

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Selayar

Deddy Rahwandi¹⁾; Yasrib Putranto Sabban²⁾

¹⁾STIE Nobel Indonesia; ²⁾Universitas Lamappapoleonro.

Email yasribputrantonosabban@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) The effect of work motivation, training and job satisfaction partially on employee job performance, (2) The influence of work motivation, training and job satisfaction simultaneously on employee performance, (3) The most dominant variable has an effect on the work performance of employees at BPKAD Selayar Regency. This study uses a quantitative approach that is supported by a descriptive approach to describe the research object and research variables. The population of this study amounted to 50 people. Determination of the sample using a saturated sample technique so that the number of samples in this study is the same as the population, namely 50 people. Data collection using questionnaires and documents. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that: (1) Partially motivation, training and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work performance, this means increasing motivation, training and job satisfaction can improve employee performance, (2) Simultaneously motivation, training and Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, meaning that increased motivation, training and job satisfaction will have an effect on increasing work performance. (3) The motivation variable has the most dominant effect on employee performance, this shows that the greater the motivation, the higher the employee performance at BPKAD Selayar Regency.

Keywords: Motivation, Training, Job Satisfaction and Employee Job Performance.

PENDAHULUAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan tugas dan fungsi BPKAD yang cukup berat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau badan usaha, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Untuk itu faktor sumberdaya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau badan usaha 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.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan proses manajemen pada suatu organisasi mulai dari tingkat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan evaluasi terhadap seluruh kegiatan manajemen organisasi atau perusahaan. Perlu disadari bahwa pegawai

merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara optimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan prestasi kerja sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Selayar melalui diklatpim IV, on the job training, pendidikan dan pelatihan, Latpim III, Latpim II dan lain-lain, 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, peningkatan prestasi pegawai dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Fakta empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar masih belum optimal hal ini terlihat dari capain prestasi pegawai yang belum memenuhi harapan, misalnya target pekerjaan tidak tercapai, masih sering menunda pekerjaan, kemampuan kerja yang masih rendah, dan lainnya. Armstrong (2011) mengatakan, 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. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, termasuk kegiatan pelatihan.

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 dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan 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 (2014) mengatakan bahwa 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.

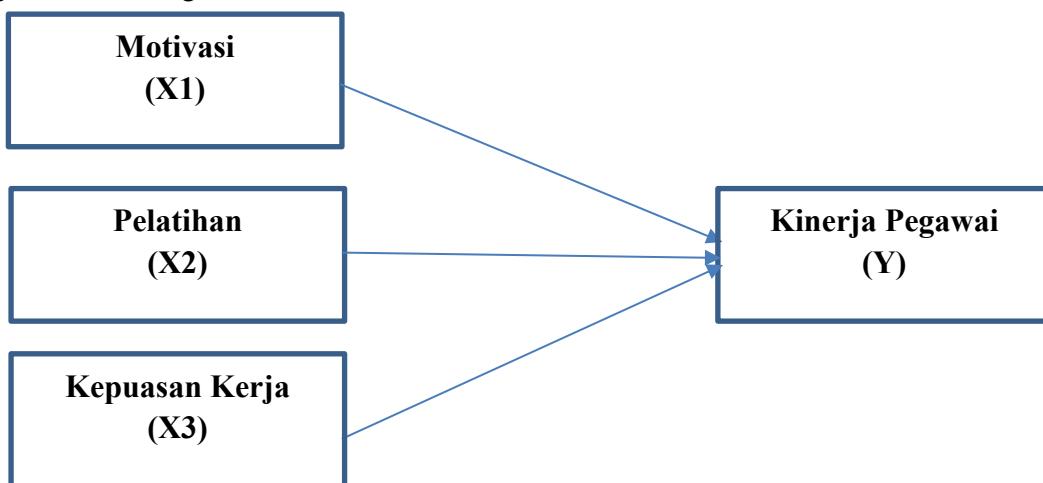
Kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Menurut Scehermerhorn (2014) kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Locke (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. Walaupun kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi seperti juga halnya dengan kepuasan atas aspek-aspek kehidupan lainnya. Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan.

