

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KARO**¹MENANTI SEMBIRING, ²ESRA TARIGAN, ³NEVIA YANTI****^{1,2,3}UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI****¹Sembiringmenanti@gmail.com, ²tariganesra39@gmail.com****ABSTRACT**

This research aims to test the influence of compensation, training, and development to employee's performance at Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo, with partial or simultan. The sampling technique used was saturated sampling technique with total sample of 63 peoples. This research uses descriptive research with a quantitative approach. Analysis of data used multiple linear regression analysis. The results showed that compensation, training and development together had a positive effect to employee's performance, this is indicated by F test, $F_{count} > F_{table}$ (350,829 > 2,76) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Compensation has a positive and significant effect to employee's performance, this is indicated by t count $8.913 > t_{table}$ 2.001 and a significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$. Training has a positive and significant effect to employee's performance, this is indicated by t count $4.677 > t_{table}$ 2.001 and a significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$. Development has a positive and significant effect to employee's performance, this is indicated by t count $2.018 > t_{table}$ 2.001 significance value (Sig.) $0.048 < 0.05$. The results also show that compensation, training, and development have an effect to employee's performance by 94.4% while the remaining 5.6% is affected by other variables with coefficient of determinacy test (R^2).

Keywords : Compensation, Training, Development, Employee's Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang pegawai bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi agar organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan hal kompleks bagi organisasi dan penting bagi pegawai. Kompensasi penting bagi pegawai karena kompensasi merupakan ukuran nilai dari tugas yang dilakukan pegawai. Semakin besar tugas dan tanggung jawab maka semakin besar pula kompensasi yang diterima oleh pegawai. Pemberian kompensasi akan ditentukan berdasarkan peringkat penggajian. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah hasil suatu aktivitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang pegawai. Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus berimbang, adil, dan wajar sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Berdasarkan hal ini, penulis melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil informasi dan wawancara yang dilakukan, penulis mendapatkan informasi bahwa penurunan produktivitas dan prestasi kerja terjadi karena kurang puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diberikan. Tidak hanya kompensasi, pelatihan dan pengembangan juga masih menjadi masalah di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilakukan organisasi agar pegawai mendapatkan kemampuan tertentu untuk mempermudah mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang selalu berkelanjutan mengikuti teknologi dan

pengetahuan. Munculnya situasi dan kondisi baru seperti perubahan metode-metode menuntut perubahan-perubahan pada pegawai seperti sikap, perilaku, kemampuan dan pengetahuan. Perubahan-perubahan inilah yang menggerakkan pemimpin organisasi untuk memperhatikan pelatihan dan pengembangan serta menyusun program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan dan sebaik mungkin. Dalam dunia kerja yang bebas ini, setiap tenaga kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo harus memiliki kemampuan yang mencukupi. Agar organisasi dapat terus bersaing maka diperlukan pengelolaan SDM yang baik dalam organisasi tersebut. Karena semakin berkembangnya era pada masa ini maka pegawai dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada. Oleh karena itu diperlukan pelatihan dan pengembangan dalam organisasi. Diharapkan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi harus mendapatkan perhatian yang baik dari pihak yang bertanggung jawab. Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu melakukan pelatihan dan pengembangan melalui pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran. Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai 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. Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". 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.

Pelatihan Dan Pengembangan

Menurut Wexley dan Yukl (1976) dalam Mangkunegara (2017:43) "Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter". ("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"). Menurut Dewi, *et al.*, (2021:56) 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. Menurut Akbar, *et al.*, (2021:79) pengembangan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan di atas memang terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Setelah ditelaah pembedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan pegawai untuk masa depan. Menurut peneliti sesungguhnya pembedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena nantinya manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari sehingga istilah pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Indikator Pelatihan Dan Pengembangan

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:177) indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain, sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja Pegawai
Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Jika tidak, perlu diadakan perbaikan.
2. Kedisiplinan Pegawai
Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Jika tidak, metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
3. Kehadiran Pegawai
Jika absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi pegawai tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
4. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat Dan Mesin-Mesin
Jika tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah pegawai mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
5. Tingkat Kecelakaan Pegawai
Tingkat kecelakaan pegawai harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik, sehingga perlu disempurnakan.
6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga Dan Waktu
Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
7. Tingkat Kerja Sama
Tingkat kerja sama pegawai harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak maka metode pengembangan itu tidak baik.
8. Prakarsa Pegawai
Prakarsa pegawai harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
9. Tingkat Upah Insentif Pegawai
Jika tingkat upah insentif pegawai meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
10. Kepemimpinan Dan Keputusan Manajer
Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, jika tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perlu adanya indikator dalam pengukuran metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, kehadiran pegawai, dan tingkat kerja sama tim.

