
**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PETUGAS TEHKNIS DINAS PETERNAKAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN PINRANG
MELALUI KEPUASAN KERJA**

Handayani*¹ Sabhan Echdar*² Syarifuddin Kitta *³

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

e-mail: handayani.yanimahendra80@gmail.com, sabanechdar@gmail.com,

syafuruddin_k@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan eksplanatory. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Januari sampai Februari 2021. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Intervening atau analisis path.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (2) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (4) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (5) kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugastehknisDinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (6) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja (7) motivasi kerja tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study used a survey method with an explanatory approach. The research was conducted at the Department of Animal Husbandry and Plantation Pinrang Regency. The research period was January to February 2021. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 43 people. The data analysis used was Intervening Analysis or path analysis.

The results showed that (1) training had a positive and significant effect on job satisfaction of technical officers at the Department of Animal Husbandry and Plantation in Pinrang Regency (2) work motivation did not have a positive and significant effect on job satisfaction of technical officers at the Office of Animal Husbandry and Plantation in Pinrang Regency (3) training had a positive effect and significant on the performance of technical officers at the Department of Animal Husbandry and Plantation in Pinrang Regency (4) work motivation does not have a positive and significant effect on the performance of technical officers at the Office of Animal Husbandry and Plantation in Pinrang Regency (5) job satisfaction has no positive and significant effect on the performance of technical officers at the Livestock and Plantation Service Office Pinrang District (6) training has a positive and significant effect on the performance of technical officers at the Office of Animal Husbandry and Plantation in Pinrang Regency through job satisfaction (7) work motivation does not have a positive and significant effect on the performance of technical officers at the Peterna Office and Pinrang Plantation through job satisfaction.

Keywords: training, work motivation, job satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Kinerja petugas teknis sebagai pelaksana pelayanan publik menjadi sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diketahui melalui kinerja petugas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya kepada para petugas. Robbins (2017) “ kinerja pada dasarnya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja maksimal dari petugas teknis terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki dari setiap petugas sehingga mereka mampu bekerja secara optimal.

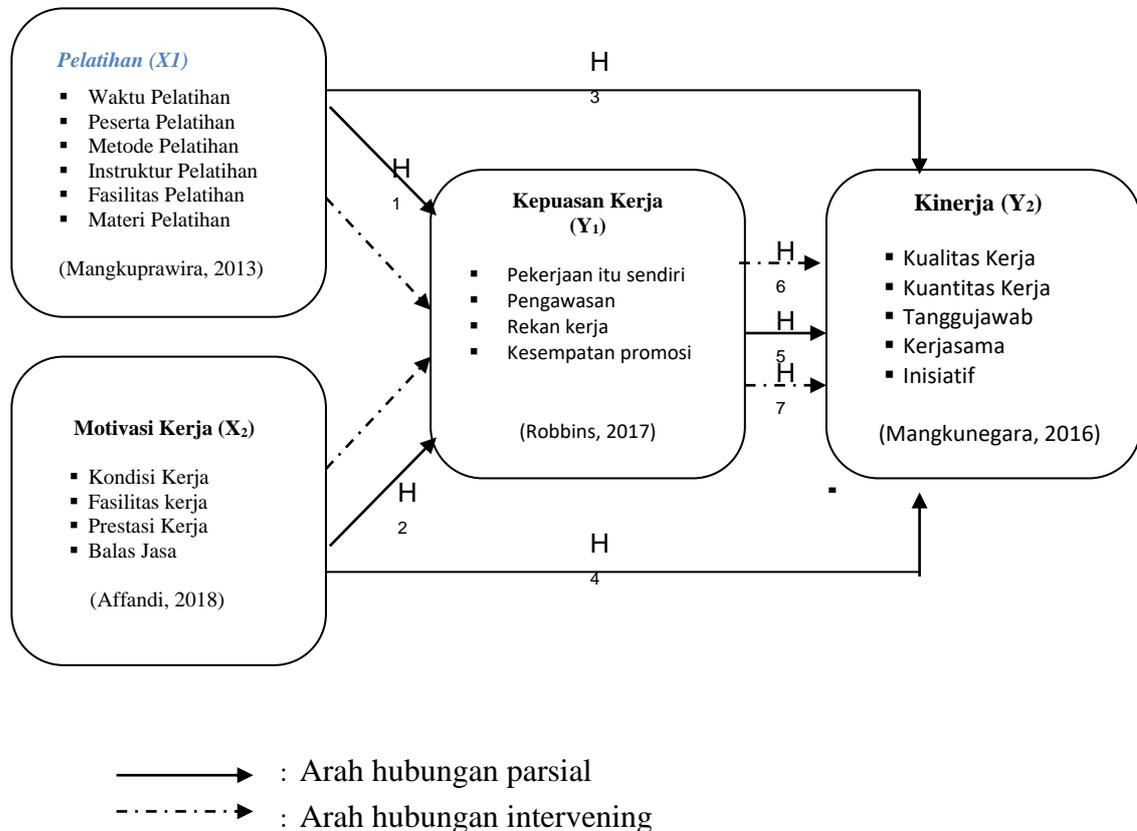
Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja organisasi, pegawai dan/atau petugas bekerja dengan produktif atau tidak akan tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tersebut sangat penting karena fungsi personalia dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktifitas yang sesuai dengan situasi tertentu, seperti kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Handoko, 2014).

Strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia terkait dengan peningkatan kinerja khususnya petugas teknis yang dianggap paling sesuai adalah dengan melalui pelatihan (training) karena aktifitas ini dapat dianggap sebagai suatu proses transformasi pengetahuan, pengalaman serta sikap yang bermanfaat. Gomes (2010) mengemukakan bahwa pada dasarnya pelatihan adalah salah satu usaha yang bertujuan untuk memperbaiki performance pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau yang berkaitan dengan pekerjaannya, dimana pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang telah disusun dan diatur sedemikian rupa untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan memperbaiki perilaku yang berguna untuk kebutuhan organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Pemberian motivasi juga dapat meningkatkan kinerja petugas. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu, pendorong semangat kerja sehingga pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal.

Faktor kepuasan kerja juga sangat menentukan kinerja dari seorang petugas. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan setiap petugas dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi petugas maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis yang pada akhirnya menyebabkan seorang bisa menjadi frustrasi. Petugas yang cenderung demikian akan mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan mudah bosan, emosi yang tidak stabil, sering alpa dan biasanya cenderung akan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya petugas yang mendapatkan kepuasan kerja, biasanya akan berprestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka dapat akan terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.
3. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.
4. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.
5. Diduga kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.
6. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja.
7. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yaitu lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana dalam melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial tersebut dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan eksplanatory Pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (Independen Variable) terhadap variabel terikat (dependen Variable) dan pengaruh variabel bebas (Independen Variable) melalui variabel antara (intervening variable) terhadap variabel terikat (Independen Variable).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kab. Pinrang. Waktu Penelitian dilaksanakan pada Bulan Januari sampai Pebruari 2021, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 43 orang sebagai petugas tekhnis yang merupakan PNS pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis pengaruh digunakan analisis Analisis Regresi Linier Berganda dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

$$(Y_1 = b_1 Y_1 X_1 + b_2 Y_1 X_2 + E_1)$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Tabel 1. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama
ANOVA^b

	Model	Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.580	2	8.290	4.416	.019 ^b
	Residual	75.095	40	1.877		
	Total	91.674	42			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kepuasan kerja petugas tekhnis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 4,416 > F_{tabel} = 3,23$ dan signifikansi $0,019 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari

kedua variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya pada tabel 2 sebagai berikut ini :

Tabel 2. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 ^a	.181	.140	1.37017	1.901

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil dari Tabel 2, koefisien determinasi pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,181 atau 18,1% artinya perubahan didasarkan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan dan motivasi kerja sedangkan selebihnya sebesar 81,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pelatihan dan motivasi kerja.

Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.485	2.909		2.917	.006
	X1	.320	.109	.424	2.937	.005
	X2	.007	.085	.012	.084	.934

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil tabel 3. dapat dijelaskan sebagai berikut :

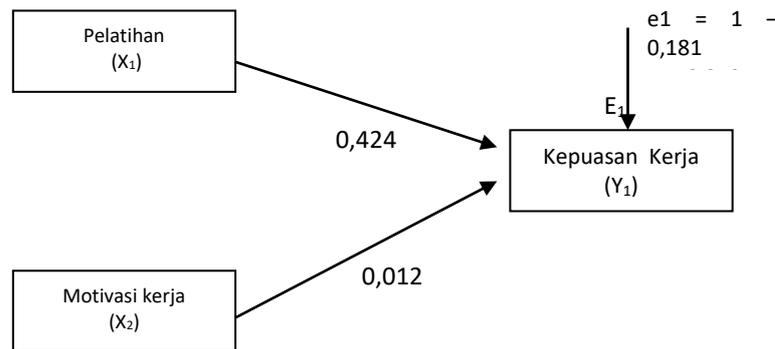
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan t hitung = $2,937 > t$ tabel $2,021$ atau nilai signifikansi = $0,005 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar $0,424$ atau $42,4\%$ artinya setiap pelatihan yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja petugas tekhnis sebanyak $0,424$. Sehingga meningkatkan kinerja petugas tekhnis.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan t hitung = $0,084 < t$ tabel = $2,021$ atau nilai signifikansi = $0,934 > \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja petugas dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar $0,012$ atau $1,2\%$ artinya motivasi kerja hanya mampu meningkatkan kenaikan kepuasan kerja petugas tekhnis sebanyak $0,012$.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1
Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama

Adapun sub struktur pertama pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja petugas tekhnis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,424X_1 + 0,012X_2 + 0,819E_1$$

2. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Kedua

$$(Y = b_3YX_1 + b_4YX_2 + b_5Y2Y1 + +E_2)$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja petugas teknis (Y_2) pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.594	3	14.865	5.619	.003 ^b
Residual	103.174	39	2.645		
Total	147.767	42			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 5.619 > F_{tabel} = 2,85$ dan signifikansi $0,003 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.248	1.62649	1.931

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, koefisien determinasi pengaruh variabel Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,302 atau 30,2% artinya perubahan didasarkan kinerja petugas teknis dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan selebihnya sebesar 69,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefesien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas

dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas tekhnis dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.809	3.803		1.791	.081
X1	.514	.143	.536	3.603	.001
X2	.070	.101	.094	.699	.489
Y1	-.019	.188	-.015	-.922	.922

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan hasil tabel 6, diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Tekhnis

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3.603 > t_{tabel} = 2.022$ atau nilai signifikansi = $0,001 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas tekhnis. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas tekhnis dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,536 atau 53.6% artinya setiap pelatihan petugas tekhnis yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja petugas tekhnis sebanyak 0,536.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Tekhnis

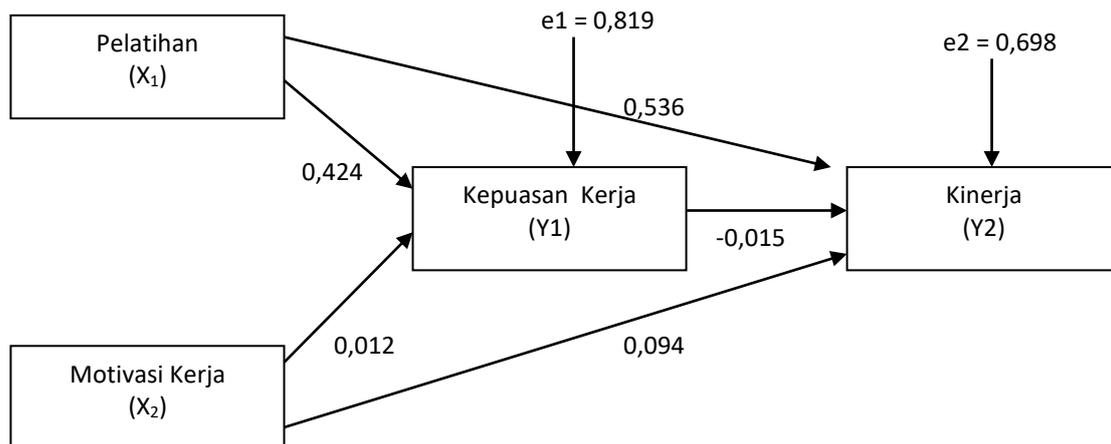
Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 0.699 < t_{tabel} = 2.022$ atau nilai signifikansi = $0,489 > \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima berarti nilai koefisien regresi predictor motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas tekhnis. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas tekhnis dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,094 atau 9,4% artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka hanya akan meningkatkan kenaikan kinerja petugas tekhnis Peternakana Dan Perkebunan Kabupaten Pinrang sebanyak 0,094.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Tekhnis

