

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LUWU

Novianti*¹, Muhammad Idris², Asri³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹novianti@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis 1) Secara Parsial Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu 2) Pengaruh Secara Simultan Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. 3) Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu .

Penelitian Ini Dilakukan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu Penentuan Sampel Menggunakan Jenuh Yaitu Sebanyak 68 Orang Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. 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 Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. Ini Berarti Bahwa Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. Secara Simultan Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. Secara Parsial Menunjukkan Bahwa Variable motivasi Berpengaruh Dominan Terhadap Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu, Hal Ini Menunjukkan Bahwa Semakin Baik motivasi Akan Semakin Meningkatkan Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) Partial effect of motivation, training and satisfaction on employee performance at Luwu County Population Control and Family Planning Office 2) Simultaneous effect of motivation, training and satisfaction on employee performance at Luwu County Population Control and Family Planning Office. 3) The most dominant variable affects the performance of employees at the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office.

This study was conducted at the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office, determining the sample using saturation, namely as many as 68 employees at the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office. The data collection methods used are questionnaires and document studies. The analysis methods used are 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 employee performance at the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office. This means that motivation, training and satisfaction affect the performance of employees at the Luwu District Population Control and Family Planning Office. Simultaneously, motivation, training and satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees at the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office. It partially shows that the motivation variable has a dominant effect on employees at the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office, this shows that the better the motivation will be the more it will increase the employees of the Luwu Regency Population Control and Family Planning Office.

Keywords: Motivation, Training And Satisfaction And 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.

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 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. Hidayat (2022) menyatakan jika organisasi harus memiliki model strategi yang baik untuk meningkatkan nilai tambah organisasi di masa yang akan datang dan hal tersebut sangat perlu dukungan sumber daya manusia yang profesional.

Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi baik 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 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 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.

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 motivasi.

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.

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.

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.

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.

Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang

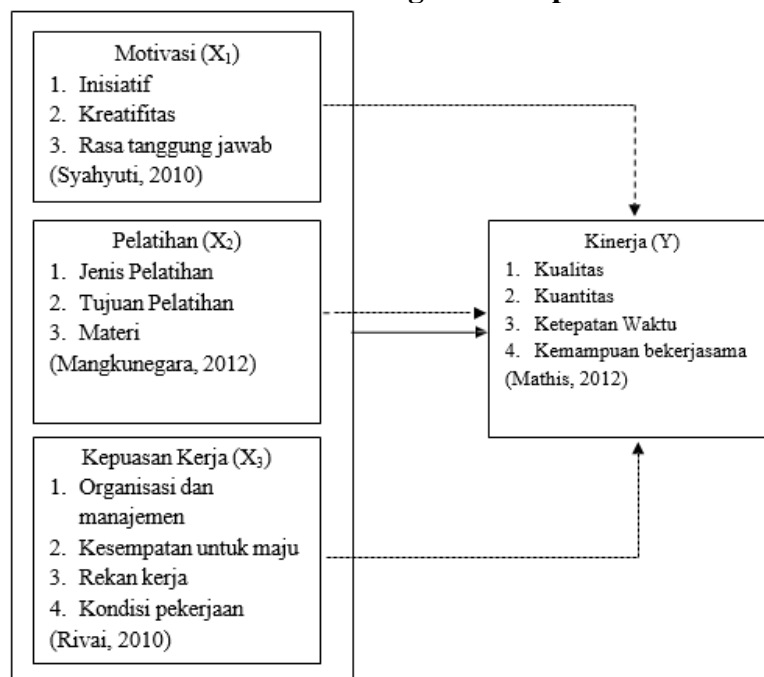
direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

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 Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikir yang telah

diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinaas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.
2. Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinaas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.
3. Variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinaas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

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 Dinaas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. Adapun waktu penelitian akan dilakukan selama satu bulan yaitu November-desember 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinaas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu yang terdiri atas 68 orang pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai.

Prosedur 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 dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0.625	0,238	Valid
X1.2	0.498	0,238	Valid
X1.3	0.430	0,238	Valid
X1.4	0.742	0,238	Valid
X1.5	0.628	0,238	Valid
X1.6	0.628	0,238	Valid
Pelatihan (X2)			
X2.1	0.561	0,238	Valid
X2.2	0.788	0,238	Valid
X2.3	0.617	0,238	Valid
X2.4	0.644	0,238	Valid
X2.5	0.625	0,238	Valid
X2.6	0.587	0,238	Valid
Kepuasan (X3)			
X3.1	0.732	0,238	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X3.2	0.766	0,238	Valid
X3.3	0.762	0,238	Valid
X3.4	0.708	0,238	Valid
X3.5	0.780	0,238	Valid
X3.6	0.642	0,238	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0.631	0,238	Valid
Y2	0.623	0,238	Valid
Y3	0.442	0,238	Valid
Y4	0.552	0,238	Valid
Y5	0.553	0,238	Valid
Y5	0.682	0,238	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,238. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

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	0.625	Reliabel
Pelatihan(X2)	0.703	Reliabel
Kepuasan (X3)	0.823	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.609	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	3,355			
Motivasi	0,362	4,582	1,997	0.000
Pelatihan(X2)	0,270	4,123	1,997	0.000
Kepuasan (X3)	0,245	4,026	1,997	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2024 Interpretasi

Persamaan Regresi

$$Y = 3,355 + 0,362 X_1 + 0,270 X_2 + 0,245 X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 3,355. Artinya jika variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Kepuasan (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 3,355.
2. Variabel Motivasi (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,362. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Motivasi, meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,362.
3. Variabel Pelatihan(X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,270. Artinya Pelatihan(X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Pelatihanmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,270.
4. Variabel Kepuasan(X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Artinya Kepuasan(X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepuasan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,245.

