

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN PENDAPATAN DAERAH (BPKPD) TANA TORAJA**

Asri Kombong Kila¹, Astriwati Biringkanae^{2*}, Jens Batara Marewa³

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Sulawesi Selatan

e-mail Kores: astribiringkanae07@gmail.com*

Abstract: *This study aims to analyze the effect of recruitment and training on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction as an intervening variable at BPKPD Tana Toraja Regency. Utilizing a quantitative method with a causal associative approach, this study applied a saturated sampling technique involving the entire active ASN population of 61 respondents. Primary data were gathered using Likert-scaled structured questionnaires and analyzed through Path Analysis with SPSS 25. The simultaneous F-test results prove that recruitment, training, and job satisfaction collectively have a significant effect on employee performance ($R^2 = 39.3\%$). However, the partial t-test results indicate that in the full model, neither recruitment ($\beta = 0.231$; $\text{sig} = 0.052$) nor training ($\beta = 0.125$; $\text{sig} = 0.282$) has a direct significant effect on employee performance. The contributions of both independent variables are fully and perfectly mediated (full mediation) by job satisfaction, which records a positive and most dominant effect on performance ($\beta = 0.429$; $\text{sig} = 0.001$). It is concluded that accelerating employee performance highly depends on optimizing the apparatus's psychological satisfaction through appropriate task placement and more relevant training programs.*

Keywords: *Recruitment; Job Training; Job Satisfaction; Employee Performance; Path Analysis.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPKPD Kabupaten Tana Toraja. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, studi ini menerapkan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi ASN aktif sebanyak 61 responden. Data primer dihimpun menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert dan dianalisis melalui metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) berbantuan SPSS 25. Hasil uji F simultan membuktikan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 39,3\%$). Namun, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa dalam model penuh, baik rekrutmen ($\beta = 0,231$; $\text{sig} = 0,052$) maupun pelatihan ($\beta = 0,125$; $\text{sig} = 0,282$) tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kontribusi kedua variabel independen tersebut sepenuhnya dimediasi secara sempurna (*full mediation*) oleh kepuasan kerja, yang mencatatkan pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja ($\beta = 0,429$; $\text{sig} = 0,001$). Disimpulkan bahwa akselerasi kinerja pegawai sangat bergantung pada optimalisasi kepuasan psikologis aparatur terlebih dahulu melalui kesesuaian penempatan tugas dan penyusunan program pelatihan kerja yang lebih relevan.

Kata Kunci: Rekrutmen; Pelatihan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Analisis Jalur.

PENDAHULUAN

Di era modern yang dinamis,

pengelolaan tata kelola pemerintahan daerah menuntut efisiensi tinggi, transparansi, serta akuntabilitas, terutama pada sektor krusial seperti manajemen keuangan dan aset publik. Sebagai instansi yang mengemban mandat vital tersebut, Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja memegang peran strategis dalam mengoptimalkan pendapatan daerah serta mengawal keberlanjutan pembangunan lokal. Realisasi dari visi strategis ini sangat bergantung pada kualitas modal manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertindak sebagai motor penggerak birokrasi. Aparatur sipil negara (ASN) dituntut untuk senantiasa menunjukkan kinerja ekselen guna merealisasikan target-target fiskal serta memberikan pelayanan publik yang prima. Kinerja pegawai yang optimal dipandang bukan sekadar luaran kerja individu, melainkan akumulasi dari sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi sejak tahap awal penerimaan pegawai hingga pengembangan kompetensinya.

Secara teoretis, akselerasi kinerja pegawai berakar dari efektivitas proses rekrutmen. Rekrutmen yang ideal, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal organisasi, bertujuan menjaring aparatur yang memiliki kesesuaian kompetensi terhadap bidang tugasnya (*person-job fit*). Kualifikasi yang sejalan dengan kompleksitas beban kerja administrasi pemerintahan menjadi fondasi awal bagi pegawai untuk dapat beradaptasi dan mengeksekusi program kerja organisasi dengan minim kesalahan. Di sisi lain, laju regulasi dan perkembangan teknologi manajemen keuangan daerah mengharuskan adanya intervensi berkelanjutan dalam bentuk pelatihan kerja. Pelatihan baik yang bersifat klasikal maupun nonklasikal berfungsi memangkas kesenjangan kapabilitas teknis pegawai, menyegarkan pengetahuan normatif, serta membangun perilaku kerja yang adaptif. Sinergi antara ketepatan penempatan awal (rekrutmen) dan pemeliharaan kualitas kompetensi

secara periodik (pelatihan) merupakan determinan primer yang secara linier diproyeksikan mampu mendongkrak produktivitas kerja organisasi.

