

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Deskripsi Umum Lokasi

Sesuai perkembangan, dimana peran aparaturnya pemerintah semakin dirasakan, pemerintah menganggap perlu menetapkan kembali kedudukan, fungsi, tugas dan organisasi yang mengelola kepegawaian di Daerah. Pandangan ini sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 34 A sebagaimana perubahan dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian beserta petunjuk pelaksanaannya sebagaimana diatur dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Senada dengan Undang-Undang dan peraturan Kepegawaian tersebut diatas dalam rangka Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945, Pemerintah Daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan,

keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka untuk efisiensi dan efektifitas pemerintah daerah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah sebagai implementasinya diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Untuk maksud tersebut, maka di Kabupaten Manggarai bagian Kepegawaian yang Struktur Organisasinya berada pada Sekertariat Daerah Kabupaten Manggarai yang merupakan institusi yang bertugas melakukan pembinaan dan Manajemen Kepegawaian diubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai Nomor 21 Tahun 2002, yang diresmikan pada tanggal 19 Desember 2002 Oleh Bupati Manggarai bertempat di Ruang Sidang Gedung DPRD Kabupaten Manggarai. Dengan peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2002, maka kedudukan, fungsi, tugas, susunan dan tata kerja institusi yang mengelolah kepegawaian di Kabupaten Manggarai, semakin dikembangkan.

Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut, BKD ditetapkan sebagai sebuah perangkat Daerah yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi dibidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran

jalannya manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Manggarai.

4.1.2 Visi Misi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

1. Visi

“Aparatur Sipil Negara yang professional, netral dan sejahtera demi terwujudnya pelayanan prima kepada masyarakat Kabupaten Manggarai”

2. Misi

- a. Mengembangkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia aparatur
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan pembinaan PNS serta menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian.

4.1.3 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan lingkup tugasnya. Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan Fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakkan teknis dibidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai,

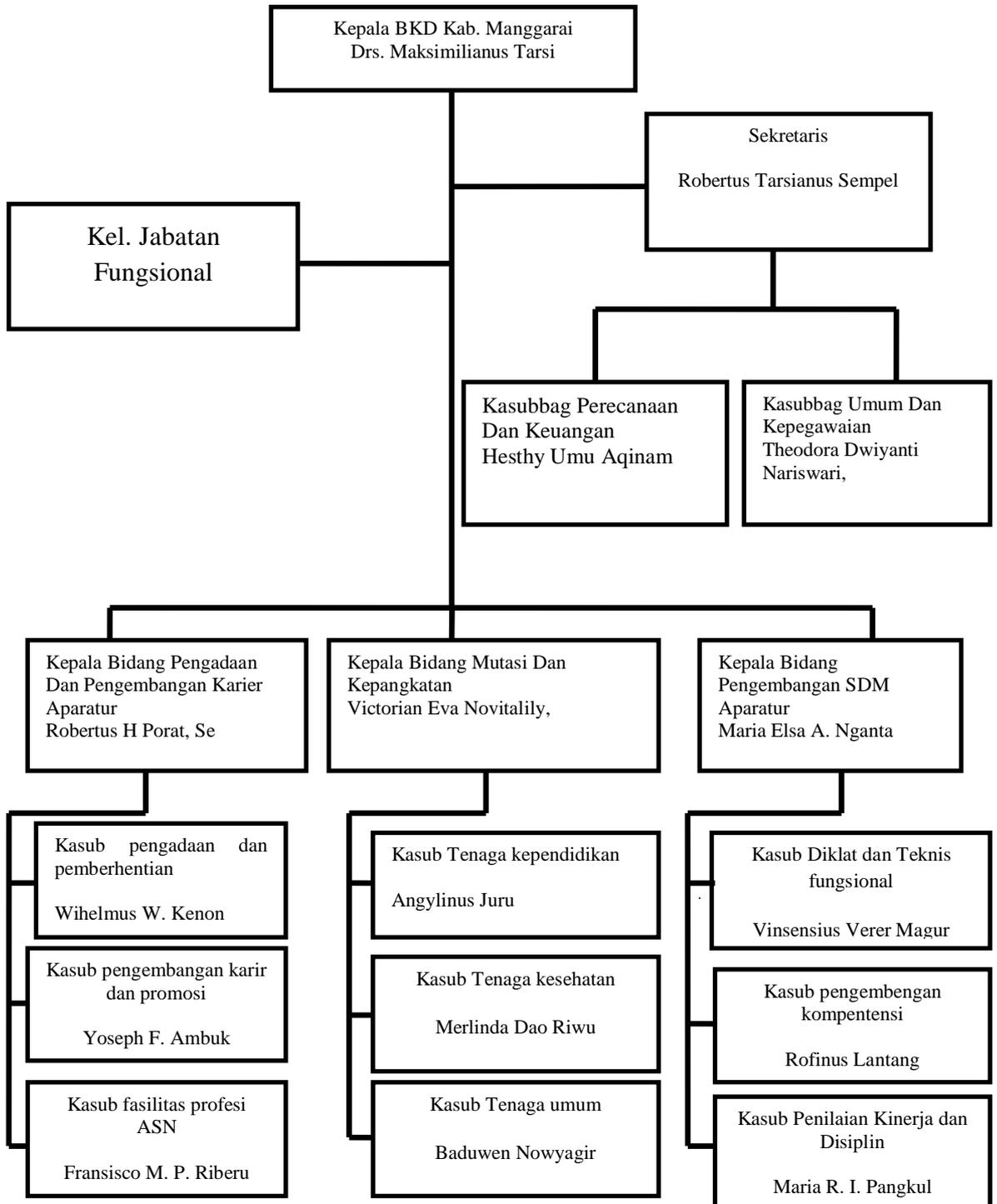
pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.

- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.
- d. Penyelenggaraan kesekretariatan Badan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsi.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Manggarai, 2022

Berdasarkan Peraturan Daerah 52 tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Daerah Kabupaten Manggarai mempunyai susunan sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahi dua sub bidang, yaitu:
 - a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengadaan Dan Pengembangan Karier
 - a. Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - b. Subbidang Pengembangan Karier dan Promosi
 - c. Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara
4. Bidang Mutasi Dan Kepangkatan
 - a. Subbidang Tenaga Kependidikan
 - b. Subbidang Tenaga Kesehatan
 - c. Subbidang Tenaga Umum
5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
 - a. Subbidang Diklat Penjurusan dan Teknis Fungsional
 - b. Subbidang Pengembangan Kompetensi
 - c. Subbidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Disiplin Aparatur Sipil Negara

4.1.5 Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai”. Data yang dapat diambil penelitian dipapar sebagai berikut:

Data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

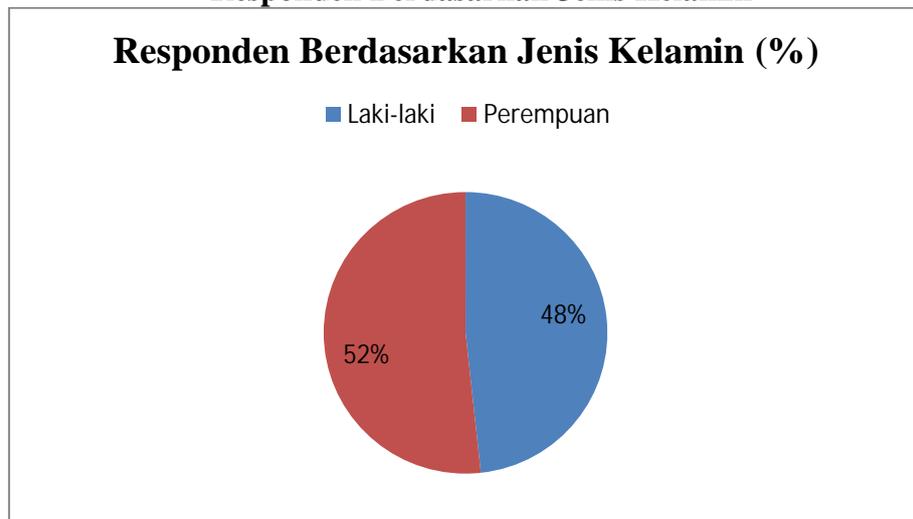
Tabel 4.1
Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	14 Orang	48%
Perempuan	15 Orang	52%
Jumlah	29 Orang	100%

