IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 894 – 898
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KERJASAMA DI KANTOR BALAIKOTA MAKASSAR

[1]*Maria Nelciana Murni, [2]Muhammad Kusnady Tabsir, [3]Dillah Faradillah Hasanah
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: marianelciana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kerjasama di Kantor Balaikota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 30 responden yang merupakan pegawai di Bidang Kerjasama di Kantor Balaikota Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05 dan nilai t-hitung 3.157 > t-tabel 2,048, begitu pula dengan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,020 <0,05 dan nilai t-hitung 2.473 > t-tabel 2,048. Secara simultan, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05 dan nilai F-hitung 5.711 > 3,35. Berdasarka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bidang Kerjasama di kantor balaikota makassar, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Bidang Kerjasama Kantor Balaikota Makassar.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job training and job satisfaction on employee performance within the Cooperation Division at the Makassar City Hall Office. The study employs a quantitative approach, with data collected via questionnaires distributed to 30 respondents—employees within the Cooperation Division at the Makassar City Hall Office. Data collection techniques included observation, questionnaires, and documentation. Data analysis involved validity testing, reliability testing, multiple linear regression, t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and the determination of the coefficient of determination, all performed using SPSS software. The results indicate that job training has a significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.004 (< 0.05) and a calculated t-value of 3.157 (> the t-table value of 2.048). Similarly, job satisfaction also has a significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.020 (< 0.05) and a calculated t-value of 2.473 (> the t-table value of 2.048). Simultaneously, job training and job satisfaction exert a significant influence on employee performance, with a significance value of 0.009 (< 0.05) and a calculated F-value of 5.711 (> 3.35). Based on these findings, it can be concluded that job training and job satisfaction have a positive and significant impact on the performance of employees in the Cooperation Division at the Makassar City Hall Office, both partially and simultaneously.

Keywords: Job Training, Job Satisfaction, Employee Performance, Cooperation Division, Makassar City Hall Office.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan penentu utama keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai visi serta tujuannya. Di tengah tuntutan era globalisasi dan perubahan regulasi yang cepat, pengelolaan SDM melalui perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan yang tepat menjadi kunci agar pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien (Qamaruddin, 2022). Kinerja pegawai sendiri menjadi indikator krusial keberhasilan organisasi yang tercermin dari kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab (Simanjuntak et al., 2021). Untuk menciptakan kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pendorongnya, terutama melalui program pelatihan kerja yang terencana dan pemenuhan kepuasan kerja pegawai.

Pelatihan kerja berperan penting dalam membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang profesional agar mampu beradaptasi dengan standar pekerjaan yang terus berkembang. Namun, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan lapangan serta evaluasi berkelanjutan. Di samping itu, kepuasan kerja—yang meliputi aspek kompensasi, beban kerja, lingkungan sosial, penghargaan, dan peluang karier—turut menentukan tingkat motivasi serta loyalitas pegawai. Ketika kedua aspek ini terpenuhi dengan baik, semangat kerja akan meningkat, sedangkan ketimpangannya justru dapat memicu penurunan disiplin dan produktivitas.

Dalam konteks pemerintahan daerah, Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar memegang peran strategis dalam menjalin koordinasi serta kolaborasi dengan berbagai instansi pemerintah, pihak swasta, perguruan tinggi, maupun masyarakat guna mendukung pembangunan daerah dan pelayanan publik. Tugas ini menuntut pegawai memiliki kompetensi administrasi, kemampuan komunikasi yang baik, serta pemahaman mendalam terhadap prosedur dan regulasi kerja sama. Kendati demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada bidang ini belum berjalan optimal, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian dokumen, koordinasi antarbagian yang kurang maksimal, serta belum meratanya pemahaman pegawai terhadap aturan kerja sama yang dinamis.

Permasalahan kinerja tersebut berkaitan erat dengan belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja dan masih beragamnya tingkat kepuasan kerja di lingkungan Bidang Kerja Sama. Program pelatihan yang ada dinilai belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan teknis pekerjaan sehari-hari serta masih minim evaluasi pascapelatihan. Pada saat yang sama, sejumlah pegawai merasakan ketidakpuasan akibat tingginya beban kerja pada periode tertentu, ketidaksesuaian kompensasi, kurangnya penghargaan atau pengakuan atas capaian kerja, hingga terbatasnya peluang promosi dan keharmonisan hubungan kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada turunnya dorongan pegawai untuk memberikan performa terbaiknya.

