

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar

Fitriana Umar^{1*}, Serlin Serang², Dahlia³, Syahrir Mallongi⁴, Nurhayati Azis⁵

fitrianafu26@gmail.com^{1*}, serlin.serang@umi.ac.id², dahlia.baharuddin@umi.ac.id³,
syahrir.mallongi@umi.ac.id⁴, nurhayati.azis@umi.ac.id⁵

^{1*}Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin sebanyak 47 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Hasil penelitian variabel motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi secara parsial sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar Pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan spss versi 26. Hal ini penulis menyarankan agar Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. lebih meningkatkan variabel Pelatihan Kompetensi agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dan bagi peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini agar keterbatasan dalam penelitian ini dapat disempurnakan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, di karenakan setiap orang akan cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya kita bisa lihat di kehidupan organisasi, keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan dunia kerja yang setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Menurut Sofyandi (2009:6) menyatakan sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi

peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya berubah istilah menjadi Pegawai Sipil Negara (ASN) sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Sipil Negara (ASN) selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai tuntutan dan kebutuhan.

Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan Sumber Daya Manusia bagi setiap pegawai. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan adanya Pendidikan non formal seperti Diklat, maka pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia, sering kita lihat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pelatihan, memberikan motivasi, dan pendidikan. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia dapat kita pahami yaitu sebagai proses peningkatan potensi, kemampuan, kompetensi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri atau motivasi intrinsik maupun dari luar individu motivasi ekstrinsik. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. (Fahmi, 2013). Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja, maka perlu diperhatikan oleh seorang pegawai adalah pelatihan dan kompetensi. Karena peningkatan pelatihan dan kompetensi setiap karyawan akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawai

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2014) pelatihan adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya untuk memotivasi bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Selain pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ada yang hal yang perlu diperhatikan seseorang pegawai adalah kompetensi .

Kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa semakin karyawan memiliki kesesuaian kompetensi, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah penilaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang dikehendaki dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sigala, 2014).

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial Makassar terletak di Jl Perintis no 9 kecamatan Tamalanrea kota Makassar. Balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) merupakan satuan kerja kementerian sosial yang bergerak pada bidang pendidikan dan pelatihan. instansi pemerintah yang bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang lebih produktif dan efisien maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Untuk mengetahui kinerja pegawai maka penilaian kinerja pegawai diperlukan sehingga instansi pemerintah ini dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai diantaranya motivasi, pelatihan dan kompetensi.

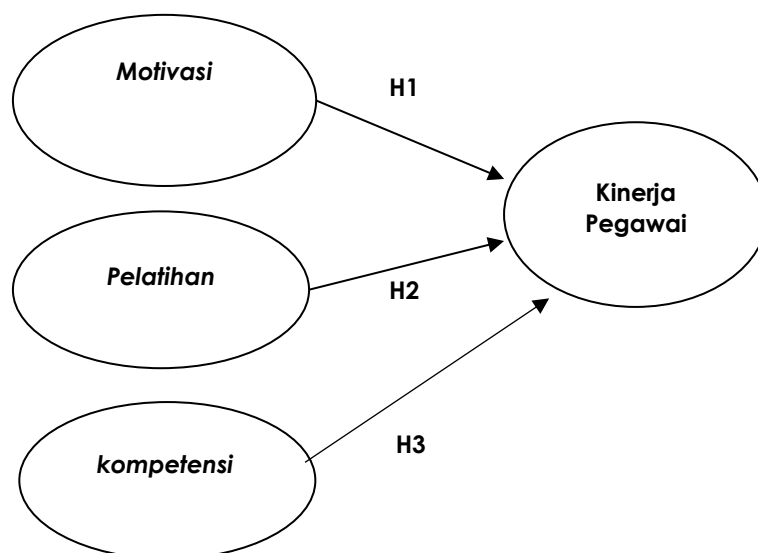
Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *pengaruh motivasi , pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai* Parlinda Vera dan Wahyudin (2007),; Evawati Khumaedi, (2016),.. Penelitian dari Mokhlis ,(2015), Luvita Tiara, (2013), juga membuktikan bahwa *motivasi , pelatihan dan kompetensi* pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap instansi pastinya mengharapkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya, tak terkecuali dengan Balai Besar Pendidikan dan Kesejahteraan Sosial Makassar. Salah satu indikator yang menjadi ukuran keberhasilan kinerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Kesejahteraan Sosial Makassar adalah agar pegawai semakin berintegritas dan semakin terlatih.

. Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.. hal tersebut dapat tercapai apabila pegawai sebagai pelaku, baik dalam kapasitas individu maupun kelompok yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang tangguh serta komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas agar diperoleh hasil kerja yang efisien, efektif serta tepat sasaran Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. kini memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat wawasan kebangsaan Indonesia. .