Sumber data: Olahan Penulis

Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sejumlah 14 orang dan perempuan sejumlah 15 orang. Perbandingan presentase responden berdasarkan jenis kelamin maka disimpulkan bahwa rata-rata responden yang mengisi kuesioner didominasi perempuan. Jelasnya dapat dilihat pada diagram 4.1 berikut ini.

Diagram 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Data Responden Berdasarkan Golongan

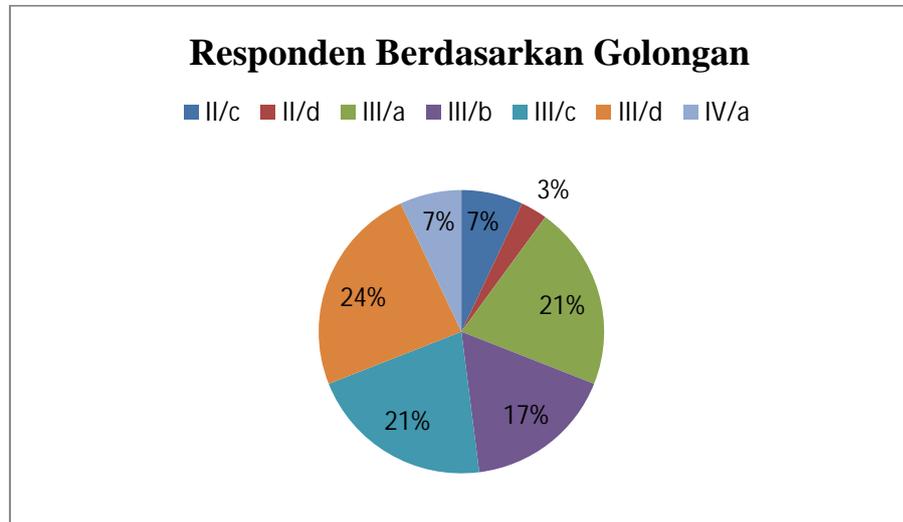
Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Frekuensi	Presentase
II/c	2 Orang	7%
II/d	1 Orang	3%
III/a	6 Orang	21%
III/b	5 Orang	17%
III/c	6 Orang	21%
III/d	7 Orang	24%
IV/a	2 Orang	7%
Jumlah	29 Orang	100%

Sumber data: Olahan Penulis

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, data responden menurut Golongan menjelaskan bahwa responden yang Begolongan II/c berjumlah 2 Orang, Golongan II/d berjumlah 1 Orang, Golongan III/a berjumlah 6 Orang, Golongan III/b berjumlah 5 Orang, Golongan III/c berjumlah 6 Orang, Golongan III/d berjumlah 7 Orang, Golongan IV/a berjumlah 2 Orang, dari perbandingan presentase responden berdasarkan golongan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh golongan III/d. jelasnya dapat diliat pada diagram 4.2 berikut ini.

