

## Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada DPTR Kabupaten Sleman

Hanifah Hidayatul M<sup>1\*</sup>, Jumadi Jumadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email : [hanifahudayatul@gmail.com](mailto:hanifahudayatul@gmail.com)<sup>1</sup>, [jmd.mataram@gmail.com](mailto:jmd.mataram@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, Banyuraden, Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Korespondensi penulis: [hanifahudayatul@gmail.com](mailto:hanifahudayatul@gmail.com) \*

**Abstract.** *The purpose of this research is to determine the simultaneous and partial effects of training, job satisfaction, and work motivation on employee performance at the Land and Spatial Planning Office of Sleman Regency. The research method used is the quantitative method. The population in this study consists of 71 employees, with a sample size of 60 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used is non-probability sampling with an accidental sampling approach. Data were collected using a questionnaire and analyzed using SPSS version 23. The research results show that training affects employee performance because the  $t$ -value obtained is  $3.252 > t\text{-table } 2.003$  with a significance value of  $0.002 < 0.05$ , job satisfaction affects employee performance because the  $t$ -value obtained is  $4.282 > t\text{-table } 2.003$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , and work motivation affects employee performance because the  $t$ -value obtained is  $2.930 > t\text{-table } 2.003$  with a significance value of  $0.005 < 0.05$ . Meanwhile, training, job satisfaction, and work motivation together affect employee performance because the  $f$ -value obtained is  $28.785 > f\text{-table } 2.766$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Statifaction, Training, Work Motivation*

**Abstrak.** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 60 karywan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan non-probability sampling dengan pendekatan *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh  $t$  hitung  $3,252 > t$  tabel  $2,003$  dengan nilai sig. sebesar  $0,002 < 0,05$ , kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh  $t$  hitung  $4,282 > t$  tabel  $2,003$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh  $t$  hitung  $2,930 > t$  tabel  $2,003$  dengan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ . Sedangkan pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar  $28,785 > f$  tabel  $2,766$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan

### 1. LATAR BELAKANG

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi atau instansi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi (Afrianti, A. 2018). Kinerja karyawan memiliki peranan penting karena bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mengutamakan kepentingan masyarakat, mempermudah proses administrasi, mempercepat pelayanan, dan memastikan kepuasan

masyarakat. Namun, kinerja karyawan dapat mengalami ketidakstabilan, baik peningkatan maupun penurunan. Untuk mengatasi hal tersebut, penting bagi instansi pemerintah untuk memahami dan menangani faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dengan cara yang efisien (Manuaba & Lestari, 2021).

Pada umumnya instansi pemerintah di Indonesia menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang sering diabaikan adalah pelatihan. Pelatihan yang tidak memadai atau tidak relevan mungkin mengakibatkan karyawan kekurangan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Menurut penelitian Utami (2016) dan Syifah (2019), bahwa pelatihan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, survei yang dilakukan oleh instansi pemerintah menunjukkan bahwa karyawan masih kurang puas dengan pekerjaannya. Ini dapat disebabkan oleh kurangnya pengakuan atas prestasi, ketidakseimbangan antara beban kerja dan tanggung jawab (Marpaung, *et al.*, 2020). Hasil penelitian oleh Nabawi (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan dan kepuasan kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi dan berusaha keras untuk memberikan layanan terbaik (Memon, *et al.*, 2023). Namun, terlihat bahwa karyawan DPTR Kabupaten Sleman masih membutuhkan peningkatan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fransiska, *et al.* (2020), yang menyatakan secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan dan secara bersama-sama motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk memberikan perhatian lebih besar pada faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman. Di pilihnya lokasi ini karena DPTR Kabupaten Sleman memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya tanah dan perencanaan tata ruang yang efektif dan berkelanjutan, sehingga perlu optimalisasi kinerja. Oleh karena itu penelitian mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Sleman”**.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Sari, *et al* (2020), kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta memenuhi harapan dan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan mencakup berbagai dimensi, termasuk efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan reputasi organisasi di pasar (Damanik & Ramadhani, 2024).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Syifah (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nabawi (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian Fransiska, *et al* (2020) menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan secara bersama-sama komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pelatihan

Menurut Rachmawati (2018), pelatihan adalah wadah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Dengan adanya pelatihan yang terencana dan sistematis, karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang relevan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja.

