

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN
KABUPATEN GOWA**

**ISMAIL MANSYUR
105720375812**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa**

Nama : **Ismail Mansyur**

Stambuk : **105720375812**

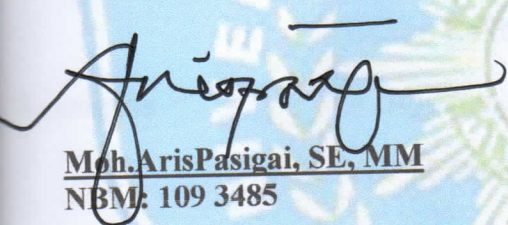
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM: 109 3485


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Jurusan Manajemen,


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM 903078


Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006/2018 Tahun 1439H/2018M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

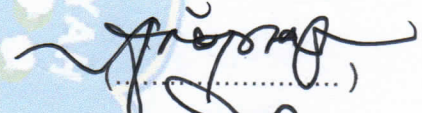

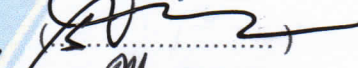
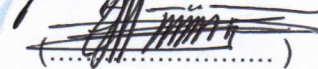

(.....)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

2. Samsul Rizal, SE, MM.

3. Muh. Nur R, SE, MM.

4. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

MOTTO

*“Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus
asa”*

(man jadda wajada)

ABSTRAK

ISMAIL MANSYUR, 2018 Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasyid Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Metode atau jenis penelitian ini yaitu survey. Populasi atau sasaran yaitu Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa sekitar 32 orang. Teknik pengumpulan data melalui angket, dan dokumentasi sebagai penunjang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara Simultan (bersama-sama) variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. variabel yang terdiri dari Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja sebesar 0,000 terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, dan secara parsial : Motivasi= 0,971, Pelatihan= 0,001 dan Kepuasan Kerja= 0,937. Dengan demikian hipotesis pertama dan ketiga ditolak sedangkan hipotesis kedua diterima. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, disarankan agar lebih mengoptimalkan dan memfasilitasi pelaksanaan Pelatihan serta sarana prasarana kerja bagi semua pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja, pegawai kantor pertanahan gowa

ABSTRACT

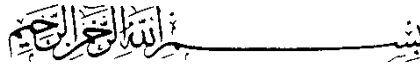
ISMAIL MANSYUR, 2018 The Influence of Motivation, Training and Job Satisfaction on Employee Performance of Land Office of Gowa Regency. Guided by Moh.ArisPasigai and Muh.NurRasyid This study aims to determine the Influence of Motivation, Training and Job Satisfaction on Employee Performance of Land Office of Gowa Regency.

Method or type of this research is survey. Population or target that is Employee at Land Office of Regency of Gowa about 32 people. Data collection techniques through questionnaires, and documentation as a support. Data analysis was done by using multiple linier regression analysis method.

The results showed that simultaneously (together) independent variables have a significant influence on the dependent variable. variables consisting of Motivation, Training and Job Satisfaction of 0,000 towards improvement of Employee Performance at Land Office of Gowa Regency, and partially: Motivation = 0,971, Training = 0,001 and Job Satisfaction = 0,937. Thus the first and third hypothesis is rejected while the second hypothesis is accepted. To improve the Performance of Officials at the Land Office of Gowa Regency, it is suggested to optimize and facilitate the implementation of Training and work infrastructure for all employees.

Keywords: Motivation, Training, Job Satisfaction, Performance, employees of gowa land office

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karuian-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: ***Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Gowa*** Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Banyak hikmah dan pengalaman berharga yang dapat menjadi pelajaran bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi, namun tidak sedikit pula hambatan dan kesulitan yang penulis alami. Berkat keikhlasan, kerja keras, ketekunan serta kemauan besar yang disertai do'a dan bantuan serta motivasi dari berbagai pihak khususnya kepada kedua Orang Tua.

Karena itu dalam kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr.H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong. SE.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Dan Pembimbing I .
4. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM Selaku Pembimbing II.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan seluruh stafnya yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada peneliti hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan BPN Kab. Gowa yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian skripsi ini.
7. Keluarga dan Teman-teman Man.12 yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
8. Dan seluruh pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan baik berupa nasehat maupun saran.

Semoga Allah SWT membalas atas segala budi baik dan jasa-jasa yang telah penulis dapatkan dari pihak-pihak tersebut diatas. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Dan apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Olehnya itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Makassar, 2018

Penulis.

Ismail Mansyur

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
MOTTO.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Pengertian Motivasi.....	4
B. Teori-teori Motivasi.....	5
C. Pelatihan.....	12
D. Tujuan Pelatihan.....	13
E. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan.....	13
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	15
G. Kepuasan Kerja.....	15
H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
I. Kinerja.....	17
J. Indikator kinerja pegawai.....	17
K. Karangka Fikir.....	19
L. Hipotesis.....	21
BAB III . METODE PENELITIAN.....	22
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel.....	22
C. Metode Pengumpulan Data.....	22

D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Definisi Operasional Variabel.....	24
F. Metode Analisis Data.....	25
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	28
A. Nama dan Sejarah Singka Perusahaan/Lembaga.....	28
B. Visi dan Misi Organisasi.....	32
C. Struktu Organisasi dan Job Description.....	34
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan.....	75
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DARTAR TABEL

Tabel5. 1. DistribusiRespondenBerdasarkanUmur	53
Tabel5. 2 DistribusiRespondenBerdasarkanJenis Kelamin.....	53
Tabel5. 3 DistribusiRespondenBerdasarkanTimgkatPendidikan	54
Tabel5. 4 DistribusiRespondenBerdasarkan Lama Masa Kerja.....	54
Tabel 5.5 Distribusi Tanggapan Responden Motivasi.....	56
Tabel 5.6 Distribusi Tanggapan Responden Pelatihan.....	59
Tabel 5.7 Distribusi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 5.8 Distribusi Tanggapan Responden Kinerja.....	64
Tabel 5.9 UjiValiditasvariabelMotivasi (X_1)	66
Tabel5.10UjiValiditasVariabelPelatihan (X_2).....	67
Tabel5.11UjiValiditasVariabelKepuasan Kerja (X_3).....	67
Tabel5.12UjiValidiasVariabelKinerja (Y).....	68
Tabel 5.13 Uji Reliabilitas Motivasi (X_1).....	69
Tabel 5.14 Uji Reliabilitas Pelatihan (X_2).....	69
Tabel 5.15 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_3).....	70
Tabel 5.16 Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	70
Tabel 5.17 Hasil Regresi Berganda.....	71
Tabel 5.18 Hasil Uji Deteminasi.....	72
Tabel 5.19 Hasil Uji F.....	73
Tabel 5.20 Hasil Uju t.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pertanahan Nasional (disingkat BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Amanat konstitusi di bidang pertanahan menuntut agar politik dan kebijakan pertanahan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses mewujudkan “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” (sebagaimana diamanatkan pada Sila Kelima Pancasila dalam pembukaan UUD 1945) dan “sebesar-besarnya kemakmuran rakyat” (sebagaimana diamanatkan pada pasal 33 ayat 3 UUD 1945).

Suatu lembaga dapat berjalan efektif dan melaksanakan amanatnya dengan baik apabila fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu lembaga adalah sumberdaya manusia (pegawai). Sumberdaya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor karena sumberdaya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumberdaya yang lain yang ada dalam suatu lembaga. Dessler (2010) menyatakan manajemen sumber daya manusiadidefinisikan sebagai kebijakan dan praktikmenentukan aspek “manusia” atau sumber dayamanusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang

manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Permasalahan penting yang kemudian dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pemimpin yang baik dalam suatu lembaga mampu menciptakan suatu kondisi sehingga pegawai secara individu atau kelompok dapat bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Menurut Bittel dan Nstrom dalam Kartika (2010), motivasi adalah proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan bertahan hidup.

Selain motivasi, faktor yang tak kalah pentingnya dan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai adalah pelatihan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh suatu lembaga agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh

organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan masa yang akan datang.

Dari uraian di atas menunjukkan adanya hubungan yang erat antara motivasi pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diketahui pengaruh antara motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang tentu saja akan mempengaruhi pula produktivitas dan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah yakni, apakah motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa dengan faktor utama motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Mangkunegara (2010), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Menurut Greenberg Dan Baron (dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011) motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang

muncul dalam kekosongan. Dan menurut Dewi Hanggraeni (2011) motivasi memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

B. Teori-Teori Motivasi

a. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan A. Maslow terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia (Robbins dan Judge, dalam Danang Sunyoto dan Burhanuddin, 2011) yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis/*physiological needs*: meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlidung, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat diantara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, papan.
- b. Kebutuhan rasa aman/*safety needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan social/*social needs*: mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan. Ketika dua kebutuhan di atas telah terpenuhi, maka seseorang beralih kepada kebutuhan berikutnya yakni kebutuhan akan bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna. Dalam hal ini seseorang berusaha mencari teman bergaul yang sederajat dengan kedudukan sosialnya.
- d. Kebutuhan penghargaan/*esteem needs*: mencakup faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta factor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan akan

penghargaan yakni suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan ini dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan kontrol.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri/*self actualization needs* : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya. Dalam memuaskan kebutuhan ini banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, dan cara-cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang yang lain.

