

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (dalam Nenah Sunarsi, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Marwansyah (dalam Furqon, 2020:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok. Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah pengaturan peranan manusia yang terdiri dari berbagai proses agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang optimal baik tujuan individu maupun tujuan kelompok atau organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo (2018:10) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa yang datang.
2. Pengadaan (*procrutmen*) yaitu proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan
3. Pengembangan (*devolement*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
5. Pengintegrasian (*integration*) yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama dan saling menguntungkan.
6. Pemeliharaan (*maintenance*) yaitu kegiatan untuk memelihara kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar selalu bekerja sama.
7. Kedisiplinan yaitu keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan dan norma-norma sosial
8. Pemberhentian (*separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Secara umum kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu

organisasi, agar para pegawai dapat bekerja dengan penuh kompetitif untuk mencapai tingkat optimalisasi. Kompensasi (balas jasa) adalah segala sesuatu yang diterima seseorang dalam bentuk fisik ataupun non fisik dan harus dihitung yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Simamora (dalam Rezal, 2022) kompensasi adalah terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Armon 2021) kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi merupakan komponen penting antara organisasi dalam hubungannya dengan Pegawai karena kompensasi memiliki arti penting yaitu mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi.

2.1.2.2. Indikator Kompensasi

Hasibuan (dalam Mulyadin,2021) bawa kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator antara lain:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawainya, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Merupakan imbalan Finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan yang statusnya diluar gaji dari lembaga, institusi, atau perusahaan tempat kerja.

2.1.2.3. Tujuan kompensasi

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian

jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya diorganisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari atasan dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan

organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa decade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2020) mendefinisikan pelatihan adalah siklus pembelajaran sementara yang menggunakan teknik yang efisien dan terkoordinasi, karyawan non-administratif untuk mempelajari informasi dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Nugroho dan Paradifa (2020) pelatihan merupakan pendekatan sistematis yang berdampak peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan

kemampuan individu, tim dan organisasi agar lebih efektif. Jadi dapat disimpulkan Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat pelatihan

Menurut Muhamad Busro (2018:203) tujuan pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Mangkunegara (dalam Bulog, 2018:83) menyatakan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai

bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidik instruktur pun benar benar memiliki baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatih SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (dalam Kartiwa, 2021) Faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Perbedaan individu pegawai

Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan.

2. Hubungan dengan analisis jabatan

Penempatan seseorang untuk jabatan tertentu memerlukan analisis yang dalam.

3. Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi mengikuti pelatihan berkaitan dengan hasil kerja individu sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan ataupun perubahan sikap seseorang.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 pengertian kepuasan

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, dalam Zaputra,2022). Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting yang dimiliki individu. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda sebagaimana karakter yang dimiliki setiap individu, sehingga menghasilkan dampak yang berbeda-beda pula.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya

akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya. Kejadian ini cepat atau lambat dapat diandalkan sehingga akan terjadi prestasi kerja yang buruk. Menurut Handoko (dalam Rosmaini, 2018,6) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikap senang dan sikap dalam bekerja.

Respon terhadap ketidakpuasan kerja pegawai bermacam-macam mulai dari yang konstruktif (membangun) sampai pada bersifat merusak (destruktif). pegawai yang merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung sering absen mereka sering tidak merencanakan untuk absen, mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja organisasi pemerintah.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (dalam Suhroji Adha, dkk 2019) Faktor-faktor Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Umunya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan Finansial dan Sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu Pengawasan

Hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat

ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:68) indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang merasa rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Lingkungan kerja

Sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.4.4 Teori Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal dan Sagala (dalam Furgon,2020:16) kepuasan peawai dapat diukur dengan menggunakan perspektif teori yaitu antara lain:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Kepuasan kerja dihitung dari selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Jika kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Artinya, hal ini merupakan Discrepancy yang positif.

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Pegawai merasa puas atau tidak tergantung pada ada dan tidak adanya keadilan. Komponen utama teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinyu. Karakteristik terdiri dari dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian kinerja

Mangkunegara (dalam Dwianto,2019:13) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sering diartikan suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mahsun (dalam

Alwi, 2019) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam rencana strategi suatu organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.5.2 Indikator Kinerja

Suatu organisasi tentu dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu seseorang pegawai harus memiliki indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil dari pekerjaannya.

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (dalam Dwianto 2019:8) adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas**

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2. **Kuantitas**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih dari pelaksanaan peran, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain berada dibawah pengawasannya. Walaupun bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Mahmudi (dalam Sutarmiyat,i 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Personal, faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor Kepemimpinan, dalam faktor ini meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader

3. Faktor Tim, faktor ini meliputi kualitas dukungandan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor Situasional, pada faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti/ tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Puja Aprilia (2018)	Pengaruh Kompensas i terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan	-Variabel bebas: Kompensasi -Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis linear berganda -jenis data yang digunakan yaitu data Kuantitatif	-Objek Penelitian
2.	Amir Wahid Prihantoro , (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kepemimpi nan Terhadap Kinerja Aparatur	Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Berpe ngaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	-Variabel bebas: Pelatihan -Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis linear berganda -jenis data yang digunakan yaitu data Kuantitatif	-Variabel bebas: Budaya Organisasi, Kepemimpi nan -Objek Penelitian

		Sipil Negara (Studi Kasus pada Pegawai di Badan Kepengawasan Keuangan dan Pembangunan			
3.	Dwi Yanto Abas (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Semangat kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo	Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Semangat kerja berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo	-Variabel: Kepuasan Kerja -Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda -Jenis data yang digunakan yaitu data Kualitatif	-Variabel : Iklim Organisasi, Semangat Kerja -Objek Penelitian
4.	Asri 2020	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya	Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya	-Variabel Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja - Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda -Jenis data yang digunakan yaitu data Kualitatif	Variabel: -Objek Penelitian

Sumber : Olahan Peneliti, 2022

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam pengembangan hipotesis penelitian pada variabel kompensasi, berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Puja Aprilia (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sehingga hipotesis yang disesuaikan dengan penelitian yang diteliti yaitu:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Manggarai.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam pengembangan hipotesis penelitian pada variabel pelatihan, berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir Wahid Prihantoro (2019), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (studi kasus pada Pegawai di Badan Kepengawasan dan Keuangan dan Pembangunan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negar. Sehingga hipotesis yang disesuaikan dengan penelitian yang diteliti yaitu:

H2: Diduga Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Manggarai

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam pengembangan hipotesis penelitian pada variabel kepuasan kerja, berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Yanto Abas (2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga hipotesis yang sesuai dengan penelitian yang diteliti yaitu:

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Manggarai.

2.3.4 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dalam pengembangan hipotesis penelitian pada variabel kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja, berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri (2020), yaitu dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimimitra Putra

Mandiri Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang disesuaikan dengan penelitian yang diteliti yaitu:

H4: Diduga Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Manggarai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara satu konsep terhadap yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topic yang akan dibahas. Dari latar belakang masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka pemikiran penelitian secara lengkap sebagai berikut