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan individu terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna. Tujuan dari kegiatan pelatihan adalah mempersiapkan peserta agar mampu mengikuti jalur karier atau profesi tertentu sesuai dengan teknologi serta struktur organisasi tempat bekerja. Selain itu, pelatihan juga bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai, khususnya dalam aspek pemahaman dan keterampilan. Proses pelatihan ini melibatkan pembelajaran yang mencakup penguasaan keterampilan, konsep, aturan, maupun sikap untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan (Utami, 2024).

Pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Syifah (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah pandangan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang melibatkan aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja.

Kepuasan kerja meliputi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, penghargaan yang diterima, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja. Kepuasan ini juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap instansi (Larasati, *et al.*, 2023).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Nabawi (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

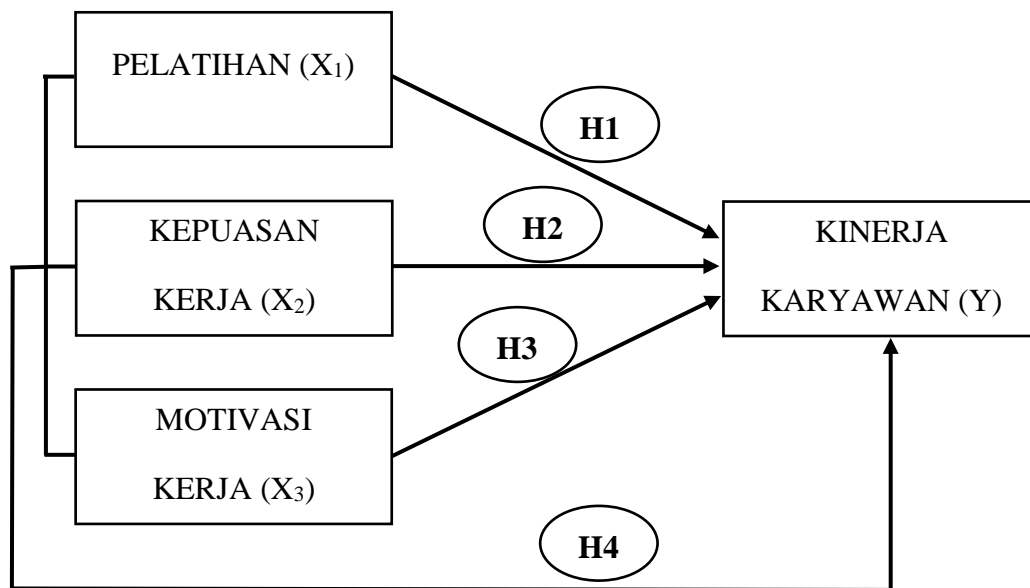
## **Motivasi Kerja**

Menurut Ryan dan Deci (2018), motivasi kerja terdiri dari dua jenis, yaitu motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor *eksternal*, seperti imbalan dan pengakuan.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang atau individu karena adanya inspirasi, semangat, dan tekad untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan tulus, penuh kebahagiaan, serta kesungguhan. Dengan demikian aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang optimal dan berkualitas tinggi (Afandi, 2021).

Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini tidak sesuai dengan penelitian Fransiska, *et al* (2020) menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan secara bersama-sama komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

## KERANGKA PIKIR



Gambar 1 Kerangka Pikir

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.
- H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.
- H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.
- H4: Diduga pelatihan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menentukan hubungan atau pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.

Di dalam penelitian ini telah ditentukan besarnya sampel yang diambil yaitu 60 karyawan. Teknik dalam pengumpulan sampel yang digunakan yaitu Teknik *nonprobability sampling* dimana tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Dengan menggunakan Teknik *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2023).

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disebarikan secara langsung kepada responden dalam bentuk skala Likert 5 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

##### a) Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,774	0,254	Valid
2	X1.2	0,885	0,254	Valid
3	X1.3	0,901	0,254	Valid
4	X1.4	0,930	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan dari variabel pelatihan yang terdiri dari 4 butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,254), sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel Pelatihan dinyatakan valid.

