
PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Habibah*¹, Muhammad Idris², Asri³

^{1,2,3}Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹ ibha.amar@gmail.com, ² Muhammadidris709@gmail.com, ³ drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk variabel yang paling berpengaruh terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Menentukan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 70 orang Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi dan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan dan mampu meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan Motivasi Kerja dan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh dominan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar , hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Kata kunci: Motivasi kerja, Pelatihan dan tujuan kinerja

Abstract

This study aims to analyze the most influential variable on improving employee performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency.

This research was conducted on employees at the Department of Education and Culture of Polewali Mandar Regency. Determining the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, as many as 70 employees at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially motivation and had a positive and significant effect on improving employee performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. This means that work motivation, training and being able to improve employee performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. Simultaneously, work motivation has a positive and significant effect on improving employee performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. Partially shows that these variables have a dominant effect on increasing employee performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency, this shows that increasing satisfaction will further increase the work performance of employees of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Office.

Keywords: work motivation, training and performance goals

PENDAUULUAN

Sumber Daya Manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi. Untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai variabel penting yang harus diperhatikan organisasi adalah bagaimana memotivasi pegawai dan memberikan pelatihan serta meningkatkan kepuasan kerjanya. 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.

Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar melalui diklatpim IV, on the job training, pendidikan dan pelatihan, Latpim III, Latpim II dan sebagainya tetapi kurang membawa hasil yang memadai. Hal ini disebabkan oleh karena hampir semua peserta hanya berorientasi pada kebutuhan sesaat, yakni kebutuhan akan penjenjangan atau promosi jabatan bukannya mengarah kepada pendalaman tugas-tugas sebagai unsur yang sangat menentukan tujuan usaha organisasi tersebut. Misalnya peningkatan kualitas kerja, peningkatan Prestasi Kerja dan produktivitas kerja, dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Amstrong (2013) memberikan definisi motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat di atas memberikan makna bahwa, seseorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Kebutuhan yang dimaksudkan di atas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan (Firman, 2022).

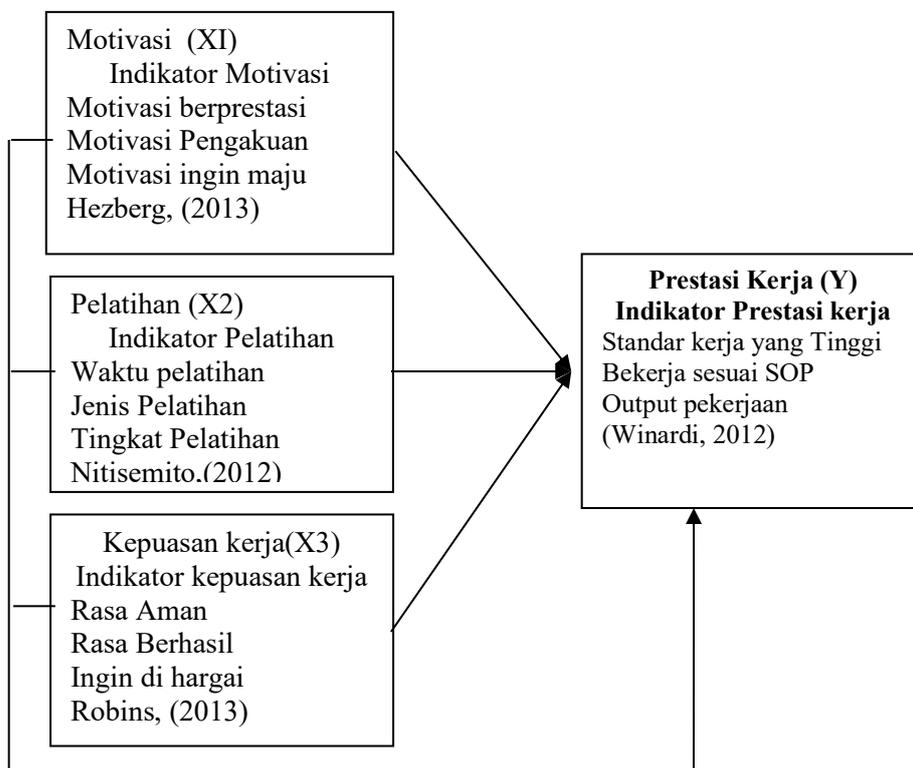
Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2013) 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 (2012) 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.

Prestasi Kerja Pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Prestasi Kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2013).

Dharma (2012, dalam Susiati 2013) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2013) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Faktor - faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat Prestasi Kerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian Prestasi Kerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan Prestasi Kerja Pegawai yang rendah. kondisi-kondisi pendukung tersebut pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja (Hidayat et al, 2021)

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga Motivasi berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
2. Diduga pelatihan berpengaruh Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
3. Diduga Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

METODE PENELITIAN

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 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 70 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 70 orang pegawai.