Urgensi perbaikan kedua faktor tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putri (2020) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut mempertegas bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang tepat sasaran disertai pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja merupakan langkah fundamental untuk mendongkrak produktivitas. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh terhadap penyelenggaraan pelatihan kerja dan peningkatan kepuasan kerja sangat diperlukan guna mendorong kinerja pegawai Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar secara maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif untuk mengukur variabel, menguji hipotesis, dan menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik berbasis statistik. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga komponen utama, yaitu pelatihan kerja (X_1) yang diukur melalui indikator tujuan, materi, metode, kualifikasi pelatih, dan kualifikasi peserta (Andayani & Hirawati, 2021), serta kepuasan kerja (X_2) yang mencakup indikator pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja (Afandi, 2021). Sementara itu, variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y) diukur melalui

indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan komitmen kerja (Roring & Walangitan, 2023).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar yang berjumlah 30 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 30 pegawai ditetapkan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2024; Asrulla et al., 2023). Pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui kombinasi sumber data primer yang diperoleh secara langsung lewat penyebaran kuesioner dan observasi lapangan, serta data sekunder yang dihimpun melalui dokumentasi dan arsip instansi terkait.

Untuk mengolah data yang terkumpul, tahapan analisis diawali dengan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas korelasi dan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* (dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha > 0,6) guna memastikan keakuratan dan konsistensi kuesioner (Karimuddin, 2021; Sugiyono, 2020). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Ghozali, 2021). Pengujian model regresi tersebut mencakup uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu, uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh secara bersama-sama pada taraf signifikansi 5%, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel pelatihan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.699	4.005		5.168	.001
	X1	.625	.198	.567	3.157	.004
	X2	.457	.185	.444	2.473	.020
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar. Hal serupa juga ditunjukkan oleh variabel kepuasan kerja yang secara individual memberikan pengaruh signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut. Setelah membuktikan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah, tahapan analisis dilanjutkan melalui uji simultan guna mengevaluasi sejauh mana variabel pelatihan kerja dan kepuasan kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama dalam satu model penelitian.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.781	2	23.391	5.711	.009[b]
	Residual	110.585	27	4.096		
	Total	157.367	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan program pelatihan yang tepat sasaran apabila disinergikan dengan pemenuhan tingkat kepuasan kerja pegawai akan mampu mendorong peningkatan capaian kinerja secara kolektif dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian instrumen, seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid serta reliabel sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis pertama, hasil analisis membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar. Temuan ini sejalan dengan pandangan Dessler (2020) yang menegaskan bahwa pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja pegawai sehingga mendorong efektivitas serta produktivitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mendukung teori Robbins & Judge (2024) bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan tinggi cenderung memiliki semangat, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih optimal. Secara simultan pada hipotesis ketiga, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil keseluruhan ini memperkuat konsep Robbins & Judge (2022) mengenai sinergi antara pengembangan kompetensi dan kepuasan psikologis dalam mengoptimalkan kinerja, sekaligus konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Putri (2020) meskipun memiliki perbedaan pada objek dan waktu pelaksanaan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada Bidang Kerja Sama di Kantor Balaikota Makassar, terbukti bahwa pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Melalui pengujian secara terpisah, pelatihan kerja dan kepuasan kerja masing-masing mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata, dan ketika diterapkan secara bersama-sama kedua variabel ini memberikan dampak kolektif yang signifikan terhadap performa kerja pegawai. Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan program pelatihan kerja yang tepat sasaran disertai pemenuhan kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam mengoptimalkan kinerja

pegawai di lingkungan Bidang Kerja Sama Kantor Balaikota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 235-246.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan indicator.*

Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 6*(1), 55-62.

Andayani, M. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubraha, 3*(2), 11.

Anggakara, M. (2020). *8 metode pelatihan pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan.*

Asrulla et al., (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kuantitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(3), 26320-26332.

Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Dalam Sminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No 1, hlm. 8-13).

Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, D. (2020). Pengaruh komunikasi, efektivitas kepemimpinan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 1*(2), 131-136.

Indriyanah, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 2*(8), 395-402.

Jufrizen, J., & Pratiwi, S, (2021). The effect of organizational climate on empioyee jod saticfaction with work ethics as a moderating variable. *Jurnal Of International Conference Proceedings, 4*(2), 217-231.

Karimuddin. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.

Kusumaeni, N.P. A. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi tergadap turnover intention karyawan. *Emas, 3*(9), 200-212.