##### b) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,531	0,254	Valid
2	X2.2	0,858	0,254	Valid
3	X2.3	0,876	0,254	Valid

4	X2.4	0,829	0,254	Valid
---	------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,254), sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

**c) Variabel Motivasi Kerja( $X_3$ )**

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,568	0,254	Valid
2	X3.2	0,615	0,254	Valid
3	X3.3	0,608	0,254	Valid
4	X3.4	0,709	0,254	Valid
5	X3.5	0,340	0,254	Valid
6	X3.6	0,612	0,254	Valid
7	X3.7	0,735	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan dari variabel motivasi kerja yang terdiri dari 7 butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,254), sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,568	0,254	Valid
2	X3.2	0,615	0,254	Valid
3	X3.3	0,608	0,254	Valid
4	X3.4	0,709	0,254	Valid
5	X3.5	0,340	0,254	Valid
6	X3.6	0,612	0,254	Valid
7	X3.7	0,735	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan dari variabel motivasi kerja yang terdiri dari 7 butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,254), sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut of Value	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	0,895	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,771	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,691	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan semua variabel yang dijadikan instrument adalah reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Kriteria	Keterangan
0,200	>0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Sampel terdiri dari 60 responden sehingga N adalah 60. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolineritas

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan ( $X_1$ )	0,758	1,319
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,813	1,229
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,680	1,471

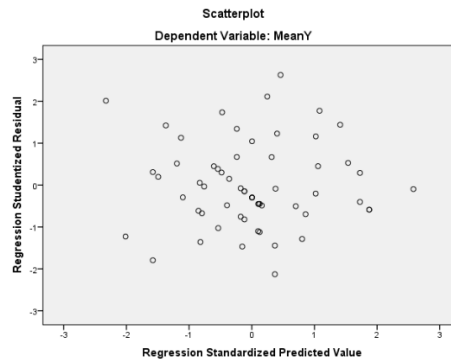


\*Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pada tabel 7 nilai tolerance pada seluruh variabel menunjukkan nilai lebih dari 10 persen (0,1) dan nilai VIF kurang dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu secara teratur. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga pengujian analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

### 4. Uji Linieritas

**Tabel 8 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Signifikan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,706	0,05	Linear
Kepuasan Kerja (X2)	0,631	0,05	Linear
Motivasi Kerja (X3)	0,109	0,05	Linear

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka variabel ini dinyatakan linier.

### Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 9 Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta	Error
Pelatihan (X1)	0,267		

Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,405	0,203	0,422
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,310		

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Tabel diatas merupakan hasil analisis regresi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Tabel ini menampilkan koefisien yang tidak distandarisasi (B), standar error (Std. Error), dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel independent Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivai Kerja.

Berdasarkan koefisien di atas, model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Sehingga, rumusnya menjadi:

$$Y = 0,203 + 0,267 X_1 + 0,405 X_2 + 0,310 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil Kesimpulan bahwa:

- Konstanta sebesar 0,203 menyatakan bahwa jika tidak terdapatnfaktor variabel pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja ( $X = 0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 0,203.
- Koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,267 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pelatihan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267.
- Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,405.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,310 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,310.
- Kepuasan kerja memlik pengaruh lebih besar dari pada pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari koefisien regresi kepuasan kerja sebesa 0,405, sedangkan nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,267 dan nilai koefisien motivasi kerja sebesar 310.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Z

#### a. Variabel Pelatihan

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $Z_{hitung}$  sebesar 13,91 dengan tingkat alpha yang digunakan 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z dengan tingkat signifikan 0,05 dan diperoleh nilai  $Z_{tabel}$  1,96. Perbandingan  $Z_{hitung}$   $13,91 > 1,96$ . Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dalam kondisi baik.

#### b. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $Z_{hitung}$  sebesar 19,31 dengan tingkat alpha yang digunakan 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z dengan tingkat signifikan 0,05 dan diperoleh nilai  $Z_{tabel}$  1,96. Perbandingan  $Z_{hitung}$   $19,31 > 1,96$ . Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dalam kondisi baik.

