

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

Syamsulriyadhi Syarif¹, Maryadi², Saripuddin D³

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

Email : ahmadmaryadi@gmail.com, saripuddinlagu79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto 2) Untuk menganalisis Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 67 orang pegawai. 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: Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto adalah motivasi kerja, hal ini berarti peningkatan motivasi kerja akan lebih mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) the effect of work motivation, training and job satisfaction partially on the work performance of the State Civil Service (ASN) at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency 2) To analyze work motivation, training and job satisfaction partially influence the Work Achievement of State Civil Servants (ASN) in the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. 3) To test and analyze the most dominant variable influencing the Work Performance of State Civil Servants (ASN) at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency.

This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. The sample was determined by means of a saturated sampling technique (census) as many as 67 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that: The dominant variable that affects the employee performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency is work motivation, this means that an increase in work motivation will further encourage employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency.

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

PENDAHULUAN

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya.

Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan Prestasi Kerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Peningkatan prestasi kerja pegawai perusahaan/organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan dan adanya hubungan kerja yang baik dengan semua tim yang ada pada organisasi tersebut.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan Prestasi Kerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2005:86) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Pelatihan yang di ikuti pegawai akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerjanya dan memberikan kepuasan kerja bagi yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat di katakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Asa'ad, 1995). Robbins (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi. Ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam pekerjaannya, yaitu: (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan pekerja bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bemilai; (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah;

(1) intrinsik yang terdiri dari sub indikator meliputi: (a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan (2) ekstrinsik yang subindikatornya meliputi: (a) rasa kekeluargaan, (b) rasa saling menghormati, dan (c) rasa saling mendukung.

Dalam organisasi pemerintahan antara instansi yang satu dengan instansi lainnya bahwa sistem yang diterapkan akan berbeda. Sistem yang dimasukkan dalam hal ini adalah berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Apabila terjemahkan ke dalam standar kerja, peningkatan prestasi kerja berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat dipergunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Dengan demikian adanya peningkatan prestasi kerja yang efektif dapat sekaligus mempengaruhi dua hal yaitu produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto melalui, on the job training, pendidikan dan pelatihan, Bimbingan Teknis, DIKLATPIM dan sebagainya tetapi kurang membawa hasil yang memadai. Hal ini disebabkan oleh karena hampir semua peserta hanya berorientasi pada kebutuhan sesaat, yakni kebutuhan akan penjurangan atau promosi jabatan bukannya mengarah kepada pendalaman tugas dan fungsi sebagai unsur yang sangat menentukan tujuan organisasi tersebut. Misalnya peningkatan kualitas kerja, peningkatan Prestasi Kerja dan produktivitas kerja, peningkatan prestasi ASN.

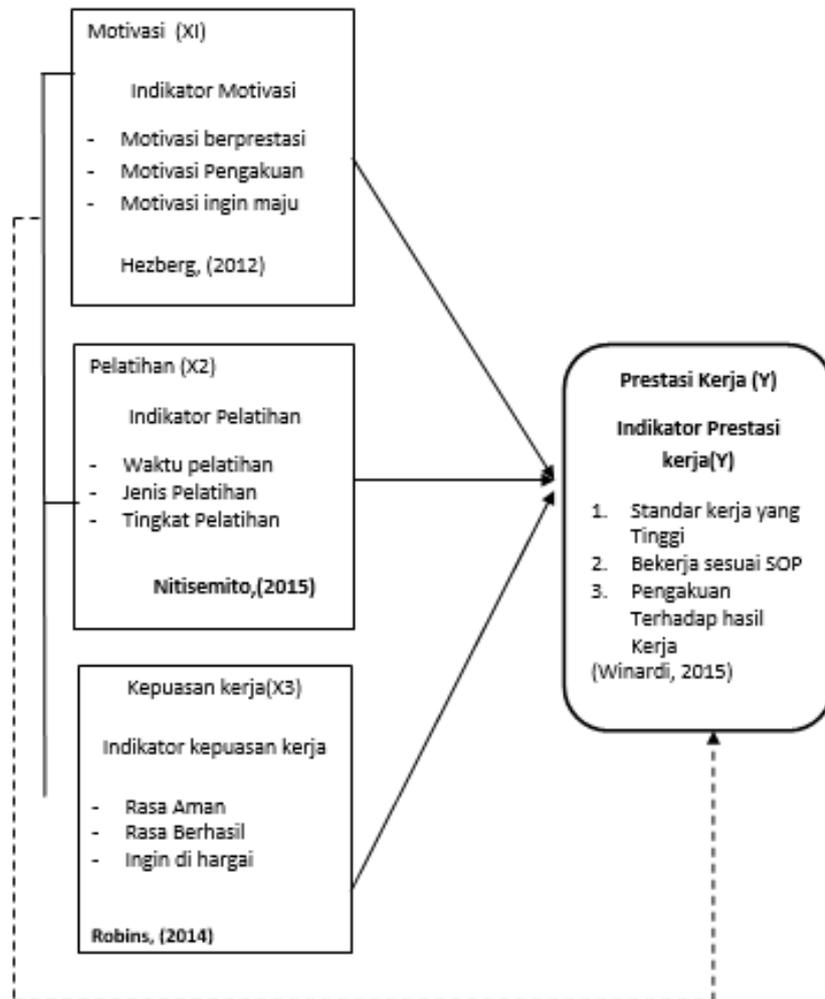
Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto ?
2. Apakah Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto ?
3. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto ?