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). Prestasi Kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2011) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Pentingnya prestasi kerja pegawai inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengajunya dalam penelitian ini, dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, (2) varibel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Selayar.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1** : Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar.
- H2** : Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar.
- H3** : Motivasi kerja merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian ini dilakukan pada BPKAD Kabupaten Sorong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar berjumlah 52 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 52 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

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

Dimana:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

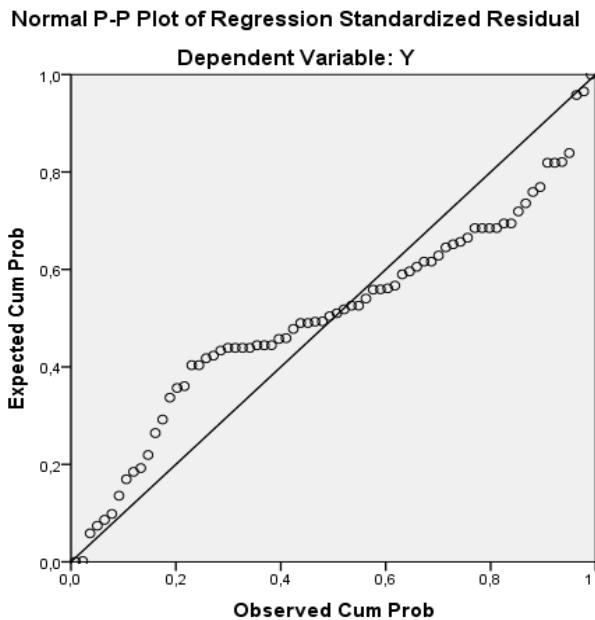
Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai r $\geq 0,30$ (*cut off point*) (Sugiono, 2010).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,667	Valid
	X1.2	0,730	Valid
	X1.3	0,387	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,350	Valid
	X2.2	0,455	Valid
	X2.3	0,797	Valid
	X2.4	0,583	Valid
	X2.5	0,415	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Y1.1	0,768	Valid
	Y1.2	0,310	Valid
	Y1.3	0,726	Valid
	Y1.4	0,302	Valid
	Y1.5	0,367	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2.1	0,629	Valid
	Y2.2	0,411	Valid
	Y2.3	0,732	Valid
	Y2.4	0,529	Valid
	Y2.5	0,532	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

2. Uji Normalitas Data



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	10,796	2,267	0,028
Motivasi (X_1),	0,527	2,331	0,024
Pelatihan (X_2)	0,596	4,373	0,000
Kepuasan kerja (X_3)	0,052	0,437	0,664

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 10,796 + 0,527 X_1 + 0,596 X_2 + 0,052 X_3$$

4. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,470	3	25,823	11,060	,000 ^b
	Residual	119,075	51	2,335		
	Total	196,545	54			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data primer diolah, 2022

5. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	10,796	2,267	0.028
Motivasi (X_1),	0,527	2,331	0.024
Pelatihan (X_2)	0,596	4,373	0.000
Kepuasan kerja (X_3)	0,052	0,437	0.664

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar . Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukriani (2012), Edi Sofiantho (2016), Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel motivasi dengan t hitung sebesar 2,331 dengan signifikansi 0.024 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012) “pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian industri pemasaran di perum unit I jawa tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8% variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sagir (dalam Sasrohadiwaryo, 2002) mengemukakan unsur-unsur yang menjadi penggerak motivasi seseorang adalah: kebutuhan akan kinerja (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*). Selanjutnya menurut Maslow orang akan tergerak untuk bekerja jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan terpenuhi kebutuhan seperti yang diharapkan akan membentuk sikap mental yang mendorong untuk selalu berprestasi dan jika lingkungan kerja mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mendorong agar pegawai dapat dimanifestasikan motivasinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, perlu diupayakan kebijakan pimpinan sebagai berikut : a) Mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya swadana dan meningkatkan program pengembangan SDM pamong belajar melalui kegiatan tugas belajar mengikuti pendidikan formal baik jenjang S1, S2 maupun S3. Kebijaksanaan dimaksud perlu ditempuh didasarkan atas pertimbangan agar kualitas SDM pamong belajar dapat meningkat disamping memberi peluang yang lebih besar bagi pegawai untuk dapat meningkatkan kepangkatannya sehingga motivasi pegawai dapat menjadi lebih tinggi. b) Memberi penghargaan atas lama pengabdian dan prestasi. c) Peluang kenaikan pangkat dan jabatan reguler bila masih ada lowongan jabatan di atasnya bagi mereka yang menunjukkan prestasi kerja baik.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil temuan untuk variabel pelatihan dengan t hitung sebesar 4,373 dengan signifikansi 0.000 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian relative sama dengan hasil penelitian Sulistiawati Sunaryo (2013) yang dilaksanakan di Dinas Pendapatan Daerah