Menurut Maslow (dalam Thoha, 2009) bahwa hierarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain, setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Adakalanya seseorang untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan mulai dari fisik, terus merangkak ke aktualisasi diri. Sebaliknya ada orang lain yang tidak memerlukan waktu yang lama satu tingkat, tahu-tahu sudah berada pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow (dalam Thoha, 2009) menyadari bahwa banyak terdapat perkecualian dalam kecenderungan umum konsepsi hierarki kebutuhannya ini. Pada kenyataannya dia tidak menggali aspek-aspek motivasi manusia dalam suatu organisasi, sampai sekitar 20 tahun setelah dia menyampaikan teori aslinya itu

Douglas McGregor dalam bukunya *The Human Side Of Enterprisemencoba* mempopulerkan teori Maslow dalam literatur manajemen. Mulai saat itu hierarki kebutuhan mempunyai dampak yang menakjubkan terhadap pendekatan manajemen modern mengenai motivasi ini.

Hasil penelitian–penelitian itu menyatakan bahwa teori motivasi Maslow bukanlah jawaban akhir dari pembahasan mengenai motivasi. Walaupun demikian model Maslow memberikan kontribusi yang besar terutama kesadaran manajemen bahwa terdapat perbedaan–perbedaan kebutuhan di antara orang–orang yang bekerja dalam suatu organisasi (Thoha, 2009).

b. Teori motivasi dari Herzberg

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg didasarkan pada hasil wawancara dengan 2003 insinyur dan akuntan (Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011) Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan ke dalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950 dia melakukan studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang akuntan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan di sekitar Pittsburgh. Herzberg memberikan suatu pertanyaan kepada mereka mengenai apa yang dirasakan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam tugas pekerjaannya. Jawaban mereka memberikan suatu pengaruh yang menarik yang pada akhirnya oleh Herzberg disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek–aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan–kepuasan dalam

bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebutnya faktor hygiene.

Teori Herzberg (dalam Thoha, 2009) ini pada hakikatnya sama dengan teori Maslow. Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhatikan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini kira-kira tidak jauh bedanya dengan susunan bawah dari hierarki kebutuhan Maslow. Faktor higienis ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadi kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja ialah disebut oleh Herzberg dengan sebutan motivator, yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hierarki kebutuhan Maslow. Menurut Teori Herzberg, agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.

Teori Herzberg ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki kondisi tempat kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal-hal tersebut tidak memotivasi karyawan. Itulah sebabnya Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor-faktor higienis seperti misalnya upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya, dan kebijaksanaan administrasi organisasi, tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan. Kalau hanya memberikan konsentrasi

pemecahan masalah–masalah semangat kerja para karyawan pada faktor–faktor tersebut, hal itu tidak banyak menolong manajemen (Miftah Thoha, 2009).

Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan di atas menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya (Soekidjo Notoatmodjo, 2009), yakni :

1. Faktor – faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain :

- a. Prestasi (*achivement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Kesempatan untuk maju (*posibility of growth*)
- e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

2. Faktor – faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor higiene.

Faktor–faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan

badaniyah. Hilangnya faktor–faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain :

- a. Kondisi kerja fisik (*physical condition*)
- b. Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*administration policy*)
- d. Pengawasan (*supervision*)
- e. Gaji (*wages*)
- f. Keamanan kerja (*job security*)

Dari teori Herzberg ini dapat ditarik kesimpulan bahwa (Soekidjo Notoatmodjo, (2009) :

- a. Faktor–faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor–faktor motivasional.
- b. Pebaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisai dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.
- c. Perbaikan faktor higiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

c. Teori Motivasi Alderfer (Teori ERG)

Perluasan lebih lanjut dari teori Herzberg dan Maslow datang dari usaha Clayton Alderfer (dalam Thoha, 2009) dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti–bukti empiris yang telah ada. Sama halnya dengan Maslow dan Herzberg, dia merasakan bahwa ada nilai tertentu dalam

menggolongkan kebutuhan – kebutuhan, dan terdapat pula suatu perbedaan antara kebutuhan – kebutuhan pada tatanan paling atas.

Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan–kebutuhan itu, yakni :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*)
- b. Kebutuhan berhubungan (*relatedness need*)
- c. Dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*)

Teori ERG berasal dari kepanjangan *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup. Kebutuhan ini kira–kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau psikologisnya Maslow dan sama pula dengan faktor hieginisnya Herzberg.

Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari maslow dan hieginisnya Herzberg. Adapun kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yaitu berhubungan dengan keinginan instrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya Maslow dan kebutuhan motivatornya Herzberg.

Alderfer lebih menyukai perincian kebutuhan didasarkan pada kontinum dibandingkan dengan hirarki seperti Maslow dan dua faktor kebutuhan yang potensial dari Herzberg. Tidak seperti Maslow atau Herzberg, Alderfer tidak menyatakan bahwa tingkat yang di bawah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum memuaskan tingkat kebutuhan di atasnya atau tidak pula bahwa usaha

perampasan itu satu-satunya jalan untuk mengaktifkan suatu kebutuhan. Suatu contoh menurut teori ERG ini, latar belakang seseorang atau lingkungan kebudayaannya dapat saja menyebabkan timbulnya kebutuhan – kebutuhan akan keberadaan. Demikian pula kebutuhan berkembang dapat saja terus meningkat walaupun orang tersebut sudah merasa puas.

Untuk mendukung teorinya ini Alderfer mempergunakan tes empiris. Sayangnya tidak ada riset langsung yang memperdalam teori ERG ini. Walaupun pada hakikatnya banyak analisa–analisa kontemporer tentang motivasi cenderung untuk memberikan dukungan pada teori Alderfer dibandingkandengan Maslow dan Herzberg. Secara keseluruhan teori ERGnya Alderfer, nampaknya menduduki tempat yang kuat pada awalnya, tetapi teori tersebut sedikit memberikan batasan – batasan, sehingga kenyataanya teori tersebut masih tetap menunjukkan sifat umumnya dan kurang kemampuan penjelasan atas kekomplekan teori motivasi. Selain itu kurang memberikan kesiapan untuk bisa diterjemahkan ke dalam praktik kepegawaian dalam manajemen (Miftah Thoha, 2009).

C. Pelatihan

Menurut Garry Dessler (veynita dkk, 2012), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (dalamveynita dkk, 2012),pelatihan adalah sebuah proses di mana orang - orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasional.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), mendefinisikanpelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh

dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Pelatihan adalah program - program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan, (Hadari Nawawi, 2005).

D. Tujuan Pelatihan

Menurut Garry Dessler (dalam veynita dkk, 2012) tujuan pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman - teman karyawan dan manajemen (pimpinan).

E. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan

individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Arep Ishak dan Hendri Tanjung(2003) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

a. Pegawai baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

b. Perubahan teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

c. Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

d. Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi.

F. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

G. Kepuasan Kerja

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (dalam veynita dkk, 2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari

evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Menurut Muchinsky dalam Soedjono (2005), kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) dan menurunnya kinerja (*performance*).

Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik.

Menurut Wijono (2010), kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai - nilai kerja yang penting bagi dirinya.

H. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko (2011), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut

:

- 1) Tipe kerja
- 2) Rekan kerja
- 3) Tunjangan
- 4) Diperlakukan dengan hormat dan adil
- 5) Keamanan kerja
- 6) Peluang menyumbang gagasan
- 7) Upah
- 8) Pengakuan terhadap kinerja

I. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Karena salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan-kegiatan yang merupakan kontribusi menuju *superior organization performance*.

J. Indikator Kinerja Pegawai :

Menurut Keban dalam Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja

pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai. Fadel (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

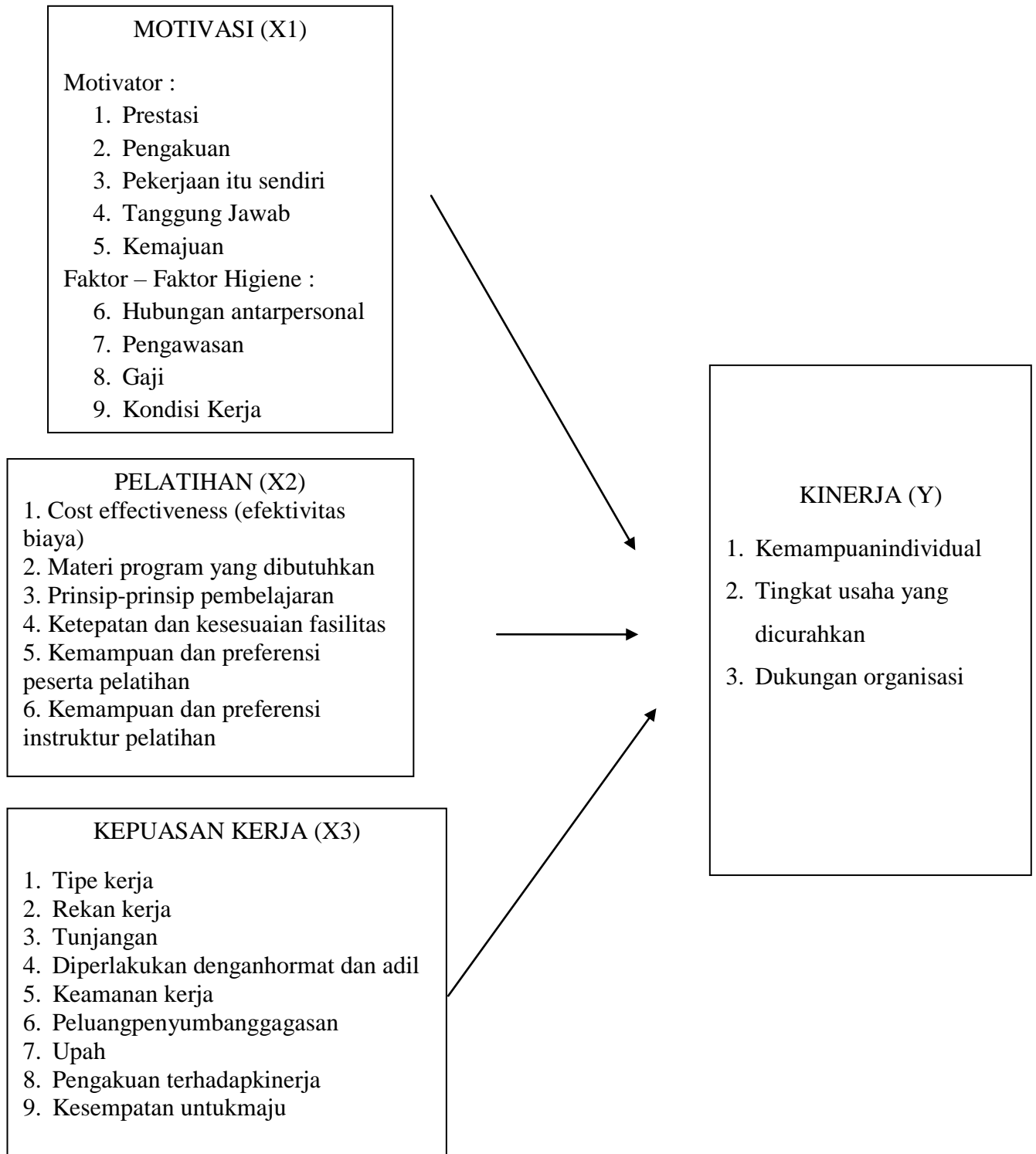
Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

K. Kerangka Berpikir

Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu perusahaan adalah investasi (*human investment*) dengan penyesuaian dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumberdaya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas.

Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

L. Hipotesis

Dari latar belakang rumusan masalah dan kerangka berpikir yang ada maka untuk mempermudah penganalisisan penulis merumuskan hipotesis yaitu :

Diduga pemberian motivasi, pelatihan dan kepuasan kerjaberhubungan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa yang bertempat di Jalan Andi Mallombassang No. 65 dan berlangsung mulai bulan November sampai Desember 2016.

B. Populasi dan teknik pengambilan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gowa yang berjumlah 133 orang.

b. Sampel

Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai obyek penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2006) bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 133 orang pegawai. Dimana penulis mengambil 25% dari populasi sehingga diperoleh jumlah sampel dengan persamaan sebagai berikut:

Jumlah sampel = 25% X Jumlah Populasi

= 25% X 132 = 33 sampel

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadapan dengan pimpinan dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi.

4. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu dengan mengumpulkan data teoretis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

D. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Riduwan (2003), data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Menurut jenisnya data terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka.

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data diperoleh (Arikunto, 2006). Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dihimpun langsung oleh peneliti dan sumber data sekunder adalah sumber data yang diusahakan melalui tangan kedua (Riduwan, 2003). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada seluruh responden.

E. Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi	motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. (Robert L. Malthis dan John H. Jackson. 2006)	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Kemajuan Faktor – Faktor Higiene : 6. Hubungan antarpersonal 7. Pengawasan 8. Gaji 9. Kondisi Kerja

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
2	Pelatihan	Pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.(Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Cost effectiveness</i>(efektivitasbiaya) 2. Materi program yang dibutuhkan 3. Prinsip-prinsip pembelajaran 4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas 5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan 6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan
3	KepuasanKerja	kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. (Wijono . 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipe kerja 2. Rekan kerja 3. Tunjangan 4. Diperlakukan dengan hormat dan adil 5. Keamanan kerja 6. Peluang penyumbang gagasan 7. Upah 8. Pengakuan terhadap kinerja 9. Kesempatan untuk maju
4	Kinerja	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Maharjan, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan individual 2. Tingkat usaha yang dicurahkan 3. Dukungan organisasi

F. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur, mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila

pengukuran terhadap aspek yang sama atau disebut juga internal *consistency reliability*.

Pada penelitian ini uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan cronbach alpha dengan bantuan program SPSS. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat reliabel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha dari r-tabel. Sementara validitas pengukuran dalam penelitian ini terkait dengan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas konstruksi ini lebih terarah pada pertanyaan mengenai apa sebenarnya yang diukur oleh alat pengukur yang ada (Setiaji, 2004).

Dengan kata lain, validitas konstruksi berkaitan dengan pengertian, kegunaan atau manfaat dan asosiasi variabel-variabel terukur atau teramati tersebut dengan sebuah variabel tidak terukur atau lebih yang menjadi sasaran utama yang secara teoritis dinyatakan menjadi asosiasi. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom*(df)= n-k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis bisa dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menggunakan model probabilitas linier sebagaimana model regresi yang lain, dimana parameter-nya dapat ditaksir dengan prosedur kuadrat terkecil biasa (OLS) yang umum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono dan Wibowo, 2002):

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

Y = variabel kinerja

a = konstanta regresi berganda

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = variabel motivasi

X_2 = variabel pelatihan

X_3 = variabelkepuasan kerja.

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi).

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Badan Pertanahan Nasional (disingkat **BPN**) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2006 dan Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2012.

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Atas perubahan ini sejak 27 Oktober 2014 Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yaitu Ferry Mursyidan Baldan.

Pada era 1960 sejak berlakunya Undang–Undang Pokok Agraria (UUPA) Badan Pertanahan Nasional mengalami beberapa kali pergantian penguasaan dalam hal ini kelembagaan. Tentunya masalah tersebut berpengaruh pada proses pengambilan kebijakan. Ketika dalam naungan Kementerian Agraria sebuah kebijakan diproses dan ditindaklanjuti dari struktur Pimpinan Pusat sampai pada tingkat Kantah, namun ketika dalam naungan Departemen Dalam Negeri hanya melalui Dirjen Agraria sampai ketinggian Kantah. Disamping itu secara kelembagaan Badan Pertanahan Nasional mengalami perubahan struktur kelembagaan yang rentan waktunya sangat pendek.

Tahun 1960-1965

Pada awal berlakunya UUPA, semua bentuk peraturan tentang pertanahan termasuk Peraturan Pemerintah masih di keluarkan oleh Presiden dan Menteri Muda Kehakiman. Kebijakan itu ditempuh oleh pemerintah karena pada saat itu Indonesia masih mengalami masa transisi dan Pada tahun 1965 Agraria dipisah dan dijadikan sebagai lembaga yang terpisah dari naungan Menteri Pertanian dan pada saat itu Menteri Agraria dipimpin oleh R. Hermanses, S.H

Tahun 1968- 1988

Pada tahun 1968 secara kelembagaan mengalami perubahan pada saat itu dimasukkan dalam bagian Departemen Dalam Negeri dengan nama Direktorat Jenderal Agraria. Selama periode 1968–1990 tetap bertahan tanpa ada perubahan secara kelembagaan begitupula dengan peraturan yang diterbitkan.

Pada Tahun 1988 kembali mengalami perubahan lembaga yang menangani urusan Agraria dipisah dari Departemen Dalam Negeri dan dibentuk menjadi lembaga non Departemen dengan nama Badan Pertanahan Nasional yang kemudian dipimpin oleh Ir. Soni Harsono dengan catur tertib pertanahannya. Pada saat itu terjadi perubahan yang signifikan karena merupakan awal terbentuknya Badan Pertanahan Nasional.

Tahun 1990-1998

Pada periode ini kembali mengalami perubahan menjadi Menteri Negara Agraria/Badan Pertanahan Nasional yang masih dipimpin oleh Ir. Soni Harsono. Pada saat itu penambahan kewenangan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh Badan Pertanahan Nasional dan Pada tahun 1998 masih menggunakan format

yang sama dengan nama Menteri Negara Agraria/Badan Pertanahan Nasional. Perubahan yang terjadi hanya pada puncak pimpinan saja yakni Ir. Soni Harsono diganti dengan Hasan Basri Durin.

Tahun 2002 – 2013

Tahun 2002 kemudian mengalami perubahan yang sangat penting. Pada saat itu Badan Pertanahan Nasional dijadikan sebagai lembaga Negara, Kedudukannya sejajar dengan kementerian. Pada awal terbentuknya BPN RI dipimpin oleh Prof. Lutfi I. Nasoetion dan Pada tahun 2006 sampai 2012 BPN RI dipimpin oleh Joyo Winoto, Ph.D dengan 11 agenda kebijakannya dalam kurun waktu lima tahun tidak terjadi perubahan kelembagaan sehingga tetap pada format yang sebelumnya. Pada tanggal 14 Juni 2012 Hendarman Supandji dilantik sebagai Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia (BPN RI) menggantikan Joyo Winoto.

Tahun 2014

Pada pemerintahan Presiden Joko Widodo dibuat Kementerian baru bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang Indonesia, sehingga sejak 27 Oktober 2014, Badan Pertanahan Nasional berada di bawah naungan Menteri Agraria dan Tata Ruang. Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yang dijabat oleh Ferry Mursyidan Baldan.

Tahun 2015

Badan Pertanahan Nasional dulu dikenal dengan kantor Agraria dan pada tahun 2015 Sekarang Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia berubah menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria yang

berfungsi Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional yang ditetapkan pada 21 Januari 2015.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang mempunyai Fungsi:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dibidang tata ruang, infrastruktur keagrariaan/pertanahan, hubungan hukum keagrariaan/pertanahan, penataan agraria/pertanahan, pengadaan tanah, pengendalian pemanfaatan ruang dan penguasaan tanah, serta penanganan masalah agraria/pertanahan, pemanfaatan ruang, dan tanah;
2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agraria dan Tata Ruang;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang;
5. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Agraria dan Tata Ruang di daerah; dan
6. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang.