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

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

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian

korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Adapun penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Juni – Juli 2020, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 67 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 67 orang pegawai.

Teknik Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh prestasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Prestasi kerja
- a = konstanta
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = pelatihan
- X₃ = kepuasan kerja
- b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X₁), pelatihan (X₂), dan kepuasan kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Prestasi Kerja (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh : motivasi kerja (X₁), pelatihan (X₂), dan kepuasan kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Prestasi Kerja (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 1 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,592	1,708	0.093
Motivasi Kerja (X ₁),	0,333	3,702	0.000
Pelatihan (X ₂)	0,324	2,653	0.010
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.304	2,170	0,034

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H₁ diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
- 2) Pengaruh *pelatihan* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka disimpulkan H₁ diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
- 3) Pengaruh *kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$, maka disimpulkan H₁ diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

2. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	914.987	3	304.996	472.634	0,000
Residual	40.655	63	0.645		
Total	955.642	66			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 472,634 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 .

Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978	.957	.955	0.80331

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,957, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,957 atau 95.7% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Sedangkan sisanya 4,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Sofiantho (2006), Bambang Saputra (2007), dan Wawan (2009) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi yang diberikan organisasi/instansi kepada pegawai atas kontribusi jasa mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompensasi sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena salah satu alasan pegawai bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari organisasi merupakan sumber pendapatan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,212. nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,212 satuan. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,004 lebih besar dari 0,05. Hasil uji sesuai dengan penelitian Dewi Oktaviani dengan (2015) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,324 koefisien ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Sukriyani (2002) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja tutor paket B pada subdin pendidikan luar sekolah dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan.

Hal sama dikemukakan oleh Simamora (2007) yang menyatakan bahwa usaha untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman. Hal sama dikemukakan oleh Nitisemito (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,304, koefisien ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Sukriyani (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) dapat dilihat pada

Tabel 4 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.093

X ₁	0,338	0.000
X ₂	0,337	0.010
X ₃	0,317	0.034

Sumber : Data Diolah, 2021

SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
- Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai diikutkan dalam pelatihan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
- Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
- Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 95,7%

2. .Saran

- Perlu meningkatkan faktor pendorong atau motivasi untuk berprestasi kepada semua pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan mampu mengelola keuangan Pemerintah Kabupaten Jeneponto dengan baik.
- Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sebaiknya banyak melakukan diklat bagi semua aparat pemerintahan agar dapat melakukan pekerjaan secara optimal serta meningkatkan profesionalisme aparat pemerintahan agar nantinya dapat mendukung di dalam pelaksanaan pekerjaan.
- Sebaiknya pimpinan melakukan upaya peningkatan kepemimpinan yang lebih optimal melalui pembenahan kepemimpinan dimana adanya pengembangan penerapan peran pemimpin dalam penampilan, perilaku, sikap, cara berkomunikasi dengan memberikan pelatihan kepada pimpinan.. Sebaiknya pimpinan harus dapat mengarahkan tingkah laku bawahannya didalam mengerjakan tugas, pemimpin mampu memberikan insentif kepada pegawai untuk membangkitkan, memelihara, dan memperkuat harapan pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Micahel, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Braunen, Julia, 1997, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Darmayanti, 2001. *Sumberdaya Manusia pada Prestasi Kerja*, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Fatmawati, 2003, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Petugas Tehnis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros*, Tesis Program Study Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, tidak dipublikasikan.
- Gibson, James I, Jhon M Invancevich, James M Donnelly, Jr. 2007, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2000, *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jembatan, Jakarta.
- Hairul Mukasim, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Hani T. Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Henzberg, Suad Husnan. 2009. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta
- Jayakusuma, 1999, *Prestasi Dalam Dunia Kerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lamu, 2001, *Prestasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Nusantara Press, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen SDM*, : BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan dan Pendidikan (Manajemen Kepegawaian)*. PT. Darma Mataram, Jakarta.
- Robins, 2007, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukhtar Siagian, 2000. *Prestasi Karyawan*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.

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

Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Tarsito, Bandung

Suharsini, 1995. *Pendidikan dan Tanggungjawab*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

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