Namun demikian, fenomena empiris yang teridentifikasi melalui observasi awal di BPKPD Kabupaten Tana Toraja mengindikasikan adanya gap kinerja yang belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator menunjukkan adanya keterlambatan penyelesaian administrasi pengelolaan keuangan dan pelaporan pendapatan daerah dari target waktu yang ditentukan. Keterbatasan ini disinyalir berhulu pada proses rekrutmen dan distribusi pegawai terdahulu yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi spesifik, sehingga terdapat penempatan aparatur dengan latar belakang keilmuan yang kurang selaras dengan tuntutan teknis jabatan. Kondisi tersebut diperparah dengan pelaksanaan program pelatihan yang berjalan selama ini; sebagian besar pegawai mempersepsikan bahwa materi pelatihan teknis yang diselenggarakan kurang kontekstual dengan problematik riil di lapangan. Dampaknya, akselerasi peningkatan keahlian pasca-pelatihan berjalan lambat dan belum mampu mengurai hambatan operasional sehari-hari secara signifikan.

Ketidakselarasan antara pelaksanaan rekrutmen, muatan pelatihan, dan capaian kinerja operasional ini memicu atensi mendalam pada aspek psikologi industri, yakni kepuasan kerja pegawai. Teori perilaku organisasi menegaskan bahwa pengaruh faktor-faktor manajemen SDM (seperti rekrutmen dan pelatihan) terhadap kinerja sering kali tidak bersifat langsung melainkan bersifat asimetris dan dimediasi oleh respon afektif karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai yang merasa ditempatkan melalui proses yang objektif dan adil cenderung merasakan kenyamanan psikologis dalam bekerja. Demikian pula, penyediaan pelatihan yang relevan memicu perasaan dihargai dan diakui oleh organisasi, yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan kerja yang mendalam. Kepuasan kerja

yang mencakup aspek kesesuaian tugas, keadilan upah/kesejahteraan, serta keharmonisan hubungan interpersonal dengan rekan kerja bertindak sebagai katalisator mental yang mengubah potensi kompetensi pegawai menjadi motivasi intrinsik untuk menghasilkan luaran kerja berkualitas tinggi (*high performance*).

Meskipun hubungan antar-variabel ini telah banyak diulas, tinjauan literatur menunjukkan adanya inkonsistensi hasil (*research gap*). Penelitian terdahulu memberikan bukti empiris yang bervariasi; beberapa studi menegaskan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara langsung dan kuat menentukan tinggi rendahnya kinerja aparatur. Namun, studi lain yang dilakukan oleh Ma'ruf (2018), Kasmia (2021, 2023), serta Jerry (2024) mengemukakan premis yang berbeda, di mana kepuasan kerja terbukti kuat bertindak sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang menjembatani pengaruh sistem rekrutmen dan intensitas pelatihan terhadap perbaikan kinerja nyata. Berdasarkan adanya kesenjangan penelitian tersebut serta urgensi praktis untuk mengevaluasi pengelolaan SDM pada institusi pengelola fiskal daerah, penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis secara komprehensif konstruktif kausalitas tersebut. Studi ini dikristalisasi ke dalam sebuah penelitian ilmiah berjudul: “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Tana Toraja”.

METODE

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal (Syahrizal, 2023).

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja aktif pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan

Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja, dengan jumlah total sebanyak 61 pegawai struktural maupun fungsional.

Studi ini mengintegrasikan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu variabel independen (Rekrutmen/ X_1 dan Pelatihan/ X_2), variabel intervening (Kepuasan Kerja/ Z), dan variabel dependen (Kinerja Pegawai/ Y).

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data utama berupa kuesioner yang disintesis ke dalam butir-butir pernyataan tertutup. Pengukuran respons dilakukan menggunakan Skala Likert 5 tingkat, dengan gradasi penilaian mulai dari Skor 5 (Sangat Setuju) hingga Skor 1 (Sangat Tidak Setuju) (Mulyani, 2023). Pengumpulan data di lapangan dikombinasikan dengan teknik observasi langsung terhadap ritme kerja organisasi serta teknik dokumentasi berupa arsip kepegawaian dan bukti foto pengisian kuesioner (Hasan, 2022). Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen yang meliputi: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Analisis data diawali dengan pengujian asumsi klasik untuk menjamin bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan ekonometrika, meliputi uji normalitas (menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (mengevaluasi nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* / *VIF* < 10), dan uji heteroskedastisitas (menggunakan analisis grafik *scatterplot*).

