasan Kerja (X₃)			
X _{3,1}	0,812	0,287	Valid
X _{3,2}	0,784	0,287	Valid
X _{3,3}	0,822	0,287	Valid
X _{3,4}	0,701	0,287	Valid
X _{3,5}	0,387	0,287	Valid
X _{3,6}	0,846	0,287	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,607	0,287	Valid
Y ₂	0,724	0,287	Valid
Y ₃	0,767	0,287	Valid
Y ₄	0,665	0,287	Valid
Y ₅	0,672	0,287	Valid
Y ₆	0,654	0,287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,287. 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 Kerja (X ₁)	0,745	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,898	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,809	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Motivasi Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y). di bawa ini tabel hasil analisis regresi berganda. Hasil dari analisis regresi

linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,561			
Motivasi Kerja (X ₁)	0,311	4,385	2,016	0,000
Pelatihan (X ₂)	0,375	7,075	2,016	0,000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,300	4,110	2,016	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,561 + 0,311X_1 + 0,375X_2 + 0,300X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1,561. Artinya jika variabel Motivasi Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), dan Kepuasan Kerja(X₃) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,561.
2. Variabel Motivasi Kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,311. Motivasi Kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,311.
3. Variabel Pelatihan (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,375. Artinya Pelatihan (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,375.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,300. Artinya Kepuasan Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepuasan Kerjameningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,300.

Uji t (Secara Parsial)

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.

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,386 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,386 > 2,016 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Pelatihan (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,075 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $7,075 > 2,016$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,110 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,110 > 2,016$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.755	3	58.252	31.660	0.000 ^b
	Residual	79.117	43	1.840		
	Total	253.872	46			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 31,660 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $31,660 > f_{tabel}$ sebesar 2,82 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi Kerja (X ₁)	0,398	0,000
Pelatihan (X ₂)	0,607	0,011
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,370	0,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi Kerja (X₁), Pelatihan (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto adalah variabel Pelatihan (X₂) dengan nilai beta sebesar 0,607, kemudian variabel Motivasi Kerja (X₁) dengan nilai 0,398, dan variabel terendah adalah variabel Kepuasan Kerja (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,370.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.830 ^a	0.688	0.667	1.356
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,688 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,688 atau 68,8%. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) Sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai $t_{hitung} (4,386) > t_{tabel} (2,016)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Wahyuni. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja, secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pusat Provinsi Sulawesi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berkinerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Tengah Propinsi. Secara parsial, motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja juga menunjukkan kinerja yang positif dan signifikan efek pada kinerja personel. Koefisien determinasi menunjukkan adjusted R-square 0,56,4 menunjukkan bahwa 56,40% kinerja personel dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan dan pekerjaan fasilitas, sedangkan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Cut Imelda. 2019. Pengaruh Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diketahui bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan promosi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan, motivasi, promosi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2012) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Pamela dan Oloko (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma dan Obiefuna (2014) Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pelatihan nilai $t_{hitung} (7,075) > t_{tabel} (2,016)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini berbeda dengan Indra Marjaya. Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rendry Mamahit. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kepala BPBD dan unsur pimpinan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Menurut Kaswan (2016) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari keterampilan dan kemampuan baru dalam menjalankan standar operasional kerja.

Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi pegawai ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja nilai $t_{hitung} (4,110) > t_{tabel} (2,016)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

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. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rendry Mamahit. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kepala BPBD dan unsur pimpinan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Anisa (2013) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,561 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,561.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $31,660 > F_{tabel}$ 2,82. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ismail Mansyur. 2018. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Hasil analisis menunjukkan bahwa secara Simultan (bersama-sama) variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. variabel yang terdiri dari Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja sebesar 0,000 terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, dan secara parsial: Motivasi= 0,971, Pelatihan= 0,001 dan Kepuasan Kerja= 0,937. Dengan demikian hipotesis pertama dan ketiga ditolak sedangkan hipotesis kedua diterima. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, disarankan agar lebih mengoptimalkan dan memfasilitasi pelaksanaan Pelatihan serta sarana prasarana kerja bagi semua pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto adalah variabel Pelatihan (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,607, kemudian variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan nilai 0,398, dan variabel terendah adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,370.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sama di lakukan 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. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

KESIMPULAN

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

1. Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, A. (2013). Pengaruh employee engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Chukwuma, E. M., dan Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dadang. (2013). E-Business & E-Commerce. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Durming, A., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEMAMPUAN INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERKIMTAN KABUPATEN MAJENE. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 92-105.
- 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.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Imelda, Cut. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Istijanto. (2014). Aplikasi Praktis Riset. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM). Bandung. Alfabeta.
- Mamahit, Rendry. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No.4, Hal. 936- 945, Edisi Desember. Manado. Universitas Sam Ratulangi.
- Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

- Mansyur, Ismail. (2018). Pengaruh Motivaasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gowa. [skripsi]. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pamela, A.O., Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugianto, S., Firman, A., & Badaruddin, B. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 181-194.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Wahyuni, Sri. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 2 No. 1, Hal. 124 – 134, Edisi Januari. Palu. Universitas Tadulako.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta. Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan Syariah. Jakarta. Raja Grafindo Persada.