

PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS II MACCINI BAJI PANGKEP

Nur Ana^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nurana@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. 3) Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Penentuan sampel menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 61 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Ini berarti bahwa Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Secara simultan Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi dan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to 1) To find out and analyze the effect of training, job satisfaction and work motivation partially on the performance of employees of Class II Maccini Baji Pangkep Port Operations Unit Office. 2) To identify and analyze the effect of training, job satisfaction and work motivation simultaneously on the performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Administration Unit employees. 3) To find out which variable has the most dominant influence on the performance of Class II Maccini Baji Pangkep Port Administration Unit employees.

This research was conducted on Employee Performance at Class II Maccini Baji Pangkep Port Administration Unit Office. Determination of the sample using the census method, namely as many as 61 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially Training, Job Satisfaction and Motivation have a positive and significant effect on Class II Maccini Baji Pangkep Port Operational Unit Office. This means that Training, Job Satisfaction and Motivation can improve Employee Performance at Class II Maccini Baji Pangkep Port Administration Unit Office. Simultaneously Training, Job Satisfaction and Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at Class II Maccini Baji Pangkep Port Administration Unit Office. Partially shows that the variable Job Satisfaction has a dominant effect on Employee Performance at Class II

Maccini Baji Pangkep Port Operator Office, this shows that the better job satisfaction will further improve Employee Performance at Class II Maccini Baji Pangkep Port Operator Office.

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

PENDAHULUAN

Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji, melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan pelayaran pada pelabuhan, serta penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum diusahakan secara komersial. Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji menyelenggarakan fungsi

1. Penyiapan bahan penyusunan rencana induk pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kepentingan (DLKp) Pelabuhan,
2. Penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran, dan sarana Bantu navigasi pelayaran;
3. Penjaminan kelancaran arus barang, penumpang dan hewan;
4. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan;
5. Pengaturan, pengendalian dan pengawasan usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan perairan;
6. Penyediaan fasilitas pelabuhan dan jasa pemanduan dan penundaan;
7. Penjaminan keamanan dan ketertiban di pelabuhan;
8. Pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan;
9. Penyiapan bahan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran; dan
10. Pengelolaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan masyarakat.

Tuntutan untuk mewujudkan tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik dimana setiap organisasi 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.

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.

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.

Salah satu cara meningkatkan kompetensi Sumber daya manusia melalui 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.

Rowley (2022) menambahkan bahwa 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 kerjayaitu: 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.

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

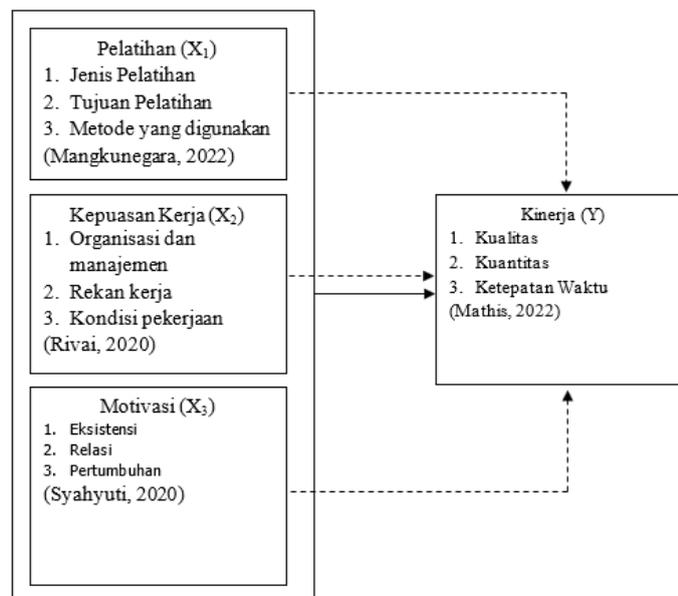
lain.

Motivasi kerja menurut Yusuf (2020) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Kadarisman (2022) 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.

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

Menurut Istijanto (2019) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Dari beberapa penelitian yang ada disebutkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pengalaman kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



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

1. Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

2. Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
3. Variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

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 Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. Adapun waktu penelitian akan dilakukan selama bulan April sampai Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep yang terdiri atas 61 orang pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang pegawai.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