Diagram 4.2
Responden Berdasarkan Golongan



Data responden berdasarkan jenjang pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

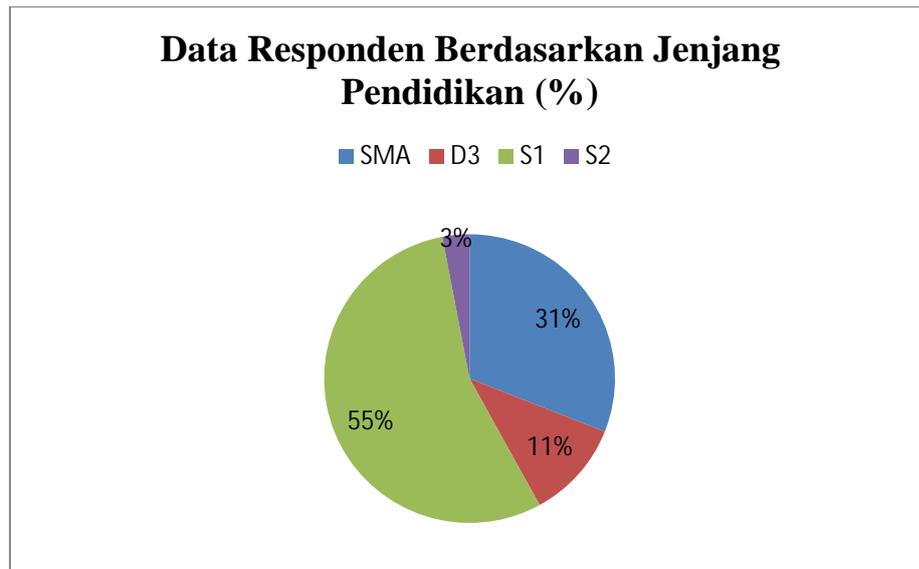
Jenjang pendidikan	Frekwensi	Presentase
SMA	9 Orang	31%
D3	3 Orang	11%
S1	16 Orang	55%
S2	1 Orang	3%
Jumlah	29 Orang	100%

Sumber data: Olahan Penulis

Berdasarkan tabel 4.3 diatas,data responden menurut jenjang pendidikan menjelaskan bahwa responden yang berjenjang pendidikan SMA berjumlah 9 Orang, Responden yang berjenjang pendidikan D3 berjumlah 3 Orang, responden yang berjenjang pendidikan S1 berjumlah 16 Orang, Responden yang berjenjang pendidikan S2 berjumlah 1 Orang. Dari perbandingan presentase responden berdasarkan jenjang pendidikan

maka disimpulkan bahwa rata-rata responden yang mengisi kuesioner didominasi S1. Jelasnya dapat dilihat pada diagram 4.3 berikut ini.

Diagram 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan



4.2. Uji Instrument Penelitian

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS, berikut hasil pengujiannya. Rincian uji validitas dan realibitas data dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4
Tabel Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	Koefisien korelasi (0,3)	Keterangan
kompensasi	X1.1	0,786	Valid
	X1.2	0,474	Valid
	X1.3	0,349	Valid
	X1.4	0,446	Valid
	X1.5	0,312	Valid
Pelatihan	X2.1	0,582	Valid
	X2.2	0,565	Valid
	X2.3	0,444	Valid
	X2.4	0,339	Valid
	X2.5	0,320	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,396	Valid
	X3.2	0,552	Valid
	X3.3	0,438	Valid
	X3.4	0,419	Valid
	X3.5	0,437	Valid
Kinerja ASN	Y1.1	0,464	Valid
	Y1.2	0,367	Valid
	Y1.3	0,390	Valid
	Y1.4	0,344	Valid
	Y1.5	0,306	Valid

Sumber : Data Olahan Penulis

4.2.1 Uji Validitas

Variabel kompensasi (X1) merupakan variabel yang diukur dengan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel kompensasi pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang di ajukan, yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0.3.(Ferdinand, 2014).

Variabel pelatihan (X2) merupakan variabel yang diukur dengan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel pelatihan pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang di ajukan, yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0.3.(Ferdinand, 2014).

Variabel kepuasan kerja (X3) merupakan variabel yang diukur dengan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Dari hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 pernyataan yang di ajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0.3.(Ferdinand,2014).