Badan Pertanahan Nasional mempunyai Fungsi:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan;

3. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan;
5. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah;
6. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan;
7. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN;
8. Pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN;
9. Pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan;
10. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan; dan
11. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan berkelanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

2. Misi

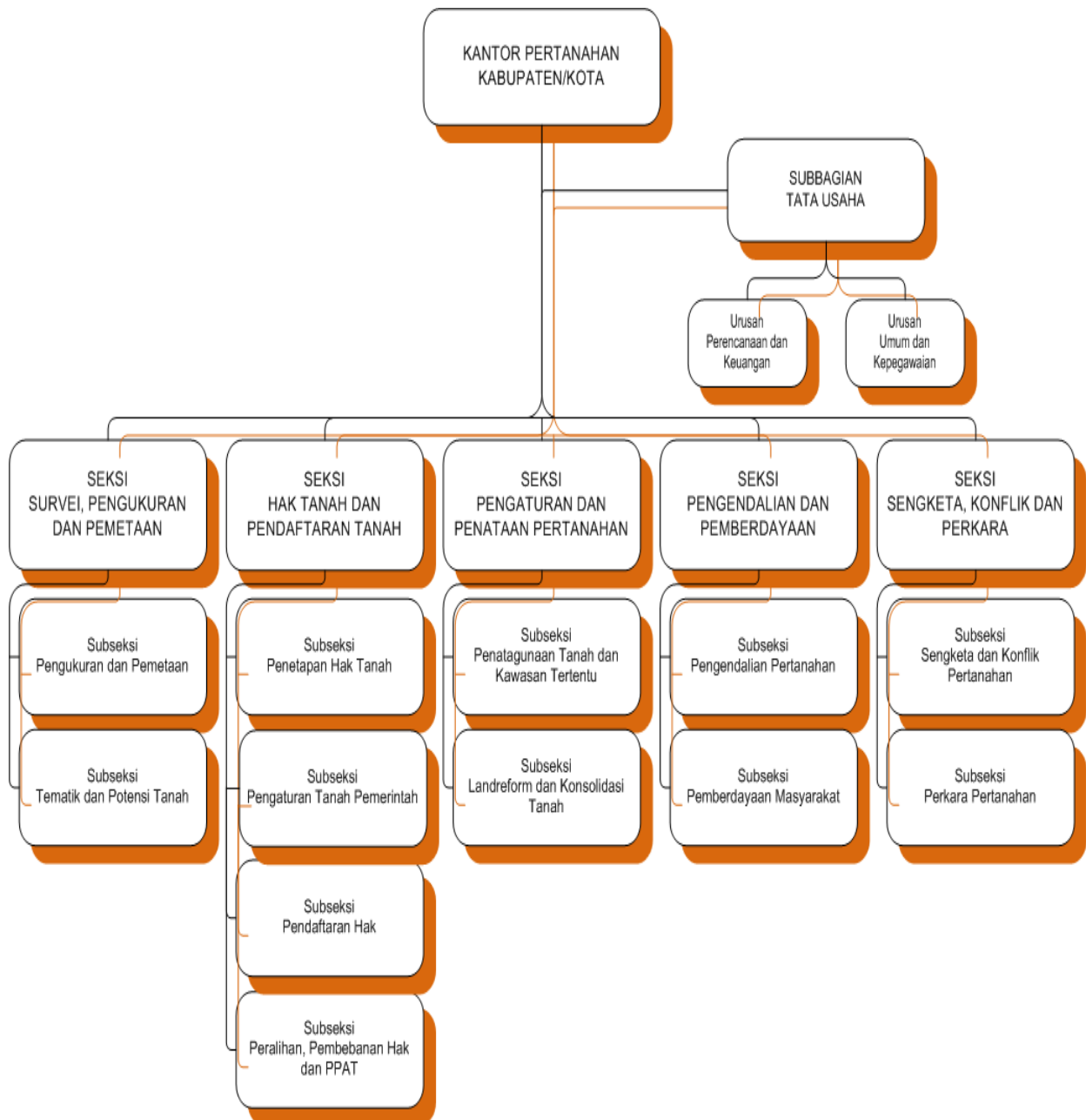
Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

- a. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.
- b. Peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
- c. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan system pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.
- d. Keberlanjutan system kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa

2. *Job Description*

1) Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif kepada semua satuan organisasi Kanwil BPN, serta menyiapkan bahan evaluasi kegiatan, penyusunan program, dan peraturan perundang-undangan.

a. Kepala Urusan Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :

- Penyusunan rencana, program, dan anggaran;
- Koordinasi pelayanan pertanahan;
- Pengelolaan data dan informasi;

b. Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian :

- Pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan;
- Evaluasi kegiatan dan penyusunan laporan;
- Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

1. Sub bagian Urusan Perencanaan dan Keuangan; mempunyai tugas menyiapkan penyusunan rencana, program, dan anggaran, laporan akuntabilitas kinerja pemerintah serta urusan keuangan dan pelaksanaan anggaran.
2. Sub bagian Urusan Kepegawaian; mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia pertanahan dan melakukan urusan surat-menyurat, perlengkapan, dan rumah tangga, pelayanan data dan informasi serta menyiapkan koordinasi pelayanan pertanahan.

2) Seksi Survei, Pengukuran, dan Pemetaan mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan survei, pengukuran, dan pemetaan bidang tanah, ruang dan perairan; perapatan kerangka dasar, pengukuran batas kawasan/wilayah, pemetaan tematik, dan survei potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.

a. Seksi Survei, Pengukuran dan Pemetaan mempunyai fungsi:

- Pelaksanaan kebijakan teknis survei, pengukuran, dan pemetaan bidang tanah, ruang, dan perairan; perapatan kerangka dasar pengukuran batas kawasan/wilayah, pemetaan tematik, dan survei potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi;
- Pelaksanaan perapatan kerangka dasar orde 3, dan orde 4 serta pengukuran batas kawasan/wilayah;
- Pelaksanaan pengukuran, perpetaan, pembukuan bidang tanah, dan ruang;
- Pelaksanaan pemeliharaan dan pengembangan pemetaan tematik serta survei potensi tanah;
- Pelaksanaan bimbingan tenaga teknis, surveyor berlisensi, dan pejabat penilai tanah;
- Pelaksanaan pemeliharaan, pengelolaan, dan pengembangan peralatan teknis, dan teknologi komputerisasi.

b. Seksi Survei, Pengukuran, dan Pemetaan terdiri dari:

1. Sub Seksi Pengukuran dan Pemetaan ; mempunyai tugas melakukan perapatan kerangka dasar, dan pengukuran batas kawasan/wilayah

serta pemeliharaan, pengelolaan, dan pengembangan peralatan teknis, dan teknologi komputerisasi dan melakukan pengukuran, perpetaan, pembukuan bidang tanah, ruang, dan perairan serta bimbingan teknis, dan surveyor berlisensi.

2. Sub Seksi Pemetaan Tematik; mempunyai tugas melakukan survei, pemetaan, pemeliharaan, dan pengembangan pemetaan tematik dalam data tekstual, dan spasial serta melakukan pemeliharaan dan pengembangan survei potensi tanah dalam data tekstual dan spasial serta pembinaan teknis pejabat penilai tanah.

3) Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah mempunyai tugas mengkoordinasikan, dan melaksanakan penyusunan program, pemberian perijinan, pengaturan tanah pemerintah, pembinaan, pengaturan, dan penetapan hak tanah, pembinaan pendaftaran hak atas tanah, dan komputerisasi pelayanan.

Bidang Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah mempunyai fungsi:

- Pelaksanaan kebijakan teknis pengaturan dan penetapan hak tanah;
- Penetapan hak tanah, perairan, ruang atas tanah, dan ruang bawah tanah, yang meliputi pemberian, perpanjangan, dan pembaharuan hak tanah;
- Pembinaan dan pengendalian proses serta pelaksanaan kewenangan pemberian hak atas tanah;
- Pengelolaan administrasi tanah-tanah instansi pemerintah, tukar-menukar, dan penaksiran tanah, dan mengadministrasikan atas tanah

yang dikuasai dan/atau milik negara, daerah bekerjasama dengan Pemerintah Daerah;

- Pemberian rekomendasi dan perijinan hak tanah bekas milik Belanda dan bekas tanah asing lainnya dalam rangka penetapan hak dan hak pengelolaan;
- Penyusunan telaahan permasalahan dalam rangka penyelesaian penetapan hak dan hak pengelolaan;
- Pendataan tanah bekas, tanah hak dan penyajian informasi hak-hak tanah;
- Pengaturan Sewa Tanah untuk bangunan, dan hak-hak lain yang berkaitan dengan tanah;
- Pemberian Izin Pengalihan dan Pelepasan Hak Tanah tertentu;
- Pembinaan teknis hak-hak tanah;
- Pembinaan pendaftaran hak dan komputerisasi pelayanan pertanahan;
- Pembinaan penegasan dan pengakuan hak atas tanah bekas hak Indonesia;
- Pembinaan peralihan dan pembebanan hak atas tanah serta Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT).

Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah terdiri dari:

1. Sub Seksi Penetapan Hak Tanah Perorangan; mempunyai tugas melakukan penelitian, telaahan, pengolahan urusan permohonan hak milik, hak guna bangunan dan hak pakai bagi perorangan, dan tanah

- wakaf, penyiapan bahan perizinan, dan rekomendasi serta pembinaannya.
2. Sub Seksi Penetapan Hak Tanah Badan Hukum; mempunyai tugas melakukan penelitian, telaahan, pengolahan urusan permohonan hak guna usaha, hak guna bangunan, dan hak pakai atas tanah badan hukum, penyiapan bahan perizinan dan rekomendasi serta pembinaannya.
 3. Sub Seksi Pengaturan Tanah Pemerintah; mempunyai tugas melakukan penelitian, telaahan, pengolahan urusan permohonan hak guna usaha, hak guna bangunan, hak pakai dan hak pengelolaan atas tanah, tanah pemerintah, dan badan hukum pemerintah, penyiapan bahan perizinan, rekomendasi, dan pembinaannya, serta mengadministrasikan atas tanah yang dikuasai dan/atau milik negara dan daerah.
 4. Sub Seksi Pendaftaran, Peralihan, Pembebanan Hak dan Pejabat Pembuat Akta Tanah; mempunyai tugas menyiapkan pembinaan pendaftaran hak, penegasan, dan pengakuan hak atas tanah bekas hak Indonesia, peralihan, pembebanan hak atas tanah, pembebanan hak tanggungan, dan pembinaan Pejabat Pembuat Akta Tanah serta melakukan komputerisasi pelayanan pertanahan.
- 4) Seksi Pengaturan dan Penatagunaan Pertanahan mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan penatagunaan tanah, penataan pertanahan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan, dan kawasan tertentu lainnya, landreform, dan konsolidasi tanah.

