

## ***The Influence Of Compensation, Training And Development On The Performance Of Employees Of The Regional Disaster Management Agency Of The North Toraja District***

### **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara**

Romi Musa<sup>1\*</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2</sup>, Asrtiwati Biringkanae<sup>3</sup>

Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[Romimasinna@gmail.com](mailto:Romimasinna@gmail.com)<sup>1</sup>, [Ana.Marampa@yahoo.com](mailto:Ana.Marampa@yahoo.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*The type of research used is a quantitative descriptive approach. The number of samples used in this research was 32 respondents. The data collection procedures for this research were: Observation and Questionnaire. Using multiple linear analysis with SPSS Version 27. The partial results of this research include compensation and development variables that do not have a positive and significant effect on employee performance at the North Toraja Regency Regional Disaster Management Agency. Meanwhile, training has a positive and significant effect on employee performance at the North Toraja Regency Regional Disaster Management Agency. Meanwhile, the results of research simultaneously show that the variables of compensation, training and development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the North Toraja Regency Regional Disaster Management Agency.*

**Keywords:** *Effect of Compensation, Training and Development on Employee Performance.*

#### **ABSTRAK**

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 Responden, Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: Observasi dan Kuisisioner. Dengan menggunakan analisis linear berganda dengan SPSS Versi 27. Hasil penelitian ini secara parsial variabel kompensasi dan pengembangan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Sementara itu, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

**Kata Kunci:** Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

#### **1. Pendahuluan**

Badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan tanggap darurat bagi masyarakat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan visi misi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan agar efektivitas dan efisiensi semakin meningkat.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya, kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, dan sejenisnya yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi mempersoalkan bagaimana pemberian gaji, insentif dan tunjangan apakah sudah sesuai atau belum, kompensasi penting di berikan karena merupakan hak dari karyawan, pemberian kompensasi juga dapat memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh baik pada perusahaan. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan hasil kerja (kinerja) pegawai (Sembiring *et al.*, 2021). Kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019).

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar *et al.*, 2021). Kemudian, kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan (Pratama *et al.*, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Kinerja juga dapat di pengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan merupakan meningkatkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang jabatan. Pelatihan adalah setiap usaha-usaha perusahaan untuk memperbaiki performa pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang diterima pegawai maka kinerja pegawai akan semakin bertambah (Krena & Suana, 2019). Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan manusia (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison *et al.*, 2017). Kemudian, Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian (Huseno, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu terlihat dari hasil dan tingkat kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya.

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebankan padanya, sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Dewi *et al.*, 2021). Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para pegawai melaksanakan tugas,

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu atau pegawai untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang di perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Worotitjan *et al.*, 2016). Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat berperan penting untuk kinerja pegawai. Pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien (Akbar *et al.*, 2021). Kemudian, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggungjawab pekerjaan diwaktu yang akan datang (Panjaitan, 2017). Adapun, pengembangan merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Wibowo, 2021). Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan pegawai untuk masa depan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan mengenai kompensasi, pelatihan dan pengembangan yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dan hasil observasi awal penulis memperoleh informasi bahwa kompensasi bagi TKD belum sesuai dengan beban kerja yang ditanggung dan masih ada pegawai yang belum berpengalaman dan tidak sesuai dengan bidang keahliannya yang mana pekerjaan tersebut memiliki resiko pekerjaan yang tinggi bagi para pegawai serta BPBD di Toraja Utara belum menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.**

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, bentuk metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan teknik regresi linear berganda dimana pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Lokasi penelitian ini berlokasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer, data primer data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian untuk memperoleh jawaban masalah data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban dari responden pada pertanyaan-pertanyaan yang di berikan dalam penelitian ini yang berbentuk kuisioner (Sugiyono, 2018).

Populasi adalah wilayah dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Kontrak Daerah (TKD) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 32 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh yakni teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Kontrak Daerah (TKD) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 32 Orang (Sugiyono, 2018).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Berikut tabel hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.063	5.966		1.854	.074		
	Kompensasi	.037	.076	.096	.489	.629	.545	1.835
	Pelatihan	.485	.208	.411	2.332	.027	.670	1.493
	Pengembangan	.266	.208	.249	1.278	.212	.549	1.820

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda yang ditunjukkan tabel 4.17 maka persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 11,063 + 0,037 X_1 + 0,485 X_2 + 0,266 X_3 + e$$

Y: Kinerja pegawai

X1: Kompensasi

X2: Pelatihan

X3: Pengembangan

e: Standar *error*

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 11,063 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 11,063 jika tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan jika bernilai 0 maka kinerja pegawai memiliki tingkat sebesar 11,063.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,037 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap kompensasi bertambah 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,037 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,485 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap pelatihan bertambah 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,485 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi pengembangan sebesar 0,266 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap pengembangan bertambah 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi kompensasi = 0,037, pelatihan 0,485 dan pengembangan 0,266. Maka pelatihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