Kinerja Pegawai

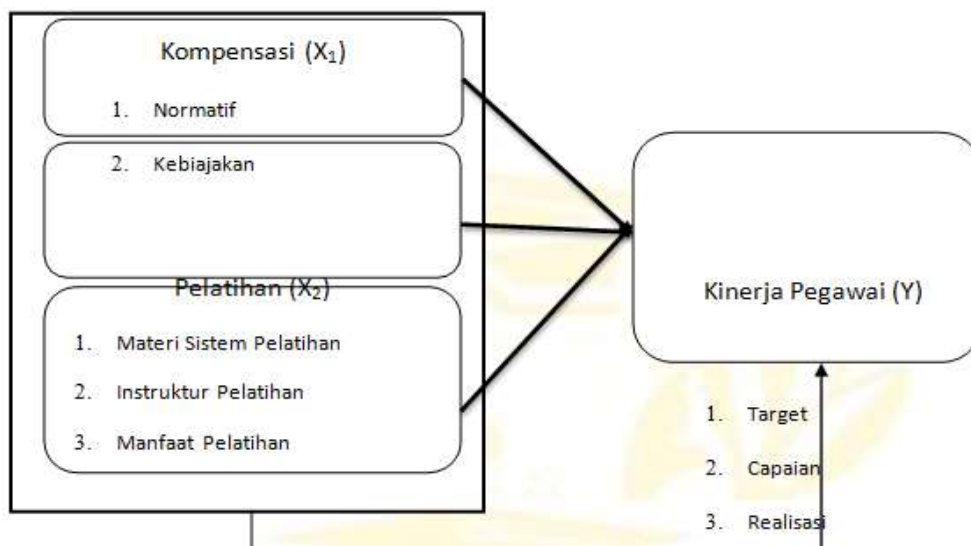
Menurut Edison, *et al.*, (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut Huseno (2016:85) kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selanjutnya menurut Haryono (2018:11) hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu pegawai. 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. Dapat pula dikatakan kinerja pegawai pada suatu organisasi adalah tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pegawai yang bekerja secara maksimal dan memberikan fungsinya dengan baik kepada masyarakat.

Indikator Kinerja Pegawai

Mustahil manajemen bisa mengukur kinerja jika tidak ada penetapan indikator. Indikator penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN, didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan :

1. Target
Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.
2. Capaian
Capaian kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
3. Realisasi
Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁ : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
- H₂ : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
- H₃ : Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
- H₄ : Kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan atau objek penelitian pada saat sekarang yang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo yang beralamat di Jalan Letjen Djamin Ginting no.17 Kabanjahe, Sumatra Utara.

Populasi

Margono (2004) dalam Hardani, *et al.*, (2020:361) berpendapat bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda- benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian”. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai tetap dan tidak tetap di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo sebanyak 63 orang.

Sampel

Husain dan Purnomo (2001) dalam Hardani, *et al.*, (2020:362) “Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling”. Pada penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Menurut Hardani, *et al.*,(2020:369) “Sampling jenuh baik digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat dengan kesalahan yang sangat kecil”. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang.

Jenis Penelitian

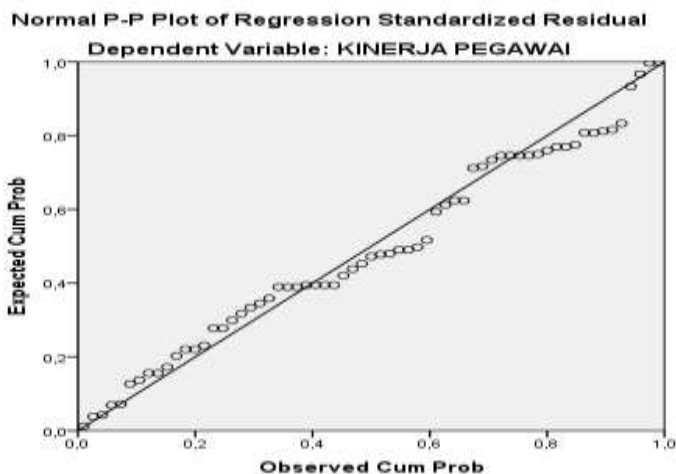
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siyoto (2015:8) penelitian deskriptif berkaitan dengan pengkajian fenomena secara lebih rinci atau membedakannya dengan satu fenomena ke fenomena yang lain. Menurut Sugiyono (2015:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan melihat *normal probability plot*. Jika data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya. Perhatikan gambar dibawah ini :



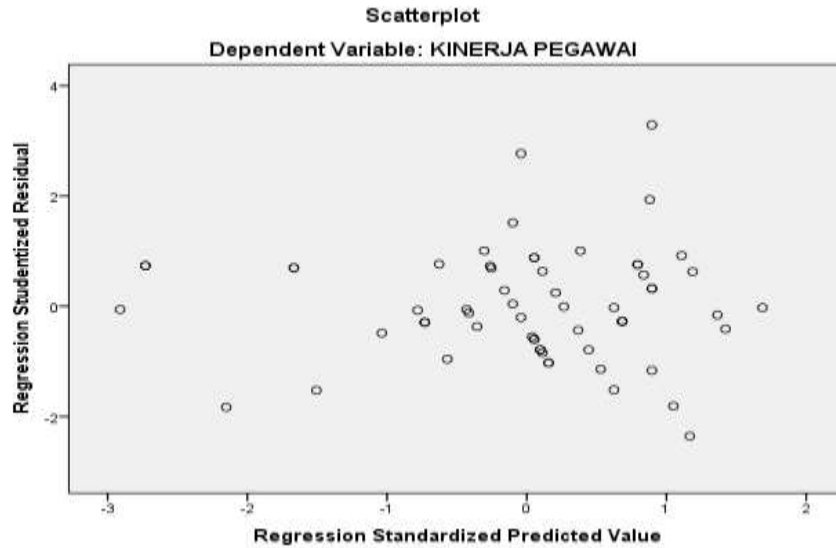
Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *scatterplot*.