Uji t (Secara 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 thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

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

1. Pengaruh Motivasi, terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,582 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,997. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,582 > 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Pelatihan(X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,123 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,997. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,123 > 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Kepuasan (X3) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Kepuasan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai thitung sebesar 4,026 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,997. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,026 > 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan

bahwa secara parsial Kepuasan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

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 fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabilanilai fhitung > dari nilai ftabel, 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	171.402	3	57.134	33.399	0.000 ^b
	Residual	109.480	64	1.711		
	Total	280.882	67			

a. Dependent Variable: Total_Y

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 33.399 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 33.399 > ftabel sebesar 2,52 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi, Pelatihan (X2) Kepuasan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	0.781 ^a	0.610	0.592	1.308

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

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,610 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.610 atau 61,0%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi

(X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan (X3) Sedangkan sisanya 39,0 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji β (Uji 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 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi (X1)	0,405	0.000
Pelatihan(X2)	0,335	0.000
Kepuasan (X3)	0,344	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu adalah variabel Motivasi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,405, kemudian variabel kepuasan (X3) dengan nilai 0,344, dan variabel terendah adalah variabel pelatihan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,335

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi, nilai thitung (4,582) > ttabel (1,997) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial Motivasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ismail Mansyur. 2018. Pengaruh Motivaasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gowa. Hasil analisis menunjukkan bahwa secaraSecara simultan (bersama-sama) variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara parsial Motivaasi, Pelatihandan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sama dengan 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. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Secara simultan ketiga variabel ini yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Juga sejalan dengan penelitian Astuti et al., (2020) menemukan bahwa hasil analisis yang diperoleh gambaran bahwa motivasi pegawai cukup signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap motivasi kerja mempengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Artinya bila persepsi mereka tentang

keberadaan seorang pegawai/pegawai dengan semangat serta motivasi yang tinggi melaksanakan tugas-tugas dengan baik maka mereka juga akan merasa senang dan terdorong semangat mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya sebagai seorang pegawai. Sebaliknya jika persepsi mereka tentang motivasi kurang baik maka mungkin mereka akan merasa bosan bahkan tidak bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Barhaman et al., (2023) menemukan bahwa Hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

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.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pelatihannilai thitung (4,123) > ttabel (1,997) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Indra Marjaya. Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Dari 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. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Ahmad, F., dkk (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, yang mana hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

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.

Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit

yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepuasan nilai thitung (4,026) > ttabel (1,997) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

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. Setiap instansi pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawai, termasuk dengan cara memberi pendidikan, pelatihan serta menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 79 orang dan sampel berjumlah 44 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. 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.

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 (2022) 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 (2022) 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. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka pegawai terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka

pegawai terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya.

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, Pelatihan Dan Kepuasan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu adalah variabel Motivasi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,405, kemudian variabel Pelatihan Kerja (X2) dengan nilai 0,335, dan variabel terendah adalah variabel Kepuasan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,344.

Hasil ini sesuai dengan Cut Imelda. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Tehnik pengumpulan dengan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan skor nilai Skala Likert. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempakdiketahui bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruhberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan, motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Motivasi kerja menurut Yusuf (2019) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. 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 minimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Selain motivasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja variabel lain adalah pelatihan.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan 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.

Dalam 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.

Wilson Bangun (2022) 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.

Kinerja merupakan suatu proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prawirosentono menjelaskan bahwa: "Kinerja (*performance*) adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu adalah variabel Pelatihan (X2) dengan nilai beta sebesar 0,405, kemudian variabel Kepuasan (X3) dengan nilai 0,344, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,405.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Wahyuni. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan 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. Responden dalam penelitian ini berjumlah 107 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berkinerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Tengah Propinsi. Secara parsial, motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja juga menunjukkan kinerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

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.

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 Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu. Artinya semakin baik Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan, Dan Kepuasan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan, secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Astuti, A., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(4), Article 4, 324-329. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i4.3192>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Basara, M. S., Ashari, A., & Firman, A. (2023). Analisis Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Perusahaan Pelayaran Pada Jasa Pemanduan Dan Penundaan Di Pelabuhan Makassar. *Nobel Management Review*, 4(3), 441-455.

- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- 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.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- 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.
- 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
- 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.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.