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = -0,099 < t_{tabel} = 2,022$ atau nilai signifikansi = $0,922 > \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima berarti nilai koefisien

regresi predictor kepuasan kerja langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas teknis. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas teknis dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar $-0,015$ atau -15% artinya kepuasan kerja mengalami penurunan sehingga juga mempunyai kontribusi negatif terhadap penurunan kinerja petugas teknis sebanyak $-0,15$.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur kedua sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

Sub struktur kedua pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,536X_1 + (-0,015) + 0,094X_2 + 0,698E_2$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.20 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,005 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,424$, sehingga H_1 (diterima). Jika sebuah organisasi mampu memberikan pelatihan bagi para petugasnya untuk mendukung keterampilan dan kerja mereka secara tidak langsung petugas akan merasa puas terhadap prestasi mereka. Semakin efektif dan baik suatu pelatihan yang diselenggarakan maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) bahwa semakin efektif dan baik suatu pelatihan dalam sebuah organisasi maka akan semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan petugas sehingga hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja adalah

positif, ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi positif petugas terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja petugas. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sugiarti (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.20 diperoleh perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,934 > \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,012, sehingga H_2 (ditolak). Hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja petugas teknis pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang relatif rendah yang juga sejalan dengan rendahnya kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menjadi faktor pendorong bagi petugas teknis untuk memiliki kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.23 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,001 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja petugas teknis sebesar 0,536, sehingga H_3 (diterima). Pelatihan adalah merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (Human Investment) bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dalam rangka pencapaian kinerja (Simanjuntak, 2012). Biasanya pelatihan yang baik disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, dimana pelaksanaannya diberikan dalam waktu yang relatif singkat sebagai awal keterampilan kerja seseorang. Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas dimana apabila pelatihan yang diberikan baik maka keterampilan petugas meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.23 diperoleh perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,489 > \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas teknis sebesar 0,94, sehingga H_4 (ditolak). Hal tersebut juga tidak sejalan dengan pendapat Afandi (2018) bahwa jika petugas memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja petugas teknis juga akan semakin meningkat, sehingga motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja petugas. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yanti Maryani Dalimunte dan Mulyadi (2017), Hasil yang diperoleh bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.21 diperoleh perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,922 > \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar -0,015, sehingga H_5 (ditolak). Hal ini tidak sejalan yang dengan Hasibuan (2016) bahwa pegawai/petugas yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal, dimana apabila petugas merasa puas maka kinerja mereka akan

semakin meningkat, sehingga hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas adalah positif. Kepuasan kerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang harus diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan petugas meningkat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 b_5) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,424$) dengan tingkat sig. $0,005 \leq 5\%$, dan nilai koefisien ($b_5 = -0,015$) dengan tingkat sig. $0,922 > 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,424) \times (-0,015) = (0,0064)$. Namun koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar ($0,536$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka H_6 (diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian Hapy Septia Nugraheni dan Bulan Prabawani (2019), Hasil yang diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan dan budaya organisasi masing-masing memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan dan budaya organisasi masing-masing memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai PT. KAI DAOP 5 Purwekerto.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2 , b_5) dimana besar nilai koefisien (b_2 $0,012$) dengan tingkat sig. $0,934 > 5\%$ dan nilai koefisien (b_5 $-0,015$) dengan tingkat sig. $0,922 > 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,012) \times (-0,015) = (-0,00018)$. Namun koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja petugas teknis lebih kecil ($0,094$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis melalui kepuasan kerja, maka H_7 (ditolak). Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Mundakir dan Zainuri (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas teknis Dinas

Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Dalimunthe Yanti Maryani dan Mulyadi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara. Jurnal Manajemen. Volume 3 Nomor 2.
- Gomes, Faustino Cadarso, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nugraheni Happy Septia dan Bulan Prabawani. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. KAI Daop 5 Purwokerto). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 8, Nomor 3.
- Mundakir dan Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal. Vol. 1. Nomor 1.
- Robbins, S. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Sinaga Erlinda dan Gita Sugiyarti. 2018. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study pada Petugas Akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang). Jurnal Ilmiah. Volume 7, Nomor 3

Simanjuntak, Pajaman. J. 2012. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.