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dibagi ke dalam dua model persamaan struktural linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Sebelum data primer dianalisis lebih lanjut untuk menguji model struktural dan analisis jalur, kualitas dari instrumen kuesioner yang digunakan wajib diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Langkah ini krusial guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan tepat (valid) dan konsisten (reliabel).

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan membandingkan nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) dari masing-masing butir pernyataan dengan nilai r_{tabel} .

Mengacu pada tabel distribusi r , untuk jumlah sampel jenuh $n = 61$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 59$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2521. Sebuah butir pernyataan dinyatakan valid apabila mencatatkan nilai $r_{hitung} > 0,2521$.

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Butir Pernikahan Kuesioner

Variabel Penelitian	Kode Item	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	$X_{1.1}$	0,764	0,2521	VALID
	$X_{1.2}$	0,848	0,2521	VALID
	$X_{1.3}$	0,730	0,2521	VALID
	$X_{1.4}$	0,639	0,2521	VALID
	$X_{1.5}$	0,633	0,2521	VALID
	$X_{1.6}$	0,546	0,2521	VALID
Pelatihan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,617	0,2521	VALID
	$X_{2.2}$	0,684	0,2521	VALID
	$X_{2.3}$	0,758	0,2521	VALID
	$X_{2.4}$	0,675	0,2521	VALID
	$X_{2.5}$	0,611	0,2521	VALID
	$X_{2.6}$	0,614	0,2521	VALID
Kepuasan Kerja (Z)	Z_1	0,699	0,2521	VALID
	Z_2	0,689	0,2521	VALID
	Z_3	0,532	0,2521	VALID
	Z_4	0,634	0,2521	VALID
	Z_5	0,620	0,2521	VALID
	Z_6	0,658	0,2521	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,684	0,2521	VALID
	Y_2	0,642	0,2521	VALID
	Y_3	0,587	0,2521	VALID
	Y_4	0,559	0,2521	VALID
	Y_5	0,524	0,2521	VALID
	Y_6	0,578	0,2521	VALID

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk Laten

No	Variabel Penelitian	Jumlah Butir	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
1	Rekrutmen (X_1)	6	0,791	> 0,60	RELIABEL
2	Pelatihan Kerja (X_2)	6	0,740	> 0,60	RELIABEL
3	Kepuasan Kerja (Z)	6	0,711	> 0,60	RELIABEL

4	Kinerja Pegawai (Y)	6	0,632	> 0,60	RELIABEL
---	---------------------	---	-------	--------	----------

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian ini meliputi uji

normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas Residual Model 1 dan Model 2

Persamaan Model Struktural	Konstruksi Residual	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Model Struktural 1	Unstandardized Residual 1 (e_1)	0,097	0,200	Berdistribusi Normal
Model Struktural 2	Unstandardized Residual 2 (e_2)	0,083	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Pengujian Multikolinearitas Variabel Independen

Model Regresi Struktural	Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Batas/Kriteria Kelayakan	Kesimpulan
Persamaan Model 1 (Variabel Terikat: Kepuasan Kerja)	Rekrutmen (X_1)	0,869	1,151	$Tolerance > 0,10$ $VIF < 10$	Bebas Multikolinearitas
	Pelatihan (X_2)	0,869	1,151	$Tolerance > 0,10$ $VIF < 10$	Bebas Multikolinearitas
Persamaan Model 2 (Variabel Terikat: Kinerja Pegawai)	Rekrutmen (X_1)	0,786	1,272	$Tolerance > 0,10$ $VIF < 10$	Bebas Multikolinearitas
	Pelatihan (X_2)	0,808	1,237	$Tolerance > 0,10$ $VIF < 10$	Bebas Multikolinearitas
	Kepuasan Kerja (Z)	0,781	1,280	$Tolerance > 0,10$ $VIF < 10$	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Ringkasan Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Model Struktural	Indikator Visual Grafik Scatterplot	Kondisi Sebaran Titik	Kesimpulan Model
Model Struktural 1 ($X_1, X_2 \rightarrow Z$)	Hubungan SRESID dan ZPRED	Menyebar secara acak, tidak mengelompok, terdistribusi merata di atas dan di bawah angka 0	Bebas Heteroskedastisitas
Model Struktural 2 ($X_1, X_2, Z \rightarrow Y$)	Hubungan SRESID dan ZPRED	Menyebar secara acak, tidak mengelompok, terdistribusi merata di atas dan di bawah angka 0	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah berdasarkan output grafik SPSS 25, 2026