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan memberikan umpan balik (Feedback) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi atau lembaga manapun dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi, diperlukan adanya Pendidikan non formal seperti dengan mengikuti diklat-diklat baik itu diklat untuk kenaikan jabatan maupun diklat

teknis yang berhubungan dengan mekanisme kerja pegawai. Pendidikan non formal yang diperoleh pegawai dengan mengikuti diklat, yaitu : Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik, Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatnya kepuasan kerja, Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri; Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai peraturan yang telah ditetapkan di masing - masing instansi pemerintahan atau swasta. Dalam hal ini, manusia akan selalu dituntut untuk mentaati setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi, mentaati peraturan yang ditetapkan di kantor maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga semua pegawai taat dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan di kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. Selain disiplin kerja, Motivasi juga dibutuhkan untuk memberikan dorongan kepada pegawai dapat diwujudkan melalui pemberian insentif/honor/tunjangan, penghargaan, dan melalui penerapan sanksi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual disusun seperti yang tampak pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Kesejahteraan Sosial Makassar. (2) *Pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Kesejahteraan Sosial Makassar (3) *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar dan Pendidikan Kesejahteraan Sosial Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas *Motivasi* ,*Pelatihan*, dan *kompetensi* terhadap Variabel dependen, yakni

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BPPKS) dengan menggunakan kuisioner sebagai metode dalam mengumpulkan data, sebelum responden mengisi kuisioner, terlebih dahulu responden mengisi data diri yang dimana data tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	23	48.9	48.9	48.9
	PEREMPUAN	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	10	21.3	21.3	21.3
	31-40	15	31.9	31.9	53.2
	41-50	17	36.2	36.2	89.4
	51-60	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber Tabel 1 Data Diolah, Peneliti (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 23 orang (48,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang (51,1%). Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan usia, bahwa responden usia 41 – 50 tahun mendominasi responden penelitian ini, yakni 17 orang (36,2%), kemudian disusul dengan responden usia 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (31,9%), responden berusia 20-30 tahun sebanyak 10 orang (21,3%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur 51-60 tahun yang hanya 5 orang (10,6%). Tabel 5.3 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan strata dua (S2) sebanyak 18 orang (38,3%) disusul responden strata satu (S1) sebanyak 24 orang 51,1% dan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (10,6%). Tabel diatas menunjukkan bahwa relevansi dari umur Pegawai umumnya akan tercermin pada masa kerja. jumlah tertinggi Pegawai berdasarkan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 20 orang (42,6%), disusul masa kerja antara 1-10 Tahun sebanyak 14 orang (29,8%), masa kerja antara 21 – 30 tahun sebanyak 13 orang (27,7 %). Data tersebut memperlihatkan bahwa Karyawan yang dimiliki adalah Karyawan yang sudah tua namun semangat dan inovatif dalam bekerja.

b. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah valid tidaknya suatu pernyataan/kuisioner pada penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,288). jika kurang dari 0,30 maka dinyatakan

tidak valid. untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.770	0.288	Valid
	X1.2	0.784	0.288	Valid
	X1.3	0.742	0.288	Valid
	X1.4	0.583	0.288	Valid
	X1.5	0.608	0.288	Valid
	X1.6	0.660	0.288	Valid
Pelatihan	X2.1	0.572	0.288	Valid
	X2.2	0.642	0.288	Valid
	X2.3	0.654	0.288	Valid
	X2.4	0.528	0.288	Valid
	X2.5	0.700	0.288	Valid
	X2.6	0.627	0.288	Valid
kompetensi	X3.1	0.799	0.288	Valid
	X3.2	0.803	0.288	Valid
	X3.3	0.787	0.288	Valid
	X3.4	0.648	0.288	Valid
	X3.5	0.551	0.288	Valid
	X3.6	0.600	0.288	Valid
Kinerja pegawai	Y1	0.574	0.288	Valid
	Y2	0.700	0.288	Valid
	Y3	0.606	0.288	Valid
	Y4	0.868	0.288	Valid
	Y5	0.710	0.288	Valid
	Y6	0.843	0.288	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diperoleh bahwa setiap pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan persyaratan uji validitas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,288). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (Kehandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Maka pengertian realibilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes atau seandainya hasilnya berubah-ubah, maka dapat dikatakan tidak berarti. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan reliabel yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah reliabel sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliable. Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	Indeks Koefisien Reliabilitas	N of Items	Keterangan
MOTIVASI	.719	0,60	6	Realibel
PELATIHAN	.660	0,60	6	Realibel
KOMPETENSI	.791	0,60	6	Realibel
KINERJA	.805	0,60	6	Realibel

