Pajak dan Manajemen Keuangan (PAJAMKEU)
Volume. 2, Nomor. 2, April 2025
e-ISSN : 3046-9848; p-ISSN : 3046-899X; Hal. 32-52
DOI: https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v2i2.1491
Available online at: https://ejournal.areai.or.id/index.php/PAJAMKEU

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen

Rosita Riski Rahayu[1*], Agoeng Karyanto[2], Dedi Hidayat[2]
[1,2,3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow & Geissler Serui, Indonesia
Email : rahayurosita69@gmail.com [1], agungkelautanansus@gmail.com [2], hidayatdedy087@gmail.com [3]*

Alamat: Jalan Hasanudin Serui, Kab. Yapen Waropen 98111
Korespondensi penulis: rahayurosita69@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of training and compensation on employee performance at the Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning Office of Waropen Regency, and to identify variables that have a dominant influence. The focus of the study is directed at efforts to improve employee performance through measurable and targeted human resource development strategies. This study uses a quantitative descriptive method with data collection techniques through field observation, questionnaire distribution, and document review. The study population includes all 39 employees of the office, with a census sampling technique so that all members of the population are respondents. The research instrument was tested for validity and reliability, while data analysis was carried out using multiple linear regression tests and t-tests using the SPSS version 23 program for Windows. The test results show that training has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.011 and a calculated t of 2.678 > t table 2.02269. Furthermore, compensation also has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.009 and a calculated t of 2.755 > t table 2.02269. Beta coefficient analysis shows that compensation has the most dominant influence on employee performance, with a Standardized Coefficient Beta value of 0.440. This finding indicates that improving training quality and providing adequate compensation can contribute significantly to employee performance in local government agencies. Planned, task-relevant training accompanied by fair compensation will motivate employees to perform optimally. Based on the research results, it is recommended that management strengthen competency-based training programs and review the compensation system to better align with employee contributions. This is expected to serve as a policy basis for efforts to improve performance and achieve organizational goals sustainably.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Training.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen, serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan. Fokus penelitian diarahkan pada upaya peningkatan kinerja pegawai melalui strategi pengembangan sumber daya manusia yang terukur dan terarah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi lapangan, penyebaran kuesioner, dan telaah dokumen. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai dinas sebanyak 39 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (census sampling) sehingga semua anggota populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda dan uji t menggunakan program SPSS versi 23 untuk Windows. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,011 dan t hitung sebesar 2,678 > t tabel 2,02269. Selanjutnya, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,009 dan t hitung sebesar 2,755 > t tabel 2,02269. Analisis koefisien beta menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,440. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pemberian kompensasi yang memadai dapat berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Pelatihan yang terencana, relevan dengan tugas, serta disertai kompensasi yang adil, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak manajemen memperkuat program pelatihan berbasis kompetensi dan meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan kontribusi pegawai. Hal ini diharapkan dapat menjadi landasan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Received: Februari 10, 2025; Revised: Maret 26, 2025; Accepted: April 07, 2025; Published: April 30, 2025

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Pelatihan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, pemberian kompensasi juga berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kurangnya kompensasi karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja pada umumnya baik yang berskala besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada.

Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Penyempurnaan dan peningkatan serta kualitas Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara perlu dilaksanakan secara terus menerus dan terencana. Instansi instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal

terhadap masyarakat, begitu juga dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen, untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal. Sesuai dengan sasaran pembangunan yaitu menitik beratkan pembangunan ekonomi seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembangunan, salah satu unsur sumber daya manusia adalah pegawai negeri.

Untuk mencapai prestasi kerja diperlukan faktor-faktor pendukung yang dapat membantu dalam mencapai suatu prestasi kerja, diantara faktor-faktor tersebut yaitu pelatihan dan kompensasi. Pemberian pelatihan dan kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karena prestasi kerja tidak akan tercapai jika pegawai tidak meningkatkan kemampuan dan keahlian baik secara teknis maupun manajerial, sehingga pegawai dapat lebih mudah melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Peningkatan kemampuan dan keahlian ini diperoleh melalui pelatihan pelatihan antara lain kursus-kursus seperti kursus komputerisasi dan kursus administrasi keuangan. Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja.

Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja juga memiliki hubugan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi dan suasana lingkungan kerja dalam bekerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen dan untuk mengetahui manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Pelatihan

Menurut Sunyoto (2012) "pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan".

Menurut Dessler (2013) "pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka".

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), istilah pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (development) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation).

Menurut Handoko dalam Hartatik (2014), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat sifat kepribadian.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (training) merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan karyawan untuk jangka pendek/situasi yang sekarang.

Pengertian Kompensasai

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi. Menurut Ardana (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan

kepada perusahaan. Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

   Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

   Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

   Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk pengusaha akan lebih mudah.

d. Motivasi

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

   Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

f. Disiplin

   Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

   Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.
3. Diduga bahwa kompensasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif, untuk dapat meramalkan kondisi populasi, atau kecenderungan masa datang (Mukhid, 2021). Jenis penelitiannya adalah survey, sedangkan metodenya yaitu deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen di Kampung Nonomi, Distrik Waropen Bawah Kabupaten Waropen, Provinsi Papua. Waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan, mulai dari bulan Maret sampai Mei tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sediikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai

obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 39 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel (sampel jenuh) tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Penentuan skor menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2019) adalah skala pengukuran yang dugunakanuntuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Skala likert dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, netral (N) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dengan program *SPSS 23 for windows.*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Gambaran umum responden adalah penjelasan tentang pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba.

a) Usia Responden

Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam deskripsi karakteristik responden menurut usia dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Usia Responden

No	Rentang Usia (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<36	5	12,8
2	36 – 45	23	59,0
3	46 – 55	9	23,1
4	>55	2	5,1
	Jumlah	**39**	**100**

Sumber: Hasil olahan data (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas, yakni tanggapan mengenai usia responden.Maka dari 39 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasioleh usia sekitar 36 - 45 tahun yakni sebesar 59,0% dengan frekuensi 23 responden, sehingga dapat disimpulkanbahwa rata-rata pegawai BP3AKB memiliki usia sekitar 36 - 45 tahun.

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan mejadi 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 2 di bawah:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	38,5
2	Perempuan	24	61,5
Jumlah		**39**	**100**

Sumber: Hasil olahan data (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkanjenis kelamin. Maka dari 39 orang responden yang menjadi sampel dalampenelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin yangterbesar dalam penelitian ini adalah 38,5% laki-laki dan 61,5% perempuan. Hal inimenunjukkan bahwa rata-rata pegawai BP3AKB adalah didominasi oleh kaum laki-laki dibanding kaum perempuan.

c) Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden.Oleh karena itu, dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu SMA, Diploma, Strata Satu (S1), dan Strata

Dua (S2). Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA	2	5,1
2	Diploma	1	2,6
3	Strata Satu (S1)	26	66,7
4	Strata Dua (S2)	9	23,1
Jumlah		**39**	**100**

Sumber: Hasil olahan data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil tanggapan respoden menurut jenis pendidikan responden. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai Strata Satu (S1) yakni sebesar 66,7% dengan frekuensi 26. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan Pegawai BP3AKB Kabupaten Waropen adalah mempunyai pendidikan sebagai Strata Satu (S1).

d) Masa Kerja

Deskripsi responden menurut masa kerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<10	11	28,2
2	10 – 19	22	56,4
3	20 – 29	3	7,7
4	>29	3	7,7
Jumlah		**39**	**100**

Sumber: Hasil olahan data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan mengenai masa kerja 100 responden. Maka dari 39 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja sekitar 10 - 19 tahun sebesar 56,4% dengan frekuensi 22. Masa kerja responden yang paling lama adalah 34 tahun.

e) Pelatihan

Data variabel pelatihan diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 6 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kedelapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi

frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel bauran pemasaran dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Indikator (X)	Item	Frekuensi										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Instruktur	X1.1	20	51,3	17	43,6	2	0	0	0	0	0	4,46
	X2.2	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	4,62
Peserta	X1.3	13	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	4,41
	X2.4	13	33,3	24	61,5	2	5,1	0	0	0	0	4,23
Materi	X1.5	24	61,5	13	33,3	2	5,1	0	0	0	0	4,56
	X2.6	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,69
Mean Variabel Pelatihan: 4,49												

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Keterangan:

X1.1: Instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten.