Variabel kinerja ASN (Y) merupakan variabel yang diukur dengan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel kinerja ASN pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang di ajukan, yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja ASN semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0.3.(Ferdinand, 2014).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.5

Tabel uji Realibilitas

No	Variabel	Item pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1.	Kompensasi	X1.1	0.796	0,6	Reliabel
		X1.2	0,625	0,6	Reliabel
		X1.3	0,630	0,6	Reliabel
		X1.4	0.712	0,6	Reliabel
		X1.5	0.675	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan	X2.1	0.661	0,6	Reliabel
		X2.2	0,629	0,6	Reliabel
		X2.3	0,677	0,6	Reliabel
		X2.4	0,651	0,6	Reliabel
		X2.5	0,772	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	X3.1	0,620	0,6	Reliabel
		X3.2	0,636	0,6	Reliabel
		X3.	0,662	0,6	Reliabel
		X3.4	0,812	0,6	Reliabel
		X3.5	0,886	0,6	Reliabel
4.	Kinerja ASN	Y1.1	0,738	0,6	Reliabel
		Y1.2	0,788	0,6	Reliabel
		Y1.3	0,783	0,6	Reliabel
		Y1.4	0,852	0,6	Reliabel
		Y1.5	0,842	0,6	Reliabel

Variabel kompensasi (X1) dalam penelitian sesuai tabel 4.5 kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel kompensasi pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kompensasi memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0. 6 (Ferdinand, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Variabel pelatihan (X2) dalam penelitian ini kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel pelatihan pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel pelatihan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Variabel kepuasan kerja (X3) dalam penelitian ini kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel kepuasan kerja pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Variabel kinerja ASN (Y) dalam penelitian sesuai tabel 4.5 kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel kinerja ASN pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel partisipasi anggota memiliki tingkat

kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0.6 (Ferdinand, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.6.

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		KompensasiX1	Pelatihan X2	Kepuasan KerjaX3	KinerjaY
N		29	29	29	29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.55	4.66	4.69	4.52
	Std. Deviation	.572	.484	.471	.574
Most Extreme Differences	Absolute	.369	.417	.435	.351
	Positive	.246	.257	.255	.264
	Negative	-.369	-.417	-.435	-.351
Test Statistic		.369	.417	.435	.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Tabel 4.5, tersebut di ketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tail) sebesar 0.315 lebih besar dari 0.005. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas

Kolmogorov-Smirnov, dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.331	1.197		.694	.494		
	KompensasiX1	.273	.157	.073	2.466	.000	.992	1.009
	PelatihanX2	.174	.290	-.146	2.598	.005	.407	2.457
	KepuasanKerja X3	.487	.297	.727	2.983	.003	.409	2.448

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar independen dalam model ini.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.831	1.197		.694	.494
	KompensasiX1	.073	.157	.073	.466	.645
	PelatihanX2	-.174	.290	-.146	-.598	.555
	KepuasanKerjaX3	.887	.297	.727	2.983	.006

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan kerja lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai, Adapun hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

4.3.1 Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis untuk membuktikan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.158	.883		4.708	.000
	KompensasiX1	.379	.193	.079	2.410	.005

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.158 + 0,379 X1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,379 yang berarti apabila kompensasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai meningkat satu satuan maka kinerja Aparatur

Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai akan meningkat 0,379 satuan.

Hasil statistik uji regresi variabel kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (X1), berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai(Y), nilai t hitung sebesar 2,410 Artinya t hitung > t tabel 1,697 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Tabel 4.10.

Hasil Koefisien Determinan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.356	.331	.583
a. Predictors: (Constant), KompensasiX1				
b. Dependent Variable: KinerjaY				

Besarnya pengaruh variabel kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 0,331 Hal ini berarti bahwa variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten

Manggarai dipengaruhi oleh kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 33,1 %, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti pelatihan dan kepuasan kerja.