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

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X₁)			
X _{1.1}	0,666	0,252	Valid
X _{1.2}	0,765	0,252	Valid
X _{1.3}	0,693	0,252	Valid
X _{1.4}	0,757	0,252	Valid
X _{1.5}	0,648	0,252	Valid
X _{1.6}	0,753	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X₂)			
X _{2.1}	0,731	0,252	Valid
X _{2.2}	0,768	0,252	Valid
X _{2.3}	0,779	0,252	Valid
X _{2.4}	0,748	0,252	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2,5}	0,811	0,252	Valid
X _{2,6}	0,809	0,252	Valid
Motivasi(X₃)			
X _{3,1}	0,702	0,252	Valid
X _{3,2}	0,706	0,252	Valid
X _{3,3}	0,688	0,252	Valid
X _{3,4}	0,713	0,252	Valid
X _{3,5}	0,655	0,252	Valid
X _{3,6}	0,469	0,252	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,708	0,252	Valid
Y ₂	0,713	0,252	Valid
Y ₃	0,603	0,252	Valid
Y ₄	0,699	0,252	Valid
Y ₅	0,785	0,252	Valid
Y ₆	0,604	0,252	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,252. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,808	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,866	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,727	Reliabel
Kinerja (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	1,231			
Pelatihan (X ₁)	0,260	3,078	2,002	0,003
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,330	4,497	2,002	0,000
Motivasi(X ₃)	0,407	4,201	2,002	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,231 + 0,260X_1 + 0,330X_2 + 0,407X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1,231. Artinya jika variabel Pelatihan (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) bernilai tetap maka kinerja adalah sebesar 1,231.
2. Variabel Pelatihan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,260. Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,260.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,330. Artinya Kepuasan Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepuasan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,330.
4. Variabel Motivasi(X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,407. Artinya Motivasi(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,407.

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 t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Pelatihan(X ₁)	3,078	0,003
Kepuasan Kerja (X ₂)	4,497	0,000
Motifasi Kerja (X ₃)	4,201	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

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

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep
 Hasil pengujian Pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003

dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,078 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,078 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Hasil pengujian Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,497 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,497 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Hasil pengujian Motivasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,201 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,201 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Uji f (Secara Simultan)

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

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)
 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.958	3	58.653	54.491	0.000 ^b
	Residual	61.353	57	1.076		
	Total	237.311	60			

a. Dependent Variable: Total_Y

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 54,491 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $54,491 > f_{tabel}$ sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan

Pelatihan (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) Motivasi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

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

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Pelatihan (X ₁)	0,273	0,003
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,383	0,000
Motivasi(X ₃)	0,368	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pelatihan (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep adalah variabel Kepuasan Kerja (X₂) dengan nilai beta sebesar 0,383, kemudian variabel Motivasi (X₃) dengan nilai 0,368, dan variabel terendah adalah variabel Pelatihan (X₁) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,273.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.861 ^a	0.741	0.728	1.037
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,741 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Pelatihan (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,741 atau 74,1 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan(X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Motivasi(X₃) Sedangkan sisanya 25,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pelatihan nilai

$t_{hitung} (3,078) > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,003 < 0,05$. Artinya secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Ismail Mansyur. 2018. Pengaruh Motivaasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gowa. Analisis data dilakukan dengan mempergunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara Secara simultan (bersama-sama) variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. variabel yang terdiri dari Pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,000 terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, dan secara parsial, Motivaasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Indra Marjaya. Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 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.

Menurut Kaswan (2021) 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 (2018) 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 pegawai. 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.

Pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif dan terorganisir sesuai dengan standar operasional kerja yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja nilai $t_{hitung} (4,497) > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Imam Ghozali. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Anisa (2018) 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 (2018) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

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.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai $t_{hitung}(4,201) > t_{tabel}(2,002)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Sri Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja, secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berkinerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Tengah. Secara parsial, motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja juga menunjukkan kinerja yang positif dan signifikan. Koefisien determinasi menunjukkan adjusted R-square 0,56,4 menunjukkan bahwa 56,40% kinerja personel dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan dan pekerjaan fasilitas, sedangkan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan promosi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan, motivasi, promosi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Pamela dan Oloko (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma dan Obiefuna (2019) Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2022) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

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, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,231 artinya jika nilai variabel bebas (Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,231.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $54,491 > F_{tabel}$ 2,77. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Keberhasilan organisasi 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.

Salah satu cara meningkatkan kompetensi Sumber daya manusia melalui 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.

Rowley (2022) menambahkan bahwa 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).

Menurut Rivai, (2020) 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

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pelatihan (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Motivasi(X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep adalah variabel Kepuasan Kerja (X₂) dengan nilai beta sebesar 0,383, kemudian variabel Motivasi (X₃) dengan nilai 0,368, dan variabel terendah adalah variabel Pelatihan (X₁) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,273.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Cut Imelda. 2019. Pengaruh Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. 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 promosi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan, motivasi, promosi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai 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.

KESIMPULAN

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

1. Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
2. Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
3. Variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, A. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa ITB Nobel Indonesia Makassar Herbag Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.
- Bangun, Wilson. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Chukwuma, E.M., dan Obiefuna, O. (2019). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dadang. (2018). E-Business & E-Commerce. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi

- Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi. Aksara.
- Imelda, Cut. (2019). *Pengaruh Motivasi, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM)*. Bandung. Alfabeta.
- Mangkunegara. (2020). *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
- Muddiah, M., Hidayat, M., & Firman, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, TATA RUANG, PERTANAHAN DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *The Manusagre Journal*, 1(4), 594-607.
- Pamela, A.O. Oloko. (2020). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rowley, Chris. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wahyuni, Sri. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, Vol. 2 No. 1, Hal. 124 – 134, Edisi Januari. Palu. Universitas Tadulako.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. (2020). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan Syariah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.