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier dan Pengujian Hipotesis Model 1 (Variabel Terikat: Kepuasan Kerja / Z)

Variabel / Parameter	Koefisien Jalur (β)	Nilai	Nilai	Signifikansi
----------------------	-----------------------------	-------	-------	--------------

		thitung	ttabel	(sig)
Konstanta	13,446	4,214	2,001	0,000
Rekrutmen (X_1)	0,307	2,465	2,001	0,017
Pelatihan Kerja (X_2)	0,259	2,082	2,001	0,042
Uji Kelayakan Model				
Value F_{hitung}	8,131			
Value F_{tabel}	3,15			
Signifikansi F	0,001			
Koefisien Determinasi				
R Square (R^2)	0,219			

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier dan Pengujian Hipotesis Model 2
(Variabel Terikat: Kinerja Pegawai / Y)

Variabel / Parameter	Koefisien Jalur (β)	Nilai thitung	Nilai ttabel	Signifikansi (sig)
Konstanta	7,836	2,488	2,002	0,016
Rekrutmen (X_1)	0,231	1,986	2,002	0,052
Pelatihan Kerja (X_2)	0,125	1,086	2,002	0,282
Kepuasan Kerja (Z)	0,429	3,675	2,002	0,001
Uji Kelayakan Model (Simultan)				
Value F_{hitung}	12,306			
Value F_{tabel}	2,77			
Signifikansi F	0,000			
Koefisien Determinasi				
R Square (R^2)	0,393			

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Pengujian Efek Mediasi (Variabel Intervening)

Untuk menguji hipotesis peran mediasi kepuasan kerja (H_3 dan H_4), dilakukan kalkulasi dekomposisi pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui perkalian koefisien jalur sebagai berikut:

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja (Uji Hipotesis 3):

1. Pengaruh Langsung ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,231.
2. Pengaruh Tidak Langsung ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $0,307 \times 0,429 = 0,131$.
3. Pengaruh Total = $0,231 + 0,131 = 0,362$.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Uji Hipotesis 4):

1. Pengaruh Langsung ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,125.
2. Pengaruh Tidak Langsung ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $0,259 \times 0,429 = 0,111$.
3. Pengaruh Total = $0,125 + 0,111 = 0,236$.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi model penuh, ditemukan fenomena menarik di mana pengaruh langsung rekrutmen (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai tidak signifikan ($\beta = 0,231$; $sig = 0,052 > 0,05$). Namun, pada pengujian model awal tanpa mengontrol kepuasan kerja, rekrutmen terbukti memiliki andil signifikan ($t = 2,972$; $sig = 0,004$). Perubahan kondisi ini, yang disertai dengan besarnya nilai

koefisien pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,131 ($0,307 \times 0,429$), menegaskan secara empiris bahwa kepuasan kerja (Z) bertindak sebagai

Variabel Intervening /Mediasi

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan di BPKPD Kabupaten Tana Toraja tidak secara instan meningkatkan produktivitas atau kinerja aparatur secara langsung. Mekanisme penarikan pegawai yang transparan dan objektif terutama dalam mencocokkan latar belakang kompetensi pelamar dengan uraian tugas keuangan (*person-job fit*) terlebih dahulu membentuk persepsi kenyamanan dan keadilan kerja di benak pegawai. Ketika aparatur merasa ditempatkan pada posisi yang selaras dengan kapasitas keilmuannya, muncul rasa percaya diri dan kepuasan psikologis yang mendalam terhadap pekerjaan tersebut. Respon afektif positif berupa kepuasan kerja inilah yang kemudian memicu lonjakan motivasi intrinsik pegawai untuk meminimalkan kesalahan administrasi, mempercepat pelaporan keuangan, dan mengoptimalkan kuantitas serta kualitas luaran kerjanya.

Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan parameter yang serupa, di mana pelatihan kerja (X_2) terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Tana Toraja ($\beta = 0,125$; $t = 1,086$; $sig = 0,282 > 0,05$). Kendati demikian, melalui jalur tidak langsung, pelatihan kerja mencatatkan pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,111 ($0,259 \times 0,429$). Pola ini kembali mengonfirmasi peran kepuasan kerja (Z) sebagai Variabel Intervening Penuh (*Full Mediation*) dalam menjembatani variabel pelatihan terhadap kinerja.

