

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SRAGEN

Terate Ayu Kasworowati¹⁾, Unna Ria Safitri²⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Boyolali
Jalan Pandanaran No, 405, Dusun 1, Winong, Kabupaten Boyolali, 57315

E-mail: teratekasworowati102@gmail.com¹⁾, unnaria68@gmail.com²⁾, alean.kistiani@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 121 pegawai dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama sampai dengan terakhir diterima. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Sragen disarankan lebih memperhatikan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Kata Kunci : *Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Motivation, Training and Job Satisfaction on the Performance of National Land Agency Employees of Sragen Regency. The sample in this study was 121 employees with *purposive sampling method*. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that simultaneously independent variables have a positive and significant influence on employee performance. Thus the first to last hypotheses are accepted. To improve the performance of employees of the National Land Agency of Sragen is advised to pay more attention to employee performance, The results of this study show that work conflicts negatively affect employee performance which can result in discomfort at work.

Keywords : *Motivation, Training, Job satisfaction, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Secara umum, BPN (Badan Pertanahan Nasional) merupakan sebuah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab terhadap sector pertanahan yang ada di wilayah Indonesia. Motivasi pegawai merupakan salah satu dari beberapa unsur yang secara umum mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen. Motivasi menurut Hafidzi *et,al* (2019: 52) adalah pemberian daya dorong yang menimbulkan gairah terhadap pekerjaan seseorang sehingga mampu bekerja secara kolaboratif, sukses, dan berintegritas untuk memperoleh pemenuhan. Selain motivasi, pelatihan merupakan komponen yang sama pentingnya dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah organisasi harus melaksanakan program pelatihan intensif untuk memiliki sumber daya manusia

yang sangat efektif. Variabel kepuasan kerja memiliki dampak yang terbatas pada seberapa baik kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.

Rangkuman tersebut membuktikan bahwa motivasi pelatihan serta kepuasan bekerja mempunyai dampak besar bagi kinerja pegawai. Untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi usaha secara maksimal, motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi diharapkan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen terdapat 121 pekerja. Badan Pertanahan Nasional yang berada di Kabupaten Sragen memiliki 67 orang pegawai berstatus PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) dan 54 pegawai berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Fenomena motivasi kerja yang terwujud di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen dapat dipahami dengan menentukan arah perilaku, khususnya dengan mendorong secara fisik anggota staf melalui pembagian imbalan. Asalkan tugas yang diberikan sulit tetapi usahanya membuahkan hasil yang menyenangkan, diyakini tingkat ketekunan atau ketangguhannya cukup besar dalam menaklukkannya. Sementara itu, Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen menawarkan kepada para pekerjanya semacam kenikmatan kerja, memastikan mereka tidak mudah bosan, mendapatkan bentuk pekerjaan yang sesuai dengan profesi mereka, dan terlibat dalam acarasosial yang dapat menumbuhkan hubungan kerja yang positif.

1.2 Pembatasan Masalah

Peneliti menguraikan kekurangan penelitian berdasarkan konteksnya. Pembatasan tersebut terdiri dari:

- 1) Fokus pada 3 variabel independent yaitu motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.
- 2) Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada obyek yang diteliti yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.
- 3) Hasil penelitian ini sangat terbatas karena waktu meneliti hanya sekitar 1,5 bulan, sehingga hasil yang diperoleh belum maksimal.
- 4) Waktu penelitian fokus pada tahun 2023.

1.3 Rumusan Masalah

Berikut merupakan persoalan yang diangkat pada penelitian ini berdasarkan pada latar belakang yang sudah diuraikan di atas:

- 1) Bagaimana pengaruh kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen terhadap motivasi?
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan tersebut pada kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen?
- 3) Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen terhadap kinerjanya?
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen secara simultan?

1.4 Tujuan

Tujuan penting yang dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen secara simultan.

2. Landasan Teori

2.1 Landasan Teori Manajemen

Secara etimologi istilah "manajemen" mengacu pada praktik perencanaan dan pelaksanaan proyek. Arti lain dari manajemen adalah sebagai usaha untuk mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Hasibuan, 2019: 10), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan organisasi, orang-orangnya, dan interaksi serta tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. tanggung jawab dan kemitraan yang bermanfaat bagi masyarakat.

Motivasi Kerja

Kata Latin "*movere*", yang berarti dorongan internal manusia untuk bertindak atau berperilaku, adalah akar dari istilah bahasa Inggris "motivasi". Kata-kata "kebutuhan" atau "keinginan" adalah bagian integral dari setiap definisi motivasi. Manusia memiliki kapasitas akan kebutuhan, yang harus dipenuhi atau dipuaskan. Motivasi adalah kumpulan sikap dan keyakinan yang mendorong orang untuk mengambil tindakan tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri.