X1.2: Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik peserta.

X1.3: Peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan.

X1.4: Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah.

X1.5: Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan.

X1.6: Materi mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta .

Pernyataan pertama tentang; Instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,49 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner. Pernyataan kedua tentang; Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,46 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta dapat meningkatkan kinerja Pegawai.Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner. Pernyataan ketiga tentang; Peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan, mempunyai nilai rerata sebesar 4,62 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan peserta bersedia belajar dengan tekun,

disiplin selama pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan keempat tentang; kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah, mempunyai nilai rerata sebesar 4,23 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah dapat meningkatkan kinerja pegawai.Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan kelima tentang; Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,56 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai seimbang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Pernyataan keenam tentang; Materi mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,69 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan pemberianmateri yang mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta dapat meningkatkan kinerja pegawai.Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel lingkungan kerja memperoleh rerata sebesar 4,49 dikategorikan sangat baik, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tanggapan responden terhadap pelatihan kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen dapat disimpulkan bahwa mayoritas para pegawai menyatakan sudah baik dalam mempersepsikan pelatihanterhadap pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya.

f) Kompensasi

Data variabel kompensasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner.kuesioner tersebut terdiri dari 6 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kedelapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi

frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel bauran pemasaran dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Deskriptif Varibel Kompensasi (X2)

Indikator (X2)	Item	Frekuensi										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Upah dan Gaji	X1.1	17	43,6	22	56,4	5,1	0	0	0	0	0	4,44
	X2.2	21	53,8	18	46,2	0	0	0	0	0	0	4,54
Intensif	X1.3	23	59,0	16	41,0	0	0	0	0	0	0	4,59
	X2.4	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,69
Tunjangan	X1.5	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	4,46
	X2.6	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,72
Mean Variabel Pelatihan: 4,49												

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Keterangan:

X2.1: Upah dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.

X2.2: Pemberian upah dan gaji dari perusahaan selalu tepat waktu.

X2.3: Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

X2.4: Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.

X2.5: Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan.

X2.6: Kantor sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.

Pernyataan pertama tentang; Upah dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya, mempunyai nilai rata- rata sebesar 4,44 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Upah dan gaji yang diberikan dan sesuai dengan jumlah jam netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan kedua tentang; Pemberian upah dan gaji dari perusahaan selalu tepat waktu, mempunyai nilai rerata sebesar 4,54 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Pemberian upah dan gaji dari perusahaan yang selalu tepat waktu dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Pernyataan ketiga tentang; Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi., mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,59 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan apabila Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai akan termotivasi dalam bekerja. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan keempat tentang; Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan, mempunyai nilai rerata sebesar 4,69 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa adanya rasa bangga Pegawai jika prestasi kerjanya dihargai, dengan kondisi tersebut Pegawai akan termotivasi dalam bekerja walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, tidak setuju, dan menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima tentang; Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan, mempunyai nilai rerata sebesar 4,46 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa menerima asuransi kesehatan dari perusahaanmemotivasi Pegawai dalam bekerja.Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral.

Pernyataan keenam tentang; Kantor sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR, mempunyai nilai rerata sebesar 4,72 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan memberikan tunjangan kepada pegawai seperti liburan dan THR, memotivasi Pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel motivasi kerja memperoleh rerata sebesar 4,57 dikategorikan baik, artinya semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen.