4.3.2 Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis untuk membuktikan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.263	.977		2.317	.028
	PelatihanX2	.584	.209	.408	2.320	.003

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.263 + 0,584 X2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 0,584 yang berarti apabila pelatihan pegawai

Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai meningkat satu satuan maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai akan meningkat 0,584 satuan.

Hasil statistik uji regresi variabel pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai(Y), nilai thitung sebesar 2,320 Artinya thitung > ttabel 1,697 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Tabel 4.12.

Hasil Koefisien Determinan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.516	.506	.534
a. Predictors: (Constant), PelatihanX2				
b. Dependent Variable: KinerjaY				

Besarnya pengaruh variabel pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

sebesar 0,506 Hal ini berarti bahwa variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai dipengaruhi oleh pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 50,6 %, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti kompensasi dan kepuasan kerja.

4.3.3 Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis untuk membuktikan Pengaruh Kepuasa Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.320	.873		1.146	.262
	KepuasanKerjaX3	.750	.185	.615	4.049	.000

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.320 + 0,750 X3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X3) sebesar 0,750 yang berarti apabila kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai meningkat satu satuan maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai akan meningkat 0,750 satuan.

Hasil statistik uji regresi variabel kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (X3), berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai(Y), nilai thitung sebesar 4,049 Artinya thitung > ttabel 1,697 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Tabel 4.14.
Hasil Koefisien Determinan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.578	.555	.461
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaX3				
b. Dependent Variable: KinerjaY				

Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 0,555 Hal ini berarti bahwa varaibel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai dipengaruhi oleh kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 55,5%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti kompensasi dan pelatihan.

4.3.4 Hipotesis Keempat

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.331	1.197		.694	.494
	KompensasiX1	.273	.157	.073	2.466	.000
	PelatihanX2	.174	.290	-.146	2.598	.005
	KepuasanKerja X3	.487	.297	.727	2.983	.003
a. Dependent Variable: KinerjaY						

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.331 + 0,273 X_1 + 0,174 X_2 + 0,481 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,273 yang berarti apabila kompensasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) meningkat satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 0,273 satuan
2. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,174 yang berarti apabila pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) meningkat satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 0,174 satuan
3. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,487 yang berarti apabila kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) meningkat satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai sebesar 0,481 satuan

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji F Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja
Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada
Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.633	3	1.211	5.398	.005^b
	Residual	5.608	25	.224		
	Total	9.241	28			
a. Dependent Variable: KinerjaY						
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaX3, KompensasiX1, PelatihanX2						

Hasil statistik uji F variabel kompensasi (X1), pelatihan(X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (Y), menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,392 Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,95 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1), pelatihan(X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (Y).

Tabel 4.17.
Hasil Koefisien Determinan Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan
Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada
Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.593	.520	.474
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaX3, KompensasiX1, PelatihanX2				
b. Dependent Variable: KinerjaY				

Besarnya pengaruh variabel kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja nilainya 0,520 Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. sebesar 52 %, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4.4.Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Hasil statistik uji regresi variabel kompensasi (X1), terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (Y) dengan nilai thitung sebesar 2,410 Artinya thitung > ttabel 1,697 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dari hasil penelitian pegawai berpendapat bahwa kompensasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila kompensasi yang rendah maka dapat menurunkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti terdapat pengaruh variabel Kompensasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Menurut Marwansyah (dalam Rahman,2019) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial

maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Mandasari,2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan pegawai.

Kompensasi baik finansial maupun non finansial adalah salah satu unsur penting yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai. Kompensasi yang tinggi dapat membuat pegawai semakin terpacu untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat dapat menurunkan performa kerja pegawai atau membuat seseorang berhenti dari pekerjaannya karena beranggapan bahwa hasil yang diperoleh tidak sepadan dengan usaha yang dilakukan. Dalam kondisi serius kompensasi yang rendah khususnya kompensasi finansial bisa memicu timbulnya niat untuk melakukan kecurangan.