Pelatihan

Suwatno (2018:118) mendefinisikan pelatihan sebagai perubahan sistematis atas informasi, keterampilan, sikap, dan perilaku yang terus berkembang dan dimiliki oleh setiap orang untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau usaha. Dengan meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) karyawan, pelatihan berupaya untuk meningkatkan kinerja jangka pendek pada beberapa tugas (jabatan) yang mereka pegang sekarang, menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018: 111).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2019:74) adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan pengaturan kerja, kerjasama karyawan, insentif yang diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan unsur fisik dan psikologis. Untuk mencapai salah satu prinsip inti kerja, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif tenaga kerja, yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan (Afandi, 2018: 74). Sutrisno (2019: 75) menyatakan bahwa respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya menentukan apakah mereka puas dengan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja menurut Afandi (2018:149) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan tidak melanggar moral atau prinsip etika. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Fahmi (2018:2), adalah hasil akhir yang dicapai organisasi sepanjang waktu, terlepas dari apakah berorientasi pada laba atau tidak adalah metode yang digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja setiap orang.

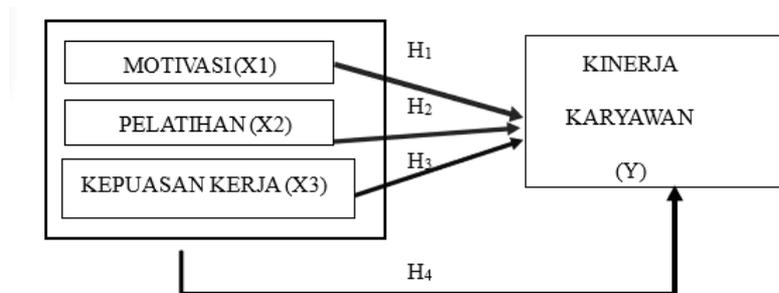
2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhhamad Ekhsan, 2019) variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja. PT. Syncrum Logistic, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja. Disiplin dan motivasi di tempat kerja keduanya memiliki peran besar dalam seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat karena motivasi kerja dan kondisi yang mendorong disiplin juga.

Penelitian yang dilakukan oleh (Denny Irawati Agustin, 2018) variabel yang digunakan adalah kompensasi finansial langsung, kepuasan kerja, *turnover intention*. Menunjukkan bahwa kompensasi tunai langsung memiliki kriteria baik dan keduanya memiliki kriteria tinggi, sedangkan kepuasan kerja dan niat keluar dari pekerjaan memiliki kriteria tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Desi Susanti, 2019) variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan karyawan yang kuat dan diikuti dengan disiplin yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Variabel Bebas (X) : Motivasi (X₁)
: Pelatihan (X₂)
: Kepuasan Kerja (X₃)
- Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

Pengembangan Hipotesis

- H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Sragen.
- H₂: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Sragen.
- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Sragen.
- H₄: Motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Sragen.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai pendekatan penelitiannya, metode survei ini melibatkan penggunaan tes dan juga kuisioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu dan menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang diajukan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu.

Teknik pengumpulan data diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kuisioner, secara umum kuisioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan

harapan mereka dapat memberikan responsitas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Sugiyono (2019:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi, Menurut Sugiyono (2019:297) observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan juga makna dari perilaku tersebut. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.
3. Dokumentasi, dokumentasi menurut Sugiyono (2018:476) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk profil, struktur dan latar belakang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54811098
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,968
Asymp. Sig. (2-tailed)		,305
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan hasil bahwa hubungan antar variabel adalah normal. Hal tersebut dikarenakan hasil uji normalitas variabel tersebut memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,305. Maka nilai residual pada model regresi terdistribusi secara normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 2.
Hasil uji autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,895 ^a	,801	,796	4,60605	2,077
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel yang ada diatas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,077, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikasi 5% dengan jumlah sampel 121 (n) dan jumlah variabel independen 3(k = 3), maka diperoleh nilai du sebesar 1,6529, nilai (4-du) = 4-1,6529.