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha > 0,60 sehingga penelitian ini adalah realibel atau bisa dapat dipercaya. Kemudian untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep pada variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

c. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) atau Goodness of Fit Test, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu : Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar

Tabel 4. Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.722	1.306
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN, MOTIVASI				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi, pelatihan dan kompetensi bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,740 atau 74,0%. Hal ini berarti bahwa 26,0% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, pelatihan dan kompetensi. Dan sisanya 0,452 atau 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), Kompetensi (X_3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil olahan data melalui SPSS yang dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.170	2.381		.491	.626
	MOTIVASI	.423	.106	.449	3.975	.000
	PELATIHAN	.221	.102	.204	2.161	.036
	KOMPETENSI	.331	.120	.344	2.760	.008
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,170 + 0,432 X_1 + 0,221 X_2 + 0,331 X_3$$

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai

T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.170	2.381		.491	.626
	MOTIVASI	.423	.106	.449	3.975	.000
	PELATIHAN	.221	.102	.204	2.161	.036
	KOMPETENSI	.331	.120	.344	2.760	.008
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa : 1) Motivasi mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung 3,975 $0 > 1,678$ ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan (BPPKS) Makassar, 2) Pelatihan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ dan t hitung 2,161 $> 1,678$ ini berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan (BPPKS) Makassar dan 3) Kompetensi mempunyai nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dan t hitung 2,760 $< 1,678$ ini berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan (BPPKS) Makassar.

E Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. apabila signifikansinya $< 0,05$ dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.369	3	69.456	40.751	.000 ^b
	Residual	73.290	43	1.704		
	Total	281.660	46			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN, MOTIVASI						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Nilai f tabel dapat dilihat dari nilai df_1 dan df_2 . Nilai $df_1 = k-1$ dan nilai $df_2 = n-k$. jumlah sampel pada penelitian ini yaitu (n) = 47, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 4 maka diperoleh nilai $df_1 = 4-1 = 3$ dan nilai $df_2 = 47-3 = 44$. Maka berdasarkan tabel 5.15 dapat diketahui nilai F tabelnya sebesar 2,82. Berdasarkan tabel 5,15 dapat dilihat hasil dari uji F nilai F hitung sebesar 40,751 $> 2,82$ dari F tabel dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan variabel motivasi, pelatihan dan kompetensi berpengaruh

terhadap kinerja Pegawai Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar.

Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada variabel motivasi yaitu di pernyataan kelima bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai hubungan dengan atasan dengan pegawai harus saling hormonis dan baik nilai mean 4,53. Sehingga, indikator sikap memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan variabel Motivasi.

Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang diterapkan pada Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar sudah berjalan dengan baik, dan hal ini penting karena Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 3,975$ lebih besar dari nilai $T_{tab} = 1,678$ dengan probabilitas = $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa meningkatnya motivasi kerja pegawai dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan suatu Kantor.

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada variabel pelatihan yaitu di pernyataan pertama bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai instruktur sangat ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan dengan nilai mean 4,36. Sehingga, indikator instruktur memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan variabel Motivasi.

Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan yang diterapkan pada Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar sudah berjalan dengan baik, dan hal ini penting karena Pelatihan adalah adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 2,161$ lebih besar dari nilai $T_{tab} = 1,678$ dengan probabilitas = $0,036 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa meningkatnya motivasi kerja pegawai dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan suatu Kantor. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada variabel Kompetensi yaitu di pernyataan keenam bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang di miliki dengan nilai mean 4,36. Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang diterapkan pada Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar sudah berjalan dengan baik,

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian telah membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 2,760$ lebih besar dari nilai $T_{tab} = 1,678$ dengan probabilitas = $0,008 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa meningkatnya kompetensi kerja pegawai maka kinerja yang ditunjukkan dan dihasilkan oleh pegawai juga akan tinggi.

Simpulan

Motivasi, pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar, Sumbangan pengaruh variabel motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,0%, sedangkan sisanya sebesar 26,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,000 lebih besar dari alpha (α) 0,05.

Pelatihan secara parsial kurang berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,036 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.

Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar, Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,008 lebih kecil dari alpha (α) 0,05

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Edi Sofyan. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamuju.
- Hasibuan S.P Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Perulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2012. Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marsal. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.
- Mangkunegara, AnwarPrabu AA. 2007. Manajemen sumber daya manusia perusahaan .Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pemasaran dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga . Yogyakarta STIE YKPN.
- Sudarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (catatan kelima). Bandung : PT. Reflika Aditama.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Uno, H. 2007. Teori Motivasi dan pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan PT :Remaja Rosdakarya, Bandung.