Seksi Pengaturan dan Penatagunaan Pertanahan mempunyai fungsi:

- Penyusunan rencana, program, dan koordinasi
- Pelaksanaan landreform, penatagunaan tanah, konsolidasi tanah, dan penataan pertanahan kawasan tertentu;
- Pengkoordinasian pemangku kepentingan pengguna tanah;
- Pelaksanaan kebijakan pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah;
- Penyiapan rencana persediaan tanah, peruntukan, pemeliharaan, penggunaan, dan pemanfaatan tanah;
- Penataan pertanahan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan, dan kawasan tertentu lainnya;
- Penyiapan dan penetapan neraca perubahan dan neraca kesesuaian penguasaan, penggunaan, dan pemanfaatan tanah, dan neraca ketersediaan tanah provinsi dan kabupaten/kota;
- Penyiapan dan pelaksanaan pola penyesuaian penguasaan, penggunaan dan pemanfaatan tanah dengan fungsi kawasan;
- Penetapan kriteria kesesuaian penggunaan dan pemanfaatan tanah serta penguasaan dan kepemilikan tanah dalam rangka perwujudan fungsi kawasan/zoning;
- Penataan penguasaan, kepemilikan, penggunaan, dan pemanfaatan di wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan, dan kawasan tertentu lainnya;

- Pelaksanaan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, izin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah sesuai dengan kewenangannya;
- Pengembangan dan pemeliharaan basis data penatagunaan tanah;
- Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi pemeliharaan tanah, penggunaan dan pemanfaatan tanah pada setiap kawasan;
- Pengusulan penetapan/penegasan, pengeluaran tanah menjadi obyek landreform;
- Redistribusi tanah (pembagian tanah) dan ganti kerugian tanah obyek landreform serta pemanfaatan tanah bersama;
- Pemberian izin peralihan hak atas tanah pertanian dan izin redistribusi tanah yang luasnya tertentu;
- Penetapan pengeluaran tanah dari obyek landreform hasil penertiban redistribusi;
- Penegasan obyek konsolidasi tanah dan pelaksanaan konsolidasi tanah;
- Pengkoordinasian dan pengendalian penyediaan tanah untuk pengembangan wilayah melalui konsolidasi tanah, penataan tanah bersama untuk peremajaan kota, daerah bencana dan daerah bekas konflik, permukiman kembali, pengelolaan sumbangan tanah untuk pembangunan serta penguasaan tanah-tanah obyek landreform;
- Pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan pendokumentasian data landreform.

Seksi Pengaturan dan Penatagunaan Pertanahan terdiri dari:

1. Sub Seksi Penatagunaan Tanah dan Kawasan Tertentu; mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program persediaan, peruntukan dan penatagunaan tanah, pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah; neraca penatagunaan tanah dan ketersediaan tanah; bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, izin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah; inventarisasi data, mengelola basis data dan sistem informasi geografi.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

- a. Menyampaikan saran-saran dan atau pertimbangan-pertimbangan kepada Kepala Bidang Pengaturan dan Penataan Pertanahan tentang tindakan yang perlu diambil dalam menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program persediaan, peruntukan dan penatagunaan tanah, pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah; neraca penatagunaan tanah dan ketersediaan tanah; monitoring alih guna tanah; bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, ijin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah; penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka penerbitan izin lokasi antar kabupaten/kota dan usulan pembatalan izin lokasi; penerbitan rekomendasi penunjukan

- penggunaan tanah (SIPPT); inventarisasi data, mengelola basis data dan sistem informasi geografi penatagunaan tanah;
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja;
 - c. Membuat rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Seksi Penatagunaan Tanah sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta melaksanakan monitoring pelaksanaannya;
 - d. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program persediaan, peruntukan dan penatagunaan tanah, pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah; neraca penatagunaan tanah dan ketersediaan tanah; monitoring alih guna tanah; bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, ijin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah; penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka penerbitan izin lokasi antar kabupaten/kota dan usulan pembatalan izin lokasi; penerbitan rekomendasi penunjukan penggunaan tanah (SIPPT); inventarisasi data, mengelola basis data dan sistem informasi geografi penatagunaan tanah sesuai pedoman dan petunjuk teknis;
 - e. Mengumpulkan, menghimpun dan mensistimatisasikan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan penyusunan rencana dan program persediaan, peruntukan dan penatagunaan tanah,

- pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah. neraca penatagunaan tanah dan ketersediaan tanah. monitoring alih guna tanah; bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, ijin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah; penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka penerbitan izin lokasi antar kabupaten/kota dan usulan pembatalan izin lokasi; penerbitan rekomendasi penunjukan penggunaan tanah (SIPPT); inventarisasi data, mengelola basis data dan sistem informasi geografi penatagunaan tanah;
- f. Mengumpulkan, mengolah data dan informasi penatagunaan tanah untuk penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka pemberian izin lokasi dan usulan pembatalan izin lokasi serta ijin-ijin lainnya yang berkaitan dengan penggunaan, pemanfaatan dan perubahan penggunaan tanah, yang hasilnya dituangkan dalam risalah dan peta pertimbangan teknis pertanahan;
 - g. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana persediaan, peruntukan dan penggunaan tanah;
 - h. Menyusun penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah;
 - i. Menyusun Neraca Penatagunaan Tanah;
 - j. Melaksanakan bimbingan teknis penggunaan dan pemanfaatan tanah;

- k. Melakukan inventarisasi data penatagunaan tanah, melakukan konsolidasi data penatagunaan tanah dari Kantor Pertanahan dalam rangka membangun SIMTANAS;
- l. Memberikan bimbingan penatagunaan tanah;
- m. Mengumpulkan dan mengolah data dan informasi penatagunaan tanah untuk penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah dalam rangka penyelesaian administrasi pertanahan, yang hasilnya dituangkan dalam risalah dan peta pertimbangan teknis penatagunaan tanah;
- n. Melakukan monitoring alih guna tanah dan pelaksanaan izin lokasi, SIPPT serta ijin-ijin lainnya yang berkaitan dengan penggunaan, pemanfaatan dan perubahan penggunaan tanah;
- o. Menyusun kesesuaian penggunaan tanah terhadap rencana tata ruang;
- p. Mengelola dan melakukan pembinaan basis data dan sistem informasi geografi penatagunaan tanah;
- q. Menyiapkan bahan-bahan pembinaan dan bimbingan teknis ke daerah;
- r. Melakukan monitoring dan mengumpulkan data-data penatagunaan tanah;
- s. Melakukan inventarisasi permasalahan dan mengumpulkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah dalam menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program persediaan, peruntukan dan

- penatagunaan tanah, pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah; neraca penatagunaan tanah dan ketersediaan tanah; monitoring alih guna tanah; bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, ijin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah; penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka penerbitan izin lokasi antar kabupaten/kota dan usulan pembatalan izin lokasi; penerbitan rekomendasi penunjukan penggunaan tanah (SIPPT); inventarisasi data, mengelola basis data dan sistem informasi geografi penatagunaan tanah;
- t. Melakukan hubungan kerja dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya dengan unit kerja terkait;
- u. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan pekerjaan dalam menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program persediaan, peruntukan dan penatagunaan tanah, pengaturan dan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah; neraca penatagunaan tanah dan ketersediaan tanah; monitoring alih guna tanah; bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis penatagunaan tanah, ijin perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah; penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dalam rangka penerbitan izin lokasi antar kabupaten/kota dan usulan pembatalan izin lokasi; penerbitan rekomendasi penunjukan penggunaan tanah (SIPPT); inventarisasi data, mengelola basis data dan sistem informasi geografi penatagunaan tanah;

- v. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
2. Sub Seksi Landreform dan Konsolidasi Tanah; mempunyai tugas mengusulkan penetapan tanah obyek landreform, penegasan tanah negara menjadi obyek landreform, pengeluaran tanah menjadi obyek landreform; mengkoordinasikan penguasaan tanah-tanah obyek landreform; memberi izin peralihan tanah pertanian, dan izin redistribusi tanah dengan luasan tertentu; melakukan pengeluaran tanah dari obyek landreform hasil penertiban surat keputusan redistribusi; monitoring, evaluasi, dan bimbingan redistribusi tanah, ganti kerugian, pemanfaatan tanah bersama dan penertiban administrasi landreform. Seksi Konsolidasi Tanah mempunyai tugas menyiapkan koordinasi dan pengendalian penyediaan tanah melalui konsolidasi tanah, pengelolaan sumbangan tanah untuk pembangunan, penataan tanah bersama untuk permukiman permukiman kumuh, daerah bencana dan daerah bekas konflik serta permukiman kembali, penegasan obyek, pengembangan teknik dan metode; promosi dan sosialisasi; pengorganisasian dan pembimbingan masyarakat; kerja sama dan fasilitasi; pengelolaan basis data dan informasi; monitoring dan evaluasi konsolidasi tanah.
- 5) Seksi Pengendalian Pertanahan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah negara, tanah terlantar dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.