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas para Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen menyatakan sudah baik dalam mempersepsikan kompensasi dalam bentuk terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan hubungan sosial, dan kebutuhan akan kekuasaan.

g) Kinerja Pegawai

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator (Y)	Item	Frekuensi										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kuantitas	X1.1	16	41,0	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	4,38
	X2.2	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	0	0	4,46

Kualitas	X1.3	23	59,0	16	41,0	0	0	0	0	0	0	4,59
	X2.4	16	41,0	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	4,38
Ketepatan Waktu	X1.5	19	48,7	16	41,0	4	10,3	0	0	0	0	4,38
	X2.6	18	46,2	18	46,2	2	5,1	1	2,6	0	0	4,36
Mean Variabel Kinerja Pegawai: 4,36												

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Keterangan:

X1.1 : Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan.

X1.2: Saya selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor.

X1.3: Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada.

X1.4: Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya.

X1.5: Pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu.

X1.6: Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan.

Pernyataan pertama tentang; Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan., mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,38 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai memiliki kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target yang direncanakan.

Pernyataan kedua tentang; saya selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh kantor, mempunyai nilai rata rata sebesar 4,46 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh kantor.

Pernyataan ketiga tentang; kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada, mempunyai nilai rata- rata sebesar 4,59 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan Pegawai sudah sesuai dengan standar yang ada.

Pernyataan keempat tentang; pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya, mempunyai nilai rerata sebesar 4,38 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai senang jika pimpinan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Pernyataan kelima tentang; pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,38 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan keenam tentang; saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,36 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan.Walaupun masih ada Pegawai memberikan jawaban netral dan menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kinerja Pegawai memperoleh rata-rata sebesar 4,42 dikategorikan baik, artinya kinerja yang dimiliki oleh Pegawai mempunyai dampak yang positif bagi instansi khususnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Waropen, yang dilihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

2. Analisis Inferensial

a) Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Kode Indikator	*Corrected Item Total Corelation*	R Standar	Ket
1.	Pelatihan	X1.1	0,754	0,30	Valid
		X1.2	0,645	0,30	Valid
		X1.3	0,529	0,30	Valid
		X1.4	0,602	0,30	Valid
		X1.5	0,613	0,30	Valid
		X1.6	0,057	0,30	Valid
	Kompensasi	X2.1	0,585	0,30	Valid
		X2.2	0,687	0,30	Valid
		X2.3	0,649	0,30	Valid
		X2.4	0,619	0,30	Valid
		X2.5	0,813	0,30	Valid
		X2.6	0,814	0,30	Valid
3.	Kinerja Pegawai	Y1	0,865	0,30	Valid
		Y2	0,568	0,30	Valid
		Y3	0,602	0,30	Valid
		Y4	0,603	0,30	Valid
		Y5	0,850	0,30	Valid
		Y6	0,724	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data (2025)

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai corrected item total corelation yang lebih besar dari R standar. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Nilai R Standar	Ket
1.	Pelatihan	0,672	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi	0,785	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Tabel 10 di atas, menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi sudah reliabel. Sebab memilki nilai cronbach's alpha yang di atas 0,60. Dan untuk variabel kinerja pegawai juga memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel pelatihan dan kompensasimempengaruhi kinerja pegawai pada BP3AKB Kabupaten Waropen, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 23. Adapun hasil perhitungan program SPSS tersebut dapat dirangkum pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Item	Koefeisien Regresi	T $_{hitung}$	Signifikan
(Constan)	0,127		
Pelatihan	0,478	2,678	0,011
Kompensasi	0,494	2,755	0,009
Signifikansi dengan tingkat kepercayaan 95% F_{hitung} = 38,252 R = 0,825 R^2 = 0,680			

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial kedua variabel terhadap kinerja pegawai BP3AKB, maka persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 0, 127 + 0, 478X1 + 0, 494X2

