

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Dzulhair¹⁾ Rezki Amelia Septiani Amin²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: wwwdzul70@gmail.com

²⁾Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: vivi_rezky@yahoo.co.id

Abstract

Human resource development is very necessary to be done in a planned and sustainable manner. In order for development to be implemented properly, it is necessary to set a development program based on scientific methods and based on the necessary skills. This study aims to find out and analyze the influence of education and training, competence and job satisfaction on the performance of employees of the Department of Housing, Settlements and Land of South Sulawesi Province and to know and analyze the variables that predominantly affect employee performance. The research has been conducted at the Office of Housing, Settlements and Land Of South Sulawesi Province. The analysis method used in this research is quantitative method, through regression testing by conducting validity and reliability test of the statement items of each variable as well as assumption test. The results showed that education and training have a significant positive influence on performance, this shows that the better education and training that employees participate in, the performance of employees in the Department of Housing, Settlements and Land of South Sulawesi Province will also increase. Competence has a significant positive influence on performance, this shows that the better the competence of employees will further improve the performance of employees in the office of the Department of Housing, Settlements and Land of South Sulawesi Province. Job satisfaction has a significant positive influence on performance, this shows that the higher the job satisfaction of employees of the Department of Housing, Settlements and Land of South Sulawesi Province, the better the performance will be. And the variable that has the dominant effect on employee performance is Job Satisfaction.

Keywords: Education and Training, Competence, Job Satisfaction and Performance

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu ditetapkan suatu program pengembangan yang didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan latihan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian telah dilaksanakan di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, melalui pengujian regresi dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel serta uji asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai, maka kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja akan semakin baik pula. Dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Pendidikan dan Latihan, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu ditetapkan suatu program pengembangan yang didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan. Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdayaguna. Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang disebabkan karena kekurangan kemampuan manusiawi (humanistic skill), kurangnya kemampuan teknis (technical skill), atau kurangnya kemampuan manajerial (managerial skill). Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki pegawai akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik.

Menurut peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Simamora (2006:92), mengemukakan kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Dalam proses rekrutmen informasi tentang kompetensi seseorang digunakan untuk seleksi dan penempatan seseorang dalam tugas tertentu.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dijelaskan bahwa Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan dipimpin oleh Kepala Dinas mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kajian Teoretis

1) Pengertian Pendidikan dan Latihan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997:77), Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya

peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi
- b) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- c) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 18-23) bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a) Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c) Di dalam masa pembangunan ini, organisasi atau instansi baik pemerintah atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pembagian dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, bukanlah dimaksudkan untuk menambah kompleksitas diklat itu sendiri, tetapi merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

- a) Diklat Pra Jabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

- b) Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009: 223) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a) Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b) Pengembangan program pelatihan (development) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c) Evaluasi program pelatihan (evaluation) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Soebagio Atmodiwiro (1993: 166) menjelaskan bahwa: Evaluasi pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dan pelatihan

dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan dan usaha untuk memperoleh informasi bagi penyempurnaan program pendidikan dan pelatihan.

2) Pengertian Kompetensi

Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2011:203) juga mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang dapat lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja menurut Wibowo (2011:325) di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- a) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap.
- b) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang ditetapkan. Menurut peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

3) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robinson & Connors (1960), pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel . kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positifnya karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain:

- a) Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b) Kemampuan
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d) Kreatifitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- e) Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

- f) **Tingkat Gaji.** Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
- g) **Kompensasi tidak langsung**
Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
- h) **Lingkungan Kerja**
Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

4) Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67). Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

- a) *Kualitas Kerja.* Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) *Kuantitas Kerja.* Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) *Tanggung Jawab.* Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d) *Kerja Sama.* Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e) *Inisiatif.* Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Winardi (1992:97), kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian pegawainya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