Fenomena ini mengindikasikan adanya jeda waktu (*time lag*) atau

hambatan kontekstual dalam mentransfer pengetahuan pasca-pelatihan langsung ke operasional kerja. Merujuk pada data deskriptif, indikator instruktur/pelatih mencatatkan nilai rata-rata terendah (4,18%), yang menandakan adanya kendala pada efektivitas metode penyampaian materi di lapangan. Oleh karena itu, pengiriman pegawai ke dalam program pelatihan teknis keuangan tidak secara otomatis mendorong kinerja mereka keesokan harinya.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian parsial terhadap hipotesis kelima menghasilkan temuan paling dominan dalam studi ini, di mana kepuasan kerja (Z) terbukti berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur terbesar yaitu 0,429, nilai $t_{hitung} = 3,675$, dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Secara praktis, tingginya aspek upah/kesejahteraan yang diterima secara adil serta harmonisasi hubungan interpersonal dengan rekan sejawat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pegawai yang berada dalam kondisi kepuasan optimal akan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, bertanggung jawab penuh terhadap target waktu organisasi, serta memiliki loyalitas jangka panjang untuk mendukung tata kelola keuangan daerah yang akuntabel. Temuan ini linier dengan teori kepuasan kerja dari Akbar (2023) serta Wahyuni (2023) bahwa kepuasan afektif adalah kunci penggerak produktivitas; pemenuhan faktor psikologis pegawai merupakan syarat mutlak yang wajib diprioritaskan manajemen instansi jika ingin mencapai batas kinerja operasional yang maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian ini berhasil

merumuskan beberapa simpulan penting terkait tata kelola sumber daya manusia di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dan nyata dalam menentukan tinggi rendahnya capaian kinerja pegawai. Namun, secara parsial ditemukan fenomena yang asimetris di mana proses rekrutmen dan program pelatihan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada model penuh. Kedua variabel independen tersebut melandai pengaruhnya karena sepenuhnya disalurkan melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening penuh (*full mediation*). Hal ini mengindikasikan bahwa ketepatan seleksi penempatan aparatur serta penyelenggaraan program pelatihan teknis fiskal tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas hasil kerja. Keduanya harus mampu menstimulasi dan mengungkit kepuasan psikologis pegawai terlebih dahulu, baik melalui pemenuhan kesesuaian tugas, kepedulian terhadap kesejahteraan, maupun penciptaan hubungan interpersonal yang harmonis antar-rekan kerja. Ketika aspek afektif berupa kepuasan kerja ini terpenuhi secara optimal, maka secara otomatis aparatur akan menunjukkan dedikasi, komitmen jangka panjang, serta mutu hasil kerja yang ekselen dalam mengawal pengelolaan keuangan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2019). Pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 77–88. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.109>
- Akbar. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.57152/ijbem.v2i1.660>
- Alhudhori. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 485–492.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hasan, H. (2022). Pengembangan sistem informasi dokumentasi terpusat pada STMIK Tidore Mandiri. *Jurasik (Jurnal Sistem Informasi dan Komputer)*, 2(1), 23–29.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Jerry. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 2(1), 43–49.
- Kasmianti. (2021). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. XYZ di Riau. *Jurnal Riset Manajemen*, 16(2), 167–186.
- Kasus. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai. *Jiagabi: Jurnal Administrasi Niaga*, 10(1), 1–12.
- Ma'ruf, A. A. (2018). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro*

- Yogyakarta (Skripsi, Universitas Islam Lamongan).
- Mahesa. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 3(2), 410–421.
<https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Mariska. (2023). Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 4(3), 325–337.
- Mulyani, I. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(4), 130–139.
<https://doi.org/10.33087/sms.v4i4.153>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 112–123.
<https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1122>
- Putri. (2022). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Rahadi, D. R., Selasih, S., & Putri, S. A. I. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan strategi SDM sebagai variabel moderasi. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, XVI(2), 243–262.
- Sinaga. (2023). The effect of transformational leadership on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. X. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2287–2300.
<https://doi.org/10.55927/fjas.v2i9.6142>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Sukasih, A. S. (2025). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 799–809.
- Syahrizal. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23.
<https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172–179.
<https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65>
- Woru. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan*, 1(2), 70–85.
- Yubi, S. Al, & Welta, F. (2023). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 1–8.
<https://doi.org/10.54816/jmabis.v2i2>