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan interprestasi koefisien regresi bahwa nilai konstanta adalah 0,127, koefisien pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,478 dan koefisien pengaruh kompensasi (X2) terhadap minat beli (Y) adalah 0,494. Sedangkan nilai r = 0,825 yang diartikan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,680 yang diartikan bahwa sebesar 68% variasi dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d) Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji Signifikansi (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,127	3,032		0,042	0,967
	Pelatihan	0,478	0,178	0,428	2,678	0,011
	Kompensasi	0,494	0,179	0,440	2,755	0,009

Sumber: Hasil Olah data *SPSS 26 for Windows*

Uji hipotesis 1:

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh bauran pemasaran terhadap minat beli sebesar 0,478 dengan nilai p = 0,011< 0,05 dan nilai nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,678> 2,02269). Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BP3AKB Kabupaten Waropen, hal ini dapat diartik bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan pada BP3AKB Kabupaten Waropen maka kinerja pegawai pada Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen akan meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba” diterima.

Uji hipotesis 2:

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,494 dengan nilai p = 0,009< 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,755> 2,02269). Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang dilakukan pada BP3AKB Kabupaten Waropen, maka kinerja pegawai pada Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen akan semakin meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba" diterima.

Uji hipotesis 3:

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai Beta (Standardized Coefficients) yang paling besar adalah variabel kompensasi yaitu 0,440. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3AKB adalah kompensasi, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga kompensasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai diterima".

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.4 diketahui bahwa pelatihan yang ada pada Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen berkategori sangat baik dengan nilai mean variabel 4,49 dan dengan indikator : instruktur, peserta dan materi. Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program spss 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,478 dengan nilai p = 0,011< 0,05, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 2,678 dengan signifikansi sebesar 0,011 dan ttabel sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan di Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen, maka kinerja pegawai di Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Leonardo Wiliam Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw (2015) yang menemukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Jojor L. Sihotang (2014).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.5 diketahui bahwa kompensasi yang ada pada BP3AKB Kabupaten Waropen berkategori baik dengan nilai mean variabel sebesar 4,57 dan dengan indikator upah dan gaji, intensif dan tunjangan.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,494 dengan nilai p = 0,009< 0,05, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 2,755 dengan signifikansi sebesar 0,009 dan ttabel sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Waropen, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi, maka kinerja pegawai di Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Angrian (2013) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Hadi *et all* (2013).

3. Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai BP3AKB

Dalam pembahasan ini dapat dikatakan bahwa dari semua variabel penelitian yang ada, terdapat satu variabel yang sangat dominan berpengaruh pada kinerja pegawai BP3AKB. Hal ini sangatlah penting karena hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, maka diperoleh nilai Beta (Standardized Coefficient) yang paling besar adalah variabel kompensasi yaitu 0,440. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BP3AKB, hal ini dapat diartikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang lebih dominan dibanding kompensasi pada kinerja pegawai BP3AKB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,678> 2,02269), maka Hipotesis diterima. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,755> 2,02269), maka hipotesis diterima dan kompensasi lebih dominan dibanding pelatihan pada kinerja pegawai Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen dengan nilai Beta (Standardized Coefficient) sebesar 0,494.

Adapun saran penulis yaitu kepada kepala Kantor BP3AKB Kabupaten Waropen agar selalu memberikan pelatihan kepada pegawai dan memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja BP3AKB Kabupaten Waropen dan untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian melalui wawancara dengan responden.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada rekan-rekan yang telah membantu peneliti dalam memberikan waktu untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini dengan baik. Penulis ingin mengucapkan terima kasih juga kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow & Geissler Serui dalam memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan penulisan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

Ardana. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education Limited.

Goni, L. W., Adolfina, & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *3*(4), 35–45.

Hartatik, P. I. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosdakarya.

Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian: Pendekatan kuantitatif*. Jakad Media Publishing.

Permana, A. (2013). *Analisis pengaruh pelatihan, pengembangan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Serang* (Disertasi tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng.

Purnomo, H., Hutomo, P. T. P., & Tyoso, J. S. P. (2013). Analisis pelatihan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, *1*(1), 16–29.

Sihotang, J., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2015). Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *4*(1), 1–10.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Buku Seru.