Seksi Pengendalian Pertanahan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai fungsi:

- Penyusunan rencana dan program pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah negara, tanah terlantar, dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat;
- Pelaksanaan pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah negara, tanah terlantar, dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat;
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan inventarisasi dan identifikasi pemenuhan hak dan kewajiban pemegang hak atas tanah, pemantauan, evaluasi, dan penertiban kebijakan dan program pertanahan, program sektoral, dan pengelolaan tanah negara, tanah terlantar, dan tanah kritis serta saran tindak dan langkah-langkah penanganan serta usulan rekomendasi, pembinaan, dan peringatan serta penertiban dan pendayagunaan dalam rangka pengelolaan tanah negara serta penanganan tanah terlantar dan tanah kritis;
- Penyiapan usulan keputusan pembatalan dan penghentian hubungan hukum atas tanah terlantar;
- Inventarisasi potensi masyarakat marjinal, asistensi, fasilitasi, dan peningkatan akses ke sumber produktif;
- Bimbingan masyarakat, lembaga masyarakat, lembaga swadaya masyarakat, dan mitra kerja pertanahan dalam rangka pengelolaan pertanahan;

- Pengkoordinasian dan kerjasama dengan lembaga pemerintah provinsi dan non pemerintah, serta supervisi terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat dan kelembagaan oleh Kantor Pertanahan;
- Pengelolaan basis data pengendalian pertanahan dan pemberdayaan masyarakat.

Seksi Pengendalian Pertanahan dan Pemberdayaan Masyarakat terdiri dari:

1. Sub Seksi Pengendalian Pertanahan mempunyai tugas mengelola basis data, evaluasi hasil inventarisasi, dan atau identifikasi serta penyusunan saran tindak, dan langkah-langkah penanganan, serta penyiapan usulan penertiban, dan pendayagunaan dalam rangka penegakan hak, dan kewajiban pemegang hak atas tanah, pengendalian penerapan kebijakan dan program pertanahan; pengelolaan tanah negara, serta penanganan tanah terlantar dan kritis.
2. Sub Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melakukan inventarisasi potensi, asistensi, fasilitasi dalam rangka penguatan penguasaan, dan melaksanakan pembinaan partisipasi masyarakat, lembaga masyarakat, mitra kerja teknis dalam pengelolaan pertanahan, serta melakukan kerjasama pemberdayaan dengan pemerintah dan non pemerintah serta menyiapkan bahan pembinaan dan pelaksanaan kerjasama pemberdayaan.

6) Seksi Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis penanganan sengketa, konflik, dan perkara pertanahan.

Seksi Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan mempunyai fungsi:

- Penyusunan rencana dan program di bidang penanganan sengketa, konflik, dan perkara pertanahan;
- Pelaksanaan penanganan sengketa, konflik, dan perkara pertanahan;
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan sengketa, konflik, dan perkara pertanahan;
- Penyiapan bahan dan penanganan masalah, sengketa, dan konflik pertanahan secara hukum dan non hukum; mediasi dan fasilitasi penyelesaian sengketa dan konflik pertanahan; penanganan perkara di pengadilan;
- Penyiapan usulan dan rekomendasi pelaksanaan putusan-putusan lembaga peradilan;
- Penelitian data dan penyiapan pembatalan serta penyiapan usulan rekomendasi dan penghentian hubungan hukum antara orang, dan/atau badan hukum dengan tanah;
- Pengkoordinasian dan bimbingan teknis penanganan sengketa, konflik, dan perkara pertanahan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penarikan sampel yang digunakan adalah non random sampling / non probability sampling yakni convenience sampling, dikarenakan populasi yang tidak dapat diperhitungkan. Peneliti akan mengolah data dari hasil kuesioner yang telah disebar. Dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Pertanahan Gowa, Jumlah keseluruhan pegawai yang dimiliki sebanyak 132 orang. Maka dari itu jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 33 responden.

Penyebaran kuesioner penelitian ini dimulai pada saat awal bulan November 2016 . Penyebaran dilakukan dengan cara Memberikan secara langsung kepada Responden. Dari penyebarankuesioner yang telah dibagikan kepada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Gowa, Maka dapatdilihat hasil dari kuesioner yang kembali dan telah diisi secara lengkap sesuai dengankriteria yang ada sebanyak 33 kuesioner. Akan tetapi dari 33 kuesioner saatdilakukan outlier, terdapat 1 kuesioner yang tidak bisa digunakan dalam prosespengolahan data. Dengan demikian peneliti memutuskan untuk mengurangi datapenelitian dengan cara membuang data yang bernilai z-score.Maka total kuesioner yang dapat digunakan dalam proses

pengolahan data adalah sebanyak 32kuesioner.Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti, kuesioner yang data responden dapat di kategorikan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama masa kerja. Data responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel5.1

Data Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	20 - 30 Tahun	22	50
2.	31 - 40 Tahun	8	40
3..	41 - 60 Tahun	2	10
Total		32	100

Sumber : Data primer diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa responden yang berumur antara 20 – 30 tahun sebanyak 22pegawai (50), umur 31 – 40 tahun sebanyak 8 pegawai (40) dan yang berumur 41- 60 tahun sebanyak 2 pegawai (10).

Tabel 5.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	12	38
2.	Perempuan	20	63
Total		32	100

Sumber : Data primer diolah November 2016.

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 pegawai (38%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 pegawai (63%).

Tabel 5.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase(%)
1.	SMA/SMK	2	6
2.	DIPLOMA	20	63
3.	S1	10	31
Total		20	100

Sumber : Data primer diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan SMA/SMK sebanyak 2 pegawai (6%), pendidikan DIPLOMA sebanyak 20 pegawai (63) dan pendidikan S1 sebanyak 10 pegawai (31%).

Tabel 5.4

Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1.	<10 Tahun	25	78
2.	>10 Tahun	7	22
Total		32	100

Sumber : Data primer diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa responden yang bekerja selama masa <10 tahun sebanyak 25 pegawai (78%) dan selama masa > 10 tahun sebanyak 7 pegawai (22%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yang terdiri dari 3 (Tiga) variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel terikat adalah Kinerja pegawai.

Maka dari 32 pegawai yang menjawab kuesioner yang disebarakan dapat di deskripsikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi diukur dengan 9 (Sembilan) indikator per indikator memiliki 1 (Satu) item pernyataan yaitu: (1) Prestasi, (2) Pengakuan, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Tanggung jawab, (5) Kemajuan, (6) Hubungan antar personal, (7) Pengawasan, (8) Gaji, (9) Kondisi kerja. Total pernyataan untuk variabel Motivasi sebanyak 9 item, yaitu: (1) Prestasi mempengaruhi motivasi setiap pegawai dalam bekerja, (2) Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja, (3) Semangat pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya, (4) Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja, (5) Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat bekerja, (6) Kedekatan hubungan antar pegawai memberikan rasanyaman dalam bekerja, (7) Pengawasan (terutama dari atasan) membuat pegawai lebih giat bekerja, (8) Gaji dan tunjangan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja, (9) Lingkungan yang nyaman membuat pegawai semangat bekerja. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Distribusi Tanggapan Responden Motivasi (X₁)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	18	56	12	38	2	6	0	0	0	0	32	100
X1.2	14	44	16	50	2	6	0	0	0	0	32	100
X1.3	11	34	15	47	6	19	0	0	0	0	32	100
X1.4	17	53	14	44	1	3	0	0	0	0	32	100
X1.5	15	47	14	44	3	9	0	0	0	0	32	100
X1.6	21	66	9	28	2	6	0	0	0	0	32	100
X1.7	12	38	17	53	3	9	0	0	0	0	32	100
X1.8	22	69	9	28	1	3	0	0	0	0	32	100
X1.9	20	63	11	34	1	3	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data primer diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.5 menggambarkan bahwa tanggapan responden untuk item pernyataan X_{1.1} pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 18 pegawai (56%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 12 pegawai (38%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.2 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 16 pegawai (50%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (6%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.3 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 11 pegawai (34%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 15

pegawai (47%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 6 pegawai (19%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.4 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 17 pegawai (53%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 1 pegawai (3%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.5 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 15 pegawai (47%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.6 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 21 pegawai (66%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 9 pegawai (28%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (6%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.7 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 12 pegawai (38%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 17 pegawai (53%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada

skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.8 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 22 pegawai (69%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 9 pegawai (28%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 1 pegawai (3%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X1.9 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 20 pegawai (63%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 11 pegawai (34%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 1 pegawai (3%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

2. Deskripsi variabel Pelatihan (X2)

Variabel Pelatihan diukur dengan 6 (enam) indikator per indikator memiliki 1 (Satu) item pernyataan yaitu: (1) Cost effectiveness (efektivitas biaya), (2) Materi program yang dibutuhkan, (3) Prinsip-prinsip pembelajaran, (4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, (5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, (6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Total pernyataan untuk variabel Pelatihan sebanyak 6 item, yaitu: (1) Pegawai perlu diberikan pelatihan mengenai efisiensi waktu, (2) Materi program yang diberikan perusahaan melatih pegawai dalam bekerja, (3) Kemampuan tutor yang diberikan membuat pegawai terlatih, (4) Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, (5) Pelatihan yang

diberikan menghasilkan kemampuan pegawai yang lebih baik dalam bekerja, (6) Instruktur pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Distribusi Tanggapan Responden Pelatihan (X2)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	10	31	20	63	1	3	1	3	0	0	32	100
X2.2	13	41	15	47	4	12	0	0	0	0	32	100
X2.3	12	38	16	50	4	12	0	0	0	0	32	100
X2.4	13	41	16	50	2	6	1	3	0	0	32	100
X2.5	14	44	14	44	4	12	0	0	0	0	32	100
X2.6	17	53	9	28	3	9	3	9	0	0	32	100