Hasil penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Variabel kompensasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini ditunjukkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial adalahh salah satu unsur penting yang menentukan tinggi

rendahnya kinerja seseorang. Gaji yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai setiap bulan secara tepat waktu, dan tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai meningkat.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puja Aprilia (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian sebelumnya, mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

4.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Hasil statistik uji regresi variabel Pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (Y), dengan nilai thitung sebesar 2,320 Artinya thitung > ttabel 1,697 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis

diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel pelatihan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

Handoko (dalam Ristiani,2019) mendefenisikan pelatihan adalah proses pengembangan diri kepada pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkat pengetahuan dan maupun keahlian pegawai. 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.

Pelatihan merupakan salah satu indikator Kinerja Pegawai. Hal ini diketahui dengan pelatihan yang dilakukan instansi, pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai standar operasional instansi, serta dapat memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dengan mengadakan berbagai macam praktek mengenai keterampilan manajerial yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai, serta selalu mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam proses pengadaan Pelatihan itu sendiri. Karena dengan mengikuti kegiatan pelatihan, pegawai mampu memenuhi kebutuhan pengembangan diri agar pegawai tersebut bisa bekerja lebih terampil dalam segi

pengetahuan maupun keahlian lainnya, serta mampu menyelesaikan permasalahan yang sering muncul.

Hasil penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Menunjukkan Variabel Pelatihan secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai yang mengikuti pelatihan berpartisipasi aktif selama kegiatan pelatihan, serta metode pelatihan yang diberikan efektif sehingga semua materi yang diberikan sesuai dengan keahlian kerja dikantor, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir Wahid Prihantoro (2019). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian sebelumnya, mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Hasil statistik uji regresi variabel Kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai(Y), dengan nilai thitung sebesar 4,049 Artinya thitung > ttabel 1,697 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai, artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat pula kinerja pegawai, dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka menurun juga kinerja pegawai.

Menurut Suswanto (dalam Arisandi, 2022) kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan yang dihasil dari sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, dalam Wahyono, 2018:65)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lainnya juga mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai . pegawai yang

memperoleh kepuasan yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan dan pegawai dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional, situasi kerja dan kerja sama antara pegawai.

Hasil penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Variabel kepuasan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, serta memiliki keadaan lingkungan kerja yang aman karena para pegawai saling memberi dukungan untuk tugas yang diberikan oleh atasannya, sehingga para pegawai Aparatur Sipil Negara merasa puas dengan pekerjaannya sehingga meningkat pula kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Yanto Abas (2002). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian sebelumnya, mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Hasil statistik uji F variabel kompensasi (X1), pelatihan(X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (Y), menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,392 Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,95 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1), pelatihan(X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai (Y).

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. Menurut Moehariono (dalam Wendy, 2022) kinerja merupakan sebuah pengembangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu 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.

Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan kerja merupakan indikator yang dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai. Hal ini ditunjukan bahwa kompensasi, Pelatihan dan kepuasan kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai, kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu organisasi apabila pegawai tersebut diberikan program pelatihan dan kompensasi terhadap pegawai. Upaya yang dilakukan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan pendidikan dan pelatihan, pemindahan pegawai keposisi yang tepat, dan promosi jabatan, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun akan datang, seta mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

Hasil analisis yang telah dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja menurut Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai yang mendorong peningkatan kinerja kerja terwakili dari pernyataan “ Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan”. Pernyataan ini mewakili ketercapaian

nilai yang akan di kejar oleh pegawai. Selain itu hal ini membuktikan bahwa kebanyakan responden memilih jawaban ini sebagai hal yang mendorong mereka selalu berupaya meningkatkan kinerja kerja. Tentu saja hal ini bukan satu-satunya indikator dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja kerja. Ada juga pernyataan “ Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono Asri (2020). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian sebelumnya, mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.