Kabupaten Kendari Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah pelatihan, insentif dan kesempatan berkariir

Temuan ini sejalan dengan pendapat oleh Simamora (2011) yang mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kapabilitas nya. Salah satu tujuan utama pelatihan adalah memberikan pemahaman terhadap konsep dan teori serta kemampuan kerja. Temuan ini juga menjadi dasar bahwa sistem pelatihan dan pengembangan pegawai harus disesuaikan dalam kebutuhan dalam proses meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja seorang pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Dengan pengembangan sumber daya tersebut juga akan memberi dampak terhadap pegawai tersebut dimana mereka akan memberi dampak terhadap kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya.

Strategi pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan formal yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral. Manfaat lain yang dapat diperoleh adalah meningkatnya produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatnya semangat kerja dalam organisasi dengan komitmen yang organisasional yang tinggi, mendorong sikap keterbukaan serta memperlancar komunikasi yang efektif.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dengan t hitung sebesar 0,437 dengan signifikansi 0,664 yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2010:251) dan Luthans (2002:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2004:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Ada dua dasar untuk memperdebatkan, bahwa kepuasaan kerja itu penting. Secara menarik, keduanya berbeda dari alasan rasional untuk mengkaji kepuasan kerja, yakni kemampuan kepuasan yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja. Pertama, dan alasan yang paling jelas, berada pada kenyataan bahwa korelasi kuat antara absensi dan kepuasan, seperti halnya antara *turnover* dan kepuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja tampaknya merupakan fokus penting suatu organisasi yang berharap untuk mengurangi absensi dan *turnover*.

Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan dan kinerja saling berkaitan, meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Apabila kita mengasumsikan, seperti dalam teori motivasi, bahwa *reward* menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal kinerja menghasilkan *reward*, maka memungkinkan bahwa hubungan yang ditemukan antara kepuasan dan kinerja terjadi melalui tindakan dari variabel ketiga, yaitu *reward*. Secara singkat, kinerja yang baik mengarahkan pada *reward*, yang pada gilirannya mengarahkan pada kepuasan, rumusan ini ingin

menyatakan bahwa kepuasan disebabkan oleh kinerja, dari pada menyebabkan kinerja, seperti yang diasumsikan sebelumnya.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with how employees view their work*”. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki (2011) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2011) yang mengemukakan bahwa “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*”.

Kepuasan kerja yang dialami oleh setiap pegawai berbeda-beda. Tetapi ada kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri setiap pegawai. Sikap-sikap pegawai terhadap pekerjaannya dapat didasarkan atas berbagai karakteristik yang menjadi pertimbangan setiap pekerja (pegawai) seperti gaji/upah, kondisi kerja dan kesempatan promosi. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan. Selain itu, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi lebih besar dalam penetapan sasaran, mereka mulai merasa dirinya lebih menjadi bagian dari organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pertama, secara parsial motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Selayar. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. *Kedua*, secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. *Ketiga*, variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Selayar. Saran: Kepala Badan perlunya mengambil langkah strategis untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja, kegiatan pelatihan yang terpadu dan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Referensi

- Amstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Braunen, Julia, 1997, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Darmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia pada Prestasi Kerja*, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Fatmawati, 2003, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap prestasi Kerja Petugas Teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros*, Tesis Program Studi Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, tidak dipublikasikan.
- Gibson, James I, John M Ivancevich, James M Donnelly, Jr. 2007, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2000, *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jembatan, Jakarta.
- Hairul Mukhasim, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Hani T. Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

- Helzberg, Suad Husnan.2009. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta
- Jayakusuma, 1999, *Prestasi Dalam Dunia Kerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- John Soeprihanto, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lamu, 2001, *Prestasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Nusantara Press, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen SDM*, : BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan dan Pendidikan (Manajemen Kepergawai)*.PT. Darma Mataram, Jakarta.
- Robins, 2007, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukhtar Siagian, 2000. *Prestasi Karyawan*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Suhasini, 1995. *Pendidikan dan Tanggungjawab*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, 2008, *Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Lembaga Pemberdayaan dan Pengembangan UI, Jakarta.



Published by Journal of Management
and Business Accounting | This is an open access
article distributed under the Creative Commons Attribution
License. Copyright @2023 by the Author(s).