Sumber: Data primer diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.6 menggambarkan bahwa tanggapan responden untuk item pernyataan X2.1 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 10 pegawai (31%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 20 pegawai (63%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 1 pegawai (3%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak 1 pegawai (3%) dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X2.2 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 13 pegawai (41%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 15 pegawai (47%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 4 pegawai (12%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X2.3 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 12 pegawai (38%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 16 pegawai (50%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 4 pegawai (12%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X2.4 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 13 pegawai (41%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 16 pegawai (50%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (6%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak 1 pegawai (3) dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X2.5 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 4 pegawai (12%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X2.6 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 17 pegawai (53%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 9 pegawai (28%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak 3 pegawai (9) dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

3. Deskripsi variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel Kepuasan kerja diukur dengan 9 (Sembilan) indikator per indikator memiliki 1 (Satu) item pernyataan yaitu: (1) Tipe kerja, (2) Rekan kerja, (3) Tunjangan, (4)Diperlakukan dengan hormat dan adil, (5) Keamanan kerja, (6) Peluang menyumbang gagasan, (7) Upah, (8) Pengakuan terhadap kinerja, (9) Kesempatan untuk maju. Total pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 9 item, yaitu: (1)Tipe kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan Pegawai, (2)Rekan kerja yang ramah membuat kepuasan kerja meningkat, (3)Tunjangan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja, (4)Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai, (5) Keamanan dalam bekerja yang diberikan membuat karyawan merasa dipedulikan, (6) Upah yang diberikan sesuai hak dan kewajiban, (7) Pengakuan terhadap kinerja membuat karyawan merasa Senang, (8) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, (9) Kesempatan untuk maju memberikan kepuasan pegawai dalam bekerja. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Distribusi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X3)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
X3.1	16	50	13	41	3	9	0	0	0	0	32	100
X3.2	13	41	18	56	1	3	0	0	0	0	32	100
X3.3	10	31	18	56	4	13	0	0	0	0	32	100
X3.4	16	50	14	44	2	6	0	0	0	0	32	100
X3.5	14	44	15	47	3	9	0	0	0	0	32	100
X3.6	20	63	9	28	3	9	0	0	0	0	32	100
X3.7	19	59	10	31	3	9	0	0	0	0	32	100

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										jumlah	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X3.8	22	69	10	31	0	0	0	0	0	0	32	100
X3.9	17	53	15	47	0	0	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data primer diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.7 menggambarkan bahwa tanggapan responden untuk item pernyataan X3.1 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 16 pegawai (50%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 13 pegawai (41%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.2 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 13 pegawai (41%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 18 pegawai (56%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 1 pegawai (3%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.3 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 10 pegawai (31%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 18 pegawai (56%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 4 pegawai (13%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.4 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 16 pegawai (50%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (6%), pada

skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.5 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 14 pegawai (44%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 15 pegawai (47%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.6 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 20 pegawai (63%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 9 pegawai (28%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.7 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 19 pegawai (59%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 10 pegawai (31%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 3 pegawai (9%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.8 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 22 pegawai (69%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 10 pegawai (31%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak nol, pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan X3.9 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 17 pegawai (53%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 15 pegawai (47%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak nol, pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

4. Deskripsi variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja diukur dengan 3 (Tiga) indikator per indikator memiliki 1 (Satu) item pernyataan yaitu: (1) Kemampuan individual, (2) Tingkat usaha yang dicurahkan, (3) Dukungan organisasi. Total pernyataan untuk variabel kinerja sebanyak 4 item, yaitu: (1) Pengetahuan yang dimiliki memberikan kinerja karyawan lebih baik, (2) Kemampuan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja, (3) Tingkat usaha yang dicurahkan memberikan hasil kinerja yang baik, (4) Fasilitas yang diberikan mendorong kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Distribusi Tanggapan Responden Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%
Y.1	17	53	13	41	2	6	0	0	0	0	32	100
Y.2	19	59	11	34	2	6	0	0	0	0	32	100
Y.3	20	63	11	34	1	3	0	0	0	0	32	100
Y.4	19	59	9	28	4	13	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data primer diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.8 menggambarkan bahwa tanggapan responden untuk item pernyataan Y.1 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 17 pegawai (53%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 13 pegawai (41%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (6%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol (3%) dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan Y.2 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 19 pegawai (59%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 11 pegawai (34%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 2 pegawai (6%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan Y.3 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 20 pegawai (63%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 11 pegawai (34%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 1 pegawai (3%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

Tanggapan responden untuk item pernyataan Y.4 pada skor 5 poin (Sangat Setuju) sebanyak 19 pegawai (59%), pada skor 4 poin (Setuju) sebanyak 9 pegawai (28%), pada skor 3 poin (Ragu-ragu) sebanyak 4 pegawai (13%), pada skor 2 poin (Tidak Setuju) sebanyak nol dan pada skor 1 poin (Sangat Tidak Setuju) sebanyak nol. Total responden sebanyak 32 pegawai.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r > 0,300$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sararannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 *for windows*, maka hasil penelitian dari pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan untuk variabel independent dan dependent dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 5.9

Hasil Validitas Motivasi (X1)

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,661	0,30	Valid
2	0,814	0,30	Valid
3	0,780	0,30	Valid
4	0,768	0,30	Valid
5	0,819	0,30	Valid
6	0,573	0,30	Valid
7	0,552	0,30	Valid
8	0,691	0,30	Valid
9	0,615	0,30	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.9 menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Motivasi (X1) yang digunakan dalam

penelitian memiliki r hitung lebih besar dari nilai r minimum 0,30 sehingga disimpulkan semua item pernyataan valid.

Tabel 5.10

Hasil Validitas Pelaihan (X_2)

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,668	0,30	Valid
2	0,821	0,30	Valid
3	0,674	0,30	Valid
4	0,809	0,30	Valid
5	0,717	0,30	Valid
6	0,761	0,30	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.10 menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Pelaihan (X_2) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari nilai r minimum 0,30 sehingga disimpulkan semua item pernyataan valid.

Tabel 5.11

Hasil Validitas Kepuasan Kerja (X_3)

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,701	0,30	Valid
2	0,771	0,30	Valid
3	0,596	0,30	Valid
4	0,788	0,30	Valid
5	0,791	0,30	Valid
6	0,546	0,30	Valid
7	0,605	0,30	Valid

Lanjutan Tabel

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
8	0,512	0,30	Valid
9	0,486	0,30	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.11 menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Kepuasan Kerja (X_3) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari nilai r minimum 0,300 sehingga disimpulkan semua item pernyataan valid.

Tabel 5.12
Hasil Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,774	0,30	Valid
2	0,798	0,30	Valid
3	0,637	0,30	Valid
4	0,765	0,30	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan data pada tabel 5.12 menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari nilai r minimum 0,30 sehingga disimpulkan semua item pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan aplikasi SPSS 20.0 *for windows* , hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila cronbach alpha $> 0,60$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2005), hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13

Hasil Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	9

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa angka dari nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Motivasi (X1), menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Motivasi (X1) adalah reliabel.

Tabel 5.14

Hasil Reliabilitas Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	6

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa angka dari nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Pelatihan (X_2), menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Pelatihan (X_2) adalah reliabel.

Tabel 5.15

Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	9

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa angka dari nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Kepuasan Kerja (X_3), menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah reliabel.

Tabel 5.16

Hasil Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,731	4

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa angka dari nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Kinerja (Y), menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) adalah reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa Kinerja merupakan variabel terikat (dependent variable) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent variable) yaitu Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan kerja.

Untuk mengetahui variabel Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan kerja berperan terhadap Kinerja pegawai, maka digunakan peralatan statistik. Dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,308	2,953		2,475	,020
	X1=MOTIVASI	,013	,341	,024	,037	,971
	X2=PELATIHAN	,355	,099	,638	3,601	,001
	X3=KEPUASAN KERJA	,029	,362	,053	,079	,937

a. Dependent Variable: Y=KINERJA
Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Berdasarkan tabel 5.14, diperoleh persamaan model regresi berganda, yaitu:

$$Y = 7,308 + 0,013 X_1 + 0,355 X_2 + 0,029 X_3$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X1 = Variabel Bebas (Motivasi)
- X2 = Variabel Bebas (Pelatihan)
- X3 = Variabel Bebas (Kepuasan kerja)
- a = Nilai Konstan (Y) sebesar 7,308

b1 = Nilai Koefisien Regresi X1 sebesar 0,013

b2 = Nilai Koefisien Regresi X2 sebesar 0,3055

b3 = Nilai Koefisien Regresi X3 sebesar 0,029

Jika X1, X2 dan X3 adalah nol, maka variabel Y akan konstan sebesar 7,308. Apabila terjadi kenaikan X1 sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Y sebesar 0,013 dan apabila terjadi kenaikan X2 sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Y sebesar 0,3055 demikian sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan X3 sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Y sebesar 0,029 dan demikian sebaliknya.

d. Uji hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%).

Tabel 5.18
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,518	,466	1,376	2,182

a. Predictors: (Constant), X3=KEPUASAN KERJA, X2=PELATIHAN, X1=MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y=KINERJA

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Sebagaimana telah di deskripsikan dalam tabel statistik Model Summary diketahui koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,518

atau sebesar 51,8%, yang berarti bahwa kemampuan variabel X1 (Motivasi) X₂ (Pelatihan) dan X₃(Kepuasan kerja) dalam menjelaskan Variabel Y (Kinerja) adalah sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

2) Uji F

untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.0 *for windows* dengan ketentuan bahwa jika Ho diterima dan Ha ditolak apabila probabilitas nilai F atau signifikan >0,05. Sebaliknya jika Ho ditolak dan Ha diterima apabila probabilitas nilai F atau signifikan <0,05 (Ghozali, 2005).