b. Kajian Penelitian yang Relevan

Waed Ensour, Dia Zeglat and Fayiz Shrafat, 2018. *Impact Of Job Satisfaction On Training Motivation.* Penelitian ini bertujuan untuk memperkenalkan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat karyawan, motivasi pelatihan melalui menyelidiki dampak dari dimensi kepuasan kerja (gaji, tunjangan, imbalan kontingen, promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi operasi, sifat pekerjaan dan komunikasi) pelatihan motivation. Data dikumpulkan dari 342 peserta dari enam kementerian Yordania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja menjelaskan rendah tapi signifikan varian dari model motivasi pelatihan secara keseluruhan. Selain itu, ditemukan bahwa hanya tiga dimensi kepuasan kerja (sifat pekerjaan, supervisi dan rekan kerja) masing-masing memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi pelatihan, sedangkan imbalan kontingen memiliki motivasi pelatihan impact. Regarding signifikan tetapi negatif konstruksi, hasil menunjukkan bahwa sifat pekerjaan dan pengawasan adalah elemen yang berdampak pada semua konstruksi motivasi pelatihan. Akhirnya, ditemukan bahwa rekan kerja dan imbalan kontingen

memiliki dampak yang signifikan terhadap konstruk motivasi pelatihan harapan (kepercayaan pada kemampuan untuk belajar) dan valensi (nilai yang dirasakan dari hasil pelatihan).

Mateko Edith, 2017. *Job Satisfaction Among Academic Employees In Institutions Of Higher Learning*. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan akademik, dengan referensi khusus untuk National University of Lesotho (NUL) dianalisis. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi akademik adalah penting untuk tingkat memuaskan dari kinerja dengan lembaga pendidikan tinggi. kondisi kerja yang memuaskan di universitas-universitas seperti NUL dapat memberikan dorongan untuk menarik akademisi yang berkualitas baik. Enam daerah yang berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, akses ke sumber daya, keamanan kerja, pengakuan dan kemajuan difokuskan pada analisis kepuasan kerja antara karyawan akademik di Universitas Nasional Lesotho. Temuan dari penelitian ini menyoroti gaji sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya, sumber daya keuangan yang cukup untuk mendukung pengajaran, pembelajaran dan penelitian dampak kepuasan kerja di NUL. Atas ketidakpuasan dengan manfaat, tunjangan, kurangnya peralatan, serta manajemen kelembagaan miskin, ada kolegialitas dengan kepala departemen, bekerja sebagai sebuah tim. Temuan ini berharga untuk administrator universitas dan akademisi untuk mempertimbangkan meningkatkan kepuasan kerja antara karyawan.

Indra Syahputra, 2019. *Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Bkpsdm Kabupaten Aceh Tamiang*. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 46 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jusmi Akbar, 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng*. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (2) kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (3) pengembangan karier berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (4) pendidikan dan pelatihan (Diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng

3. METODE

Jika dilihat dari jenis datanya, maka dipastikan bahwa penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Karena berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, reliabel dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (Sugiono 2002:7).

Penelitian ini telah dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian adalah dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari.

Populasi dalam data penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang berjumlah 124 orang sedangkan orang yang menjadi sampel adalah sebanyak 55 orang. Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010).

a. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu tehnik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang tertulis kepada responden penelitian yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia (Andriani, 2012: 5-6).

b. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1) Variabel Terikat (Y)

Kinerja Pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu a) Kualitas Pekerjaan, b) Kuantitas, c) Tanggung Jawab, d) Kerja Sama, e) Inisiatif

2) Variabel Tidak Terikat (X)

a) Variabel (X_1) adalah Pendidikan dan Latihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses yang diikuti oleh pegawai dan menghasilkan perubahan tingkah laku, peningkatan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dengan indikator yaitu a) Peserta, b) Pelatih/Instruktur, c) Materi, d) Metode, e) Sarana/Fasilitas, f) Evaluasi

b) Variabel (X_2) kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Indikator dari variabel kompetensi yaitu a) Motivasi, b) Watak, c) Konsep Diri, d) Pengetahuan, e) Keterampilan

c) Variabel (X_3) adalah Kepuasan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator dari variabel Kepuasan Kerja yaitu a) Kesetiaan, b) Kemampuan, c) Kejujuran, d) Kreatifitas, e) Kepemimpinan, f) Tingkat Gaji, g) Kompensasi Tidak Langsung, h) Lingkungan Kerja

Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala likert dengan 5 (lima) kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

c. Teknik Analisis Data

1) Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2002:92). Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner di analisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Hasil Penelitian

1) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 1

merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Pendidikan dan Latihan	Kinerja	0.219	0.258	2.106	0.035	Signifikan
H2	Kompetensi	Kinerja	0.215	0.150	2.048	0.043	Signifikan
H3	Kepuasan Kerja	Kinerja	0.242	0.259	2.305	0.029	Signifikan
R	= 0,814						
R Square	= 0,663						
F	= 33.518						
	Sig		= 0,000				
Persamaan regresi		Y = 1.577 + 0.219X ₁ + 215X ₂ + 0.242X ₃ + €					

Sumber: data diolah

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, semuanya signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.035 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,219, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai maka kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin baik.
- Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.043 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,215, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan
- Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.029 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,242, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula.
- Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,259,
- Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan
- R Square menghasilkan nilai sebesar 0,663, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 66.3% dan sisanya sebesar 33.7% merupakan keterbatasan instrument penelitian dan masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian serta keterbatasan peneliti dalam mengungkap fakta dan error penelitian.

2) Pengujian Asumsi Klasik

a) Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan	0.647	1.545	Non Multikolinieritas
Kompetensi	0.734	1.363	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0.661	1.513	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar data yang diolah.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar.

c) Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada data yang diolah dapat diuraikan sebagai berikut:

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan ada data normal. Berdasarkan hasil analisis uji asumsi klasik maka model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 1. Dari Tabel tersebut menunjukkan pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai maka kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan juga akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Muliana, Baharuddin Dammar, Budiman (2019) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator metode merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pendidikan dan pelatihan, hal ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan dirasakan maka kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat sehingga mereka bisa bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi atau jabatan yang diberikan.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 1. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Nur'aini Sari, Imiyati (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator keterampilan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompetensi, hal ini membuktikan bahwa kompetensi signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan keahlian. Hal ini terlihat pada meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan karena kompetensi yang dimiliki sudah sesuai dengan tupoksi atau jabatan yang diberikan. Yang berarti bahwa kompetensi signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 1. Dari Tabel tersebut menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Indra Syahputra, Jufrizen (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bkpsdm kabupaten aceh tamiang.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kreatifitas merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepuasan kerja, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja akan semakin baik pula. Yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis regresi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat nilai beta sebesar 0.259 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dinyatakan diterima.

5. KESIMPULAN

- a. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.035 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,219, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai, maka kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat.
- b. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.043 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,215, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.029 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,242, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja akan semakin baik pula.
- d. Variabel kepuasan kerja dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, karena variabel kepuasan kerja diukur dengan delapan indikator yakni, kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung, dan lingkungan kerja. Dimana kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien tertinggi diantara kedua variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0.259.

6. REFERENSI

- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andriani, E. 2012. *Pengaruh Opini Audit dan Temuan Audit terhadap Tingkat Pengungkapan pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arikunto, S. 2010. *Edisi Revisi: Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. 1999. *Essentials of econometrics (Vol. 2)*. Singapore: Irwin/McGraw-Hill.
- Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Indra Syahputra, Jufrizen Jufrizen. 2019. *Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang*. (Online). Vol 2, No.1 (<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>, diakses 30 Desember 2019).
- Jusmi Akbar, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Azis. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng*. (Online). Volume 1 No.3 Available at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>, diakses 30 Desember 2019).
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mateko Edith and Nirmala Dorasamy. 2017. *Job Satisfaction Among Academic Employees In Institutions Of Higher Learning*. (Online). (<https://doaj.org/article/80e7ee6723d341fe988c8d9ec1572dd7>, diakses 30 Desember 2019).
- Muliana, Baharuddin Dammar, Budiman. 2019. *Pengaruh Diklat, Insentif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar*. (Online). Volume 2 No. 3 Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>, diakses 30 Desember 2019).
- Nur'aini Sari, Imiyati. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Economic Education Analysis Journal. Universitas Negeri Semarang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 1 dan 2.
- Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Robinson, H. A., Connors, R. P. 1960. *Job satisfaction researches of 1959*. The Personnel and Guidance Journal, 39(1), 47-52.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soebagio Atmodiwiro. 1993. *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiono, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta. hal 10.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Waed Ensour, Dia Zeglat and Fayiz Shrafat. 2018. *Impact Of Job Satisfaction On Training Motivation*. (Online). (<https://doaj.org/article/6abc4078e22b494ebd626a69eb943727>, diakses 30 Desember 2019).
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Winardi, S. E. 1992. *Promosi dan Reklame*. Bandung: CV. Mandar Maju.