##### 2. Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini sebagai berikut:

- a) Hipotesis di terima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$
- b) Hipotesis di tolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$

Adapun cara menentukan  $t_{tabel}$  adalah:

$$T_{tabel}: df = n - k - 1$$

Hasil uji t variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	11.063	5.966			1.854	.074		
Kompensasi	.037	.076	.096		.489	.629	.545	1.835
Pelatihan	.485	.208	.411		2.332	.027	.670	1.493
Pengembangan	.266	.208	.249		1.278	.212	.549	1.820

Sumber: Data diolah (2024)

Berikut ini adalah penjelasan hasil uji t sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 2:

Keterangan:

N (jumlah sampel) = 32

K (jumlah variabel independen) : 3

$T_{tabel} = 32 - 3 - 1 = 28$

$(\alpha) = 5\% = 0,05$

Sehingga nilai  $df = 28$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $t_{tabel}$  sebesar 2,048

1) Variabel kompensasi

Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu  $0,629 > 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $0,489 < 2,048$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

2) Variabel pelatihan

Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,027 < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,332 > 2,048$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

3) Variabel pengembangan

Variabel pengembangan (X3) memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu  $0,212 > 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $1,278 > 2,048$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak yang berarti bahwa pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

### 3. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji model regresi atau pengaruh seluruh variabel independen yaitu X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima yang berarti kompensasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak yang berarti kompensasi, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Hasil uji F variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Nilai Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
6,678	2,95	0,002	0,05	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa dari hasil analisis uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} 6,678 > F_{tabel} 2,95$  dan diperoleh nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, yang berarti bahwa secara simultan kompensasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R square	Adjusted R square
0,646	0,417	0,355

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa adjusted  $R^2$  sebesar 0,355 atau 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, pelatihan dan pengembangan sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

#### 5. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan indikator kekuatan hubungan linear antara dua variabel yaitu X dan Y

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.355	1.941	1.063

Sumber: Data diolah (2024)

**Tabel 6. Pedoman Derajat Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 s/d 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 s/d 0,40	Korelasi lemah
0,41 sd 0,60	Korelasi Sedang
0,60 s/d 0,80	Korelasi tinggi
0,81 s/d 1,000	Korelasi sempurna

Sumber: Sugiyono

Berdasarkan Tabel 6. diketahui nilai interval koefisien ( R) sebesar 0,646 nilai tersebut berada pada rentang koefisien angka 0,60 s/d 0,80 seperti yang pada ditunjukkan pada tabel 4.22, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dependen (X1, X2 dan X3 ) terhadap variabel independen ( Y) ada pada tingkat korelasi tinggi.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Toraja Utara

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar *et al.*, 2021). Kemudian, kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan (Pratama *et al.*, 2015).

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t, diperoleh nilai signifikan  $> 0,05$ , yaitu  $0,629 > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,489 > 2,048$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rival Efendi pada tahun 2019. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setelah di teliti besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja pegawai hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi akan tetapi ada faktor pengabdian kepada masyarakat.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Toraja Utara**

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebankan padanya, sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Dewi *et al.*, 2021).

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t, diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $0,027 < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,332 > 2,048$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menanti Sembiring, dkk. Pada tahun 2021. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Toraja Utara**

Pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien (Akbar *et al.*, 2021). Kemudian, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggungjawab pekerjaan diwaktu yang akan datang (Panjaitan, 2017).

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t, diperoleh nilai signifikan  $> 0,05$ , yaitu  $0,212 > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,278 > 2,048$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  ditolak yang berarti bahwa pengembangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Yuliana dan Kusdiyanto pada Maret 2024. Penelitian ini menemukan hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setelah di teliti atasan atau pimpinan di BPBD Kabupaten Toraja Utara memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengembangkan karirnya namun pegawai sudah merasa cukup dengan posisinya saat ini.

#### **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Toraja Utara**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada uji F, diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,002$  atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,678 > 2,95$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara, di ambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan pengembangan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Sementara itu, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Diharapkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa pihak pimpinan BPBD kabupaten Toraja Utara untuk lebih memperhatikan pelatihan terhadap pegawainya, seperti rutin memberikan pelatihan akan bencana-bencana yang tak terduga atau darurat.

##### Daftar Pustaka

- Akbar, F. M., Prasada, D., Safiih, R. A., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Imdonesia Cabang Kota Mangelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Terhadap kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1.
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Arsini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Insan Cendekia mandiri.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fitri, M. A., Herwan, & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Huseno, T. (2016). *kinerja pegawai*. Media Nusa creative.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Krena, M. B. M., & Suana, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpbd Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 8.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Kosda Karya*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manuisa Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi jiwa wasraya persero rigonal office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25.
- Sembiring, M., Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5, 11.



- Simamora, D., & Mardjono, B. (2015). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 1.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai di Lembaga Pemasayaran Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5.
- Worotitjan, F., Adolfina, & Walangitan, D. Mac. (2016). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16.