Tabel 5.19

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,865	3	18,955	10,012	,000 ^b
	Residual	53,010	28	1,893		
	Total	109,875	31			

a. Dependent Variable: Y=KINERJA

b. Predictors: (Constant), X3=KEPUASAN KERJA, X2=PELATIHAN, X1=MOTIVASI

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Dari tabel tersebut diketahui bahwa probabilitas nilai F atau signifikan adalah 0,000 yang dimana probabilitas nilai F <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independent

mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3) Uji t

untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara terpisah atau parsial. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 20.0 *for windows* dengan ketentuan bahwa jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila probabilitas nilai t atau signifikan $>0,05$. Sebaliknya jika H_0 ditolak dan H_a diterima apabila probabilitas nilai t atau signifikan $<0,05$ (Ghozali, 2005).

Tabel 5.20

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,308	2,953		2,475	,020
	X1=MOTIVASI	,013	,341	,024	,037	,971
	X2=PELATIHAN	,355	,099	,638	3,601	,001
	X3=KEPUASAN KERJA	,029	,362	,053	,079	,937

a. Dependent Variable: Y=KINERJA

Sumber: Data Primer setelah diolah November 2016

Dari tabel tersebut diketahui bahwa probabilitas nilai t atau signifikan untuk variabel X1 adalah 0,971, nilai t signifikan variabel X₂ adalah 0,01 dan nilai t signifikan variabel X₃ adalah 0,937 yang dimana variabel independent X1 dan X₃ probabilitas nilai t $<0,05$ sedangkan X₂ $>0,05$ maka X1 dan X₃ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel

independent X_1 dan X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara terpisah atau parsial terhadap variabel dependent (Kinerja), sedangkan X_2 H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya variabel dependent X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara terpisah atau parsial terhadap variabel dependent (Kinerja)

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pegawai badan pertanahan Kab. Gowa memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang sedang dan sebagian besar pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini terbukti dari pengaruh pelatihan itu sendiri. Para pegawai lebih fokus pada pekerjaan yang diberikan dan bekerja merasa bahwa kebijakan dari pimpinan telah sesuai dengan keinginannya.

Para pegawai senang jika pekerjaannya selesai sesuai dengan target yang ditentukan oleh Kantor, ditunjukkan pula dengan sikap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atau tanpa ada dorongan dari pimpinan dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada dan serta merta menggunakan dan menjaga fasilitas kantor yang ada dengan baik. Kondisi inilah yang berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji Determinasi dimana , probabilitas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,518 atau sebesar 51,8%, yang berarti bahwa kemampuan variabel X_1 (Motivasi) X_2 (Pelatihan) dan X_3 (Kepuasan kerja) dalam menjelaskan Variabel Y (Kinerja) adalah sebesar 51,8%.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Secara simultan (bersama-sama) variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sebesar 0.000.
2. Secara Parsial (Terpisah) Motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Gowa.
3. Secara Parsial (Terpisah) Pelatihan sangat berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Gowa.
4. Secara Parsial (Terpisah) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Gowa.
5. R Square sebesar 0,518 atau sebesar 51,8%, variasi nilai Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja sisanya sebesar 48.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai, maka disarankan kepada pihak Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gowa untuk lebih meningkatkan Motivasi Pegawai baik eksternal maupun internal.
2. Dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai, maka disarankan kepada pihak Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gowa untuk lebih mengoptimalkan dan memfasilitasi pelaksanaan Pelatihan bagi semua pegawai.

3. Dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai, maka disarankan kepada pihak Kantor Badan Pertanahan Kab.Gowa untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai baik secara upah maupun pengakuan atas hasil kerjanya.
4. Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, maka untuk peneliti berikutnya diharapkan meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Danang, Sunyoto dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Penerbit CAPS. Seturan Utara, Sleman, Yogyakarta
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta
- Fadel, Muhammad.2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*.PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kartika, E. Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12 : Nomor.1
- Karina, Hesvia Veynita dkk, 2012. *pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada pt. pp dirganeka : jakarta timur*
- Maharjan, S. (2012). *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*. 2(24). 45-55.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung:
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana UMS, 2004. Surakarta:
- Sugiyono (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono dan Wibowo, 2002, *Statistik Penelitian Edisi I*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Bandung
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.

UJI VALIDITAS
 VARIABEL MOTIVASI PEGAWAI (X_i)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,681**	,538**	,274	,379*	,295	,289	,523**	,139	,661**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,129	,032	,101	,109	,002	,448	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,681**	1	,595**	,560**	,614**	,334	,295	,692**	,367*	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,062	,101	,000	,039	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,538**	,595**	1	,432*	,505**	,292	,543**	,386*	,480**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,014	,003	,104	,001	,029	,005	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₁)

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,50	,622	32
X1.2	4,38	,609	32
X1.3	4,16	,723	32
X1.4	4,50	,568	32
X1.5	4,41	,615	32
X1.6	4,59	,615	32
X1.7	4,25	,718	32
X1.8	4,66	,545	32
X1.9	4,59	,560	32

UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN (X₂)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,647**	,382*	,472**	,340	,410*	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,031	,006	,057	,020	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,647**	1	,685**	,549**	,490**	,564**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,004	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	,382*	,685**	1	,642**	,381*	,244	,674**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,000	,031	,178	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	,472**	,549**	,642**	1	,459**	,484**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000		,008	,005	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	,340	,490**	,381*	,459**	1	,686**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,057	,004	,031	,008		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	,410*	,564**	,244	,484**	,686**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,178	,005	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,668**	,821**	,674**	,809**	,717**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN (X₂)

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,22	,659	32
X2.2	4,28	,683	32
X2.3	4,25	,672	32
X2.4	4,28	,729	32
X2.5	4,31	,693	32
X2.6	4,25	,984	32

	Pearson Correlation	,559**	,435*	,378*	,893**	1	,453**	,292	,151	,308	,791**
X3.5	Sig. (2-tailed)	,001	,013	,033	,000		,009	,105	,410	,087	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,296	,228	,061	,587**	,453**	1	,101	,134	,187	,546**
X3.6	Sig. (2-tailed)	,100	,210	,742	,000	,009		,581	,465	,306	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,331	,419*	,386*	,337	,292	,101	1	,246	,448*	,605**
X3.7	Sig. (2-tailed)	,064	,017	,029	,059	,105	,581		,174	,010	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,315	,588**	,306	,263	,151	,134	,246	1	,177	,512**
X3.8	Sig. (2-tailed)	,079	,000	,089	,146	,410	,465	,174		,332	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,105	,187	,278	,263	,308	,187	,448*	,177	1	,486**
X3.9	Sig. (2-tailed)	,569	,306	,124	,145	,087	,306	,010	,332		,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,701**	,771**	,596**	,788**	,791**	,546**	,605**	,512**	,486**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,003	,005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITY VARIABEL KEPUASAN KERJA X3

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4,41	,665	32
X3.2	4,38	,554	32
X3.3	4,19	,644	32
X3.4	4,44	,619	32
X3.5	4,34	,653	32
X3.6	4,53	,671	32
X3.7	4,22	,608	32
X3.8	4,69	,471	32
X3.9	4,53	,507	32

UJI VALIDITAS

VARIABEL KINERJA (Y)

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,671**	,194	,432*	,774**
	Sig. (2-tailed)		,000	,287	,014	,000
	N	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,671**	1	,362*	,364*	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,042	,041	,000
	N	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	,194	,362*	1	,409*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,287	,042		,020	,000
	N	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	,432*	,364*	,409*	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,014	,041	,020		,000
	N	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,774**	,798**	,637**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,4688	,62136	32
Y.2	4,5313	,62136	32
Y.3	4,5938	,55992	32
Y.4	4,4688	,71772	32

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3=KEPUASAN KERJA, X2=PELATIHAN, N, X1=MOTIVASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y=KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,518	,466	1,376	2,182

a. Predictors: (Constant), X3=KEPUASAN KERJA, X2=PELATIHAN, X1=MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y=KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,228	3	17,409	8,456	,000 ^b
	Residual	57,647	28	2,059		
	Total	109,875	31			

a. Dependent Variable: Y=KINERJA

b. Predictors: (Constant), X3=KEPUASAN KERJA, X2=PELATIHAN, X1=MOTIVASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,308	2,953		2,475	,020
	X1=MOTIVASI	,013	,341	,024	,037	,971
	X2=PELATIHAN	,355	,099	,638	3,601	,001
	X3=KEPUASAN KERJA	,029	,362	,053	,079	,937

a. Dependent Variable: Y=KINERJA

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir pada tanggal 06 Agustus 1994 di Sabbang, Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis adalah anak ke Tiga dari Enam orang bersaudara dari pasangan orang tua yang bernama Mansyur DG. Sijarra dan Nurwati.

Pendidikan formal di mulai dari SDN NO. 256 DONGI Kecamatan Nuha Kabupaten Luwu Timur dan tamat pada tahun 2006. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 2 Nuha dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA NEGERI 1 SABBANG Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun yang Sama penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dan memilih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan mengambil jurusan Manajemen.

Penulis sangat bersyukur atas berkat izin dan rahmat Allah S.W.T. Dan doa kedua orang tua, dapat menimbah ilmu yang merupakan bekal di masa depan, saat ini penulis berharap dapat mengamalkan ilmu yang di peroleh dengan baik dengan membahagiakan kedua orang tua serta berusaha menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara.

Penulis menyelesaikan penelitian ini di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kab.Gowa dengan alamat di jalan Andi Mallombassarang No. 65 Kab.Gowa selama dua bulan dan memilih judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Pertanahan Kab.Gowa (Studi Kasus BPN Kab. Gowa).