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. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Schindler, 2013). Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak karena $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel

apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Motivasi(X^1)	0.845	Realibel
2	Kompetensi (X^2)	0.660	Realibel
3	Motivasi (X^3)	0.590	Realibel
4	Prestasi Kerja (Y)	0.512	Realibel

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Uji Multikolonieritas

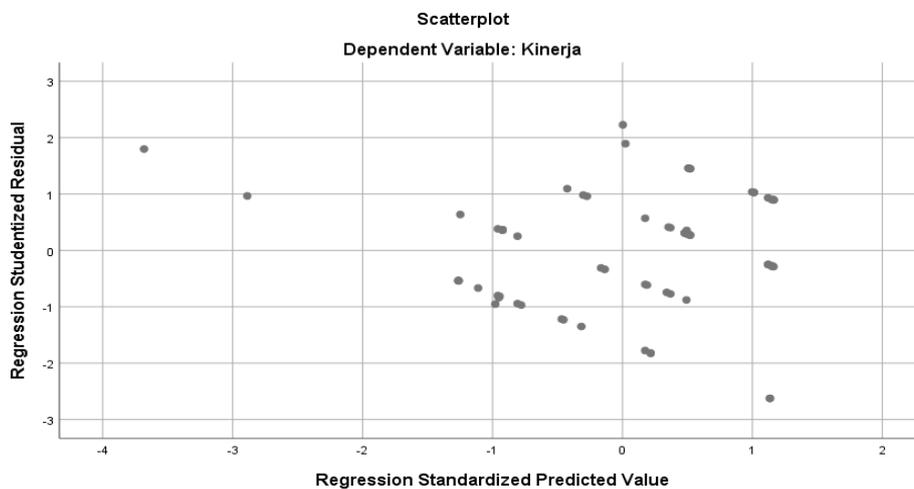
Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*..

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0.848	1.179
X2	0.927	1.078
X3	0,877	1.141

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Model	B	T	P (sig)
Constant Motivasi(X ¹),	5,294	4.390	0.000
Pelatihan (X ²)	0,112	1.521	0.133
Kpuasan(X ³)	0,011	0.291	0.772
	0,080	5.904	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

1. Pengaruh *Motivasi kerja* terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,133 < 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Motivasi kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
2. Pengaruh *pelatihan* terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,772 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
3. Pengaruh *Kepuasan* terhadap Prestasi Kerjapada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *kepuasan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 16,852 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerjapada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.556	3	12.519	16.852	0.000
Residual	49.029	66	0.743		
Total	86.586	69			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja, Pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta

tertinggi adalah variabel kepuasan 0,584, kemudian motivasi sebesar 0,153, dan terendah adalah variabel pelatihan sebesar -0,028.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Motivasi(X^1), Pelatihan (X^2) Kpuasan(X^3)	0,153 0,028 0,584	1.521 0.291 5.904	0.133 0.772 0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan kontribusi nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Edi Sofiantho (2013). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasankerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Saputra (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2. Pengaruh *pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan atau nyata terhadap prestasi kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Saiful (2013) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variable pelatihan, keterampilan, dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa sikap pelatihan lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefisien regresi (B) lebih besar dibandingkan dengan T-hitung lainnya.

3. Pengaruh *Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kepuasan kerja yaitu 0,383 bertanda positif, artinya Sarana pembelajaran berbanding lurus atau searah terhadap kinerja guru dan hasil uji statistik uji parsial menunjukkan nilai signifikansi kinerja guru sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, artinya Sarana pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana pembelajaran

yang di dapatkan oleh gurun PAUD maka kinerja guru akan meningkat, sehingga hipotesis diterima.

4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, Pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan 0,584, kemudian motivasi sebesar 0,153, dan terendah adalah variabel pelatihan sebesar -0,028.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hernawati (2013), penelitian ini dengan judul “pengaruh motivasi, kepuasan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil analisis variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kepuasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan, maka akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
4. Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, Pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan 0,584, kemudian motivasi sebesar 0,153, dan terendah adalah variabel pelatihan sebesar -0,028.

SARAN

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan pegawai agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Perlu memperhatikan pelatihan agar memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar lebih meningkat.

3. Perlu meningkatkan motivasi, agar memberikan kontribusi lebih besar lagi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Micahel, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.

Darmayanti, 2011. *Sumberdaya Manusia pada Prestasi Kerja*, PT. Darma Mataram. Jakarta.

Fatmawati, 2013, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap restasi Kerja Petugas Tehnis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros*, Tesis Program Study Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, tidak dipublikasikan.

Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.

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.

Gibson, James I, Jhon M Invancevich, James M Donnely, Jr. 2013, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

Gomes, 2012, *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

GouzaliSaydan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jembatan, Jakarta.
HairulMukasim, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Inti Mutiara,

Jakarta.

Henzberg, SuadHusnan.2013. *Manajemen Personalialia*. BPFE, Yogyakarta.

Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.

Jhon Soeprihanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.

Jumady, E., Sugiarto, S., & Latief, F. (2021). Management performance analysis based on total quality management principles. *Point Of View Research Management*, 2(1), 10-18.

Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen SDM*, : BPFE, Yogyakarta.

Robins, 2013, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta. Mukhtar Siagian, 2012. *Prestasi Karyawan*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmayanti, 2011. *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sudjana.2014. *Metode Statistik*. Tarsito, Bandung

Winardi, 2012, *Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Lembaga Pemberdayaan dan Pengembangan UI, Jakarta.