#### c. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $Z_{hitung}$  sebesar 12,85 dengan tingkat alpha yang digunakan 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z dengan tingkat signifikan 0,05 dan diperoleh nilai  $Z_{tabel}$  1,96. Perbandingan  $Z_{hitung}$   $12,85 > 1,96$ . Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dalam kondisi baik.

## 2. Uji F

**Tabel 10 Hasil Uji F**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7,831	3	2,610	28,785	0,000
Residual	5,078	56	0,091		
Total	12,909	59			

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,785 dengan nilai signifikansi 0,000. Perbandingan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Jika  $F_{hitung}$   $28,785 > 2,766 F_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti Hipotesis diterima atau Pelatihan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Uji t

**Tabel 11 Hasil Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	3,252	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	4,282	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	2,930	0,005	Signifikan

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Dengan menggunakan tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 0,05 dan diperoleh  $t_{tabel}$  2,003.

Berdasarkan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$   $3,252 > 2,003$   $t_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di DPTR Kabupaten Sleman. Hal ini sesuai penelitian Utami (2016) dan Syifah (2019), bahwa pelatihan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$   $4,282 > 2,003$   $t_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di DPTR Kabupaten Sleman. Hal ini mendukung penelitian Nabawi (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$   $2,930 > 2,003$   $t_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di DPTR Kabupaten Sleman. Hal ini sesuai dengan penelitian Putra *et al* (2023), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,779	0,607	0,586

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,607, hal ini berarti 60,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent yaitu Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 60,7\% = 39,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel yang lain diluar yang diteliti.

## **5. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Rata-rata skor tertinggi berada pada kepuasan kerja, diikuti kinerja karyawan, pelatihan, dan motivasi kerja. (2) Berdasarkan uji hipotesis, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. (3) Berdasarkan uji hipotesis, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Sleman. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan pelatihan dan motivasi kerja. (4) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Sleman. Ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. (5) Secara bersama-sama pelatihan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Saran**

Dari hasil penelitian pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut: (1) Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Sleman perlu mengevaluasi efektivitas pelatihan, khususnya dalam hal penguasaan materi oleh peserta. Pelatihan sebaiknya dilengkapi dengan evaluasi seperti simulasi kerja atau kuis interaktif agar materi lebih mudah dipahami dan diterapkan. (2) Pihak manajemen perlu mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku saat ini. Jika kenaikan gaji belum memungkinkan, dapat diberikan tunjangan, insentif kinerja, atau penghargaan non-finansial sebagai alternatif. (3) Agar motivasi kerja tetap tinggi, variasi tugas atau rotasi kerja perlu diterapkan agar karyawan tidak jenuh dan tetap termotivasi. Pendekatan kerja kolaboratif juga harus didorong untuk meningkatkan semangat kerja tim. (4) Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Sleman perlu menerapkan pengawasan kehadiran yang lebih ketat atau

memberi insentif bagi karyawan yang disiplin. Disiplin waktu juga harus ditanamkan melalui sosialisasi dan pengarahan rutin dari atasan.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afrianti, A. 2018. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
- Damanik, M. R., & Ramadhani, S. (2024). Implementasi Kinerja Operasional dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Tingkat Penjualan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(4), 357–371. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2553>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Larasati, K., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ. *SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(5), 44-57.
- Manuaba, I. B. A. A. B., & Lestari, N. P. N. E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada era new normal di dinas perindustrian dan tenaga kerja Kabupaten Badung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Memon, A., Khahro, S., Memon, N., Memon, Z., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15118699>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rachmawati, R. (2018). Pelatihan sebagai wadah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1-10.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Sari, D., Rahmawati, N., & Pramudito, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Kepuasan kerja: Sikap karyawan terhadap pekerjaan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1), 74-85. (<https://journal.areai.or.id/index.php/SANTRI/article/download/43/54/145>)
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- Utami, C. R. D. (2024). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Takita Manufacturing Indonesia* [Skripsi, Universitas Pakuan]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.
- Utami, D. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus*.