

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

Desi Suharsono ✉

Program Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan; Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai; Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian ini sama dengan populasi yaitu 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumen, menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; Secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat.

Kata Kunci : *Motivasi, pelatihan, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.*

Abstract

This study aims to analyze: The effect of work motivation, training and job satisfaction partially on employee performance; The effect of work motivation, training and job satisfaction simultaneously on employee performance; The most dominant variable has an effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Pegunungan Arfak Regency. This study uses a quantitative approach that is supported by a descriptive approach to describe the object of research and a description of the research variables. The population of this study amounted to 50 people, the determination of the sample using a saturated sample so that the number of samples in this study was the same as the population of 50 people. Collecting data using questionnaires and documents, using multiple linear regression analysis techniques.

The results of the study conclude that: Partially work motivation, training and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work performance; Simultaneously work motivation, training and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance; The variable of work motivation has the most dominant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency, Arfak Mountains Regency, West Papua Province.

Keywords: *Motivation, training, job satisfaction and employee performance.*

✉ Corresponding author :
Email Address : amaildesidesan30@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan proses manajemen pada organisasi mulai dari tingkat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan evaluasi terhadap seluruh kegiatan manajemen organisasi atau perusahaan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan 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.

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 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang cukup berat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan punya prestasi kerja yang baik. 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 factor penting yang harus diperhatikan dan diperbaiki organisasi adalah bagaimana memotivasi pegawai, memberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan tupoksi pegawai yang bersangkutan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerjanya sesuai harapan organisasi.

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 bagi karyawan yang dihubungkan dengan pengembangan atau kemajuan dikemukakan sebagai berikut “ Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja, karena hal ini mendasari semua pengembangan karier lainnya “. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (Handoko Hani, 2014). Menurut Siagian (2016), prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dengan demikian penting prestasi kerja bagi karyawan ialah bahwa prestasi kerja akan menentukan karier karyawan dalam pekerjaannya dan karier ini akan memberikan posisi, kedudukan ataupun jabatan yang penting.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, banyak faktor yang dapat dilakukan, antara lain melalui motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja. Motivasi kerja menurut Amstrong (2011) 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.

Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud (Sedarmayanti, 2015).

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 Schehermerhorn (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.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, antara lain penelitian Agung Indriansyah (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf, dan variabel durasi kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Viona Rasalin Priscilla Pardede (2020), juga menyatakan bahwa pelatihan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tata Febriandana (2022) dalam penelitiannya

menyimpulkan bahwa pelatihan, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

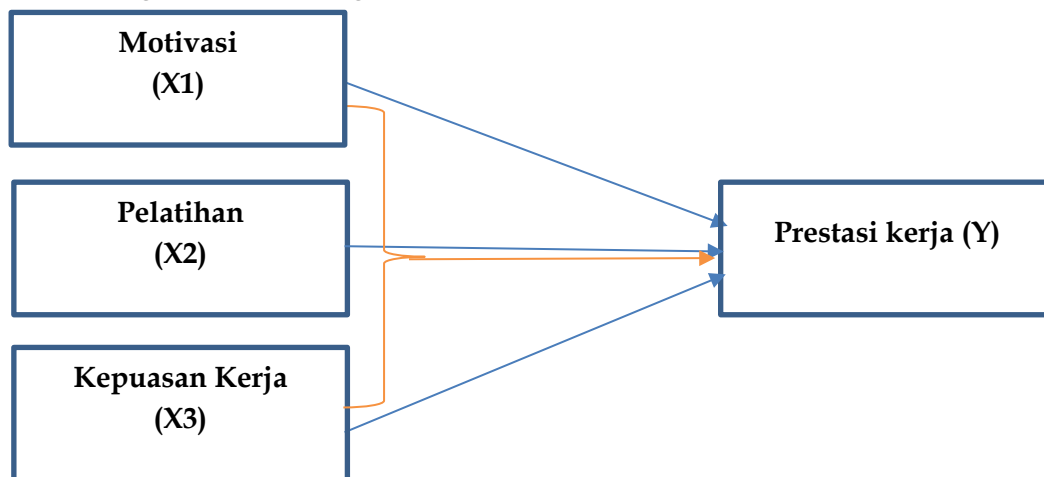
Berdasarkan pengamatan penulis, berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak melalui diklatpim IV, on the job training, pendidikan dan pelatihan, Latpim III, Latpim II dan lain-lain, tetapi kurang membawa hasil yang memadai. Hal 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 Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat masih belum optimal hal ini terlihat dari capaian prestasi pegawai yang belum memenuhi harapan, misalnya target pekerjaan tidak tercapai, masih sering menunda pekerjaan, kemampuan kerja yang masih rendah, dan lainnya.

Pentingnya prestasi kerja pegawai inilah yang mendorong peneliti tertarik untuk mengkajinya dalam penelitian ini, dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja, pelatihan dan kepausan kerja berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja pegawai, (2) Apakah motivasi kerja, pelatihan dan kepausan kerja berpengaruh simltutan terhadap prestasi kerja pegawai,(3) variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka rumusan hipotesisi penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak.
2. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak.
3. Motivasi kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat berjumlah 52 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 52 orang responden. 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, e = Koefisien pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 of point*) (Sugiono, 2010).

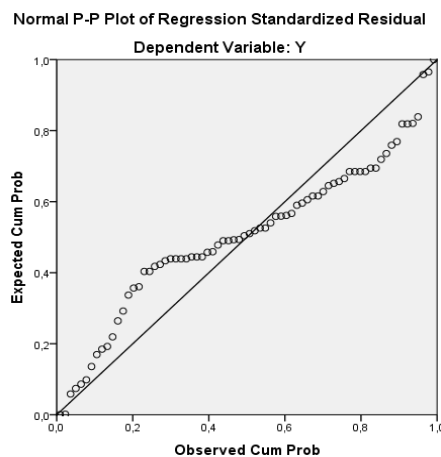
Tabel 1. Uji Validitas

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

Prestasi kerja Pegawai (Y)	Y1.4	0,302	Valid
	Y1.5	0,367	Valid
	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

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan.

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. Kebijakan 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 prestasi kerja pegawai

Hasil temuan menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian *Desi Prasetyani (2020) tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan dukungan berbagai kegiatan pelatihan maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat.*

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 prestasi kerja pegawai, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatnya motivasi kerja dalam organisasi dengan kepuasan kerja yang tinggi, mendorong sikap keterbukaan serta memperlancar komunikasi yang efektif.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *t* hitung sebesar 0,437 dengan dengan signifikansi 0.664 yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aznira, Zakaria (2014) tentang Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja : Satu kajian ke atas ejen penghantaran di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2010) dan Luthans (2002) 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.

Ada dua dasar untuk memperdebatkan, bahwa kepuasan 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 organisasi yang berharap untuk mengurangi absensi dan *turnover*.

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.

4. Variabel yang paling dominan

Hasil analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah motivasi kerja. 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. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Rini Irfaniyah (2021), bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi/kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Dua hal yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Motivasi dibagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri) dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan).

SIMPULAN

Pertama, secara parsial motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja 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 secara Bersama-sama (simultan) 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 Pegunungan Arfak. 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 Kepegawaian)*.PT. Darma Mataram, Jakarta.
- Robins, 2007, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukhtar Siagian, 2000. *Prestasi Karyawan*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2001.*Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.