Diperoleh 2,3471, maka $dU < DW < 4-dU$ ($1,6529 < 2,077 < 2,3471$) yang disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji multikolinieritas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,179	1,913		-,093	,926		
X1	,257	,083	,233	3,104	,002	,301	3,325
X2	,613	,077	,596	8,007	,000	,307	3,260
X3	,128	,059	,130	2,173	,032	,478	2,093

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tidak terjadi multikolonieritas pada semua variabel. Hal ini dikarenakan nilai VIF pada variabel Motivasi sebesar $3,325 < 10$. Nilai VIF pada variabel Pelatihan sebesar $3,260 < 10$. Nilai VIF pada variabel Kepuasan sebesar $2,093 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini baik, dikarenakan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 4.
Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,461	1,338		1,839	,068
	X1	,023	,058	,068	,403	,687
	X2	-,043	,054	-,134	-,808	,421
	X3	,039	,041	,125	,937	,351

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Dari hasil analisis uji heteroskedisitas di atas, nilai signifikasi pada variabel motivasi sebesar 0,687, variabel pelatihan sebesar 0,421, dan variabel kepuasan sebesar 0,351 yang mana dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas memiliki nilai Sig > 0,05 yang menunjukkan hasil tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,179	1,913		-,093	,926
	X1	,257	,083	,233	3,104	,002

	X2	,613	,077	,596	8,007	,000
	X3	,128	,059	,130	2,173	,032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji parsial (Uji t) maka di peroleh hipotesis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis 1 penelitian ini yaitu bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan motivasi $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen diterima.
- 2) Hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen diterima.
- 3) Hipotesis 3 pada penelitian ini yaitu bahwa adanya pengaruh kepuasan kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen diterima.
- 4) Hipotesis 4 penelitian ini yaitu bahwa adanya pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, pelatihan dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9999,548	3	3333,183	157,109	,000 ^b
	Residual	2482,238	117	21,216		
	Total	12481,785	120			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Hipotesis 4 penelitian ini menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, pelatihan dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen diterima.

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,801	,796	4,60605

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

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,796 atau 79,6%. Artinya dari semua variabel bebas pada penelitian ini yaitu motivasi, pelatihan dan kepuasan sebesar 79,6%.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 1 di terima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 2 di terima. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja, disisi lain bahwa organisasi yang memiliki karyawan atau pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka produktivitasnya juga akan lebih tinggi di dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan lebih rendah sehingga hipotesis 3 di terima. Secara simultan variable motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Sragen sehingga hipotesis 4 di terima.

5. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen yang terlihat nilai p value (sig) sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen diterima.
- 2) Variabel pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen yang mana terdapat nilai $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan dan juga positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen diterima.
- 3) Variabel Kepuasan (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen yang mana terlihat nilai p value (sig) sebesar $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen diterima.
- 4) Secara simultan motivasi, pelatihan dan kepuasan pegawai diketahui bahwa nilai p value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.

6. Saran

- 1) Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen.

- 2) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka perusahaan perlu memberikan tambahan motivasi , seperti memberi dukungan moril dari pimpinan ke pegawai melalui seminar atau memberi nasehat-nasehat yang baik bagi pegawai
- 3) Variabel Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan perlu di mengadakan refresh setiap bulan, atau pemberian pelatihan secara berkala agar kinerja tetap terjaga.
- 4) Variabel Kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai, dalam mempertahankan kepuasan pegawai perusahaan dapat lebih sering memberikan intensif, memberi penghargaan khusus kepada pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Prayogi, M & M Nursidin, M.N.2018. “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Porsiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, Sumatra Utara.
- [2] Bulkia,S.,& Herawati,A.S.2018. “*Pengaruh Pelatihan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Berlian Motors Km.05 Banjarmasin,*” *At-Tadbir*, vol. 2, no. 2, pp. 94-101, 2018.
- [3] Fitriani,N.Y.,& Harto,J.D. 2018. “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan ,Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,*” *Jurnal Manajemen*, vol. 6, no. 1, pp. 1-13, 2018.
- [4] Habibullah.,dkk.2019. “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. (Studi Pada BPPKAD nKab. Purworwjo),” *Jurnal Ekonomi*, vol. 53, no. 9, pp. 1689-11699.
- [5] Hartanto,D.,& Yuliani ,S., 2019 “*Statistik Riset Pendidikan*, Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- [6] Kaengke Abraham,S.,& Tewel,B.,&Uhing.2018.“*Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado.*”
- [7] E. W. & T. S. K. Kartika. 2018. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Foof Festival Surabaya).*,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , vol. 12, no. 1, 2018.
- [8] H. V. d. Karina. 2018. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*”. Jakarta Timur: PP Dirganeka.
- [9] R. Kurniawan. 2019. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.* Skripsi
- [10] Kasmir. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] A. P. Mangkunegara. 2018. “*Perilaku dan Budaya Organisasi*”. Bandung: Refika Aditama.
- [12] Riduan. 2018. “*Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*”. Bandung: CV. Alfabeta.

- [13] Rivai, Veitzal & Sagala, Ella Jauvani. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*”. Jakarta: PT. Raja Grasindo.
- [14] Robbins & Judge. 2015. “*Perilaku Organisasi*”, Jakarta: Salemba empat.
- [15] Sadermayanti. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- [16] B. Setiaji. 2019. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: Program Pasca Sarjana UMS 2004.
- [17] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.