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan ke tahap regresi.

Uji Multikolinieritas

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	,281	3,563
PELATIHAN	,161	6,222
PENGEMBANGAN	,121	8,252

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,1 atau mendekati 1 sehingga dapat dilanjutkan ke tahap regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,106	,914		2,305	,025
KOMPENSASI	,723	,081	,505	8,913	,000
PELATIHAN	,434	,093	,350	4,677	,000
PENGEMBANGAN	,166	,082	,174	2,018	,048

Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,106 + 0,723X_1 + 0,434X_2 + 0,166X_3 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 2,106, menunjukkan bahwa jika X1 (Kompensasi), X2 (Pelatihan) dan X3 (Pengembangan), konstan atau X=0, maka Kinerja Pegawai sebesar 2,106.
2. X1 (Kompensasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,723. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1% maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,723 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. X2 (Pelatihan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,434. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan Pelatihan sebesar 1% maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,434 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. X3 (Pengembangan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,166. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan Pengembangan sebesar 1% maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,166 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ (0,05). Perhatikan tabel dibawah ini :

Table Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,106	,914		2,305	,025
KOMPENSASI	,723	,081	,505	8,913	,000
PELATIHAN	,434	,093	,350	4,677	,000
PENGEMBANGAN	,166	,082	,174	2,018	,048

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel diatas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} Kompensasi (X_1) sebesar $8,913 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
2. Nilai t_{hitung} Pelatihan (X_2) sebesar $4,677 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima. Artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.
3. Nilai t_{hitung} Pengembangan (X_3) sebesar $2,018 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,048 < 0,05$, maka H_3 diterima. Artinya Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.

Uji F (Simultan)

**Tabel Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494,231	3	164,744	350,829	,000 ^b
	Residual	27,705	59	,470		
	Total	521,937	62			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, KOMPENSASI, PELATIHAN

Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas didapat $F_{hitung} 350,829 > F_{tabel} 2,76$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima. Artinya Kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.

Uji Determinasi (R^2)

**Tabel Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error Of TheEstimate
1	,973 ^a	,947	,944	,685

Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, KOMPENSASI, PELATIHAN

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Lampiran *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,944 atau sama dengan 94,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kompensasi, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 94,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 94,4\% = 5,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya bahwa terdapat variabel lain diluar dari variabel kompensasi, pelatihan, dan pengembangan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan organisasi kepada para pegawainya berupa materi dan nonmateri atas imbal jasa pegawai tersebut. Semakin besar beban dan tanggung jawab, maka semakin besar juga kompensasi

yang diterima pegawai. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat penting bagi mereka. Kompensasi dalam bentuk materi (uang) sangat diharapkan karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai. Kompensasi juga dapat menggambarkan status sosial dari para pegawai. Dan menurut mereka kompensasi yang diterima mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan hasil kerja (kinerja) mereka. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2017: 84) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo
Pelatihan adalah segala usaha yang berkaitan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai. Sebagian pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo merasa bahwa pelatihan yang diprogramkan organisasi tidak sesuai dengan yang mereka butuhkan, materi yang disampaikan kurang layak, dan pembawa materi kurang cakap sehingga materi yang disampaikan tidak tertransfer dengan baik. Pegawai mengharapkan agar organisasi dapat memprogramkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka agar mereka mendapatkan manfaat yang maksimal yang akan meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan itu, Batjo dan Shaleh (2018:45) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sebuah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi pegawai dalam peningkatan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari di organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah segala bentuk upaya organisasi yang dilaksanakan dengan maksud peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo

Pengembangan adalah segala usaha yang berkaitan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dapat disimpulkan bahwa pengembangan yang dilakukan kurang sesuai dan beberapa pegawai menganggap bahwa pengembangan yang dilakukan percuma dan tidak memberikan manfaat yang maksimal kepada mereka. Karena pegawai masih belum bisa mencapai prestasi yang diinginkan dan kedisiplinan mereka pun tidak meningkat setelah mengikuti pengembangan. Pegawai mengharapkan organisasi memprogramkan pengembangan yang dapat memberikan mereka manfaat yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan itu, Batjo dan Shaleh (2018:45) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sebuah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi pegawai dalam peningkatan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari di organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah segala bentuk upaya organisasi yang dilaksanakan dengan maksud peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo

Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo berhubungan erat dengan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sebagian pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo tidak dapat mencapai target dengan baik sehingga merasa kurang puas akan kinerjanya. Menurut Felisita (2016) kinerja pegawai akan semakin meningkat bila dikaitkan dengan semakin efektifnya pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi yang baik dan tepat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Felisita), "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan uji F, dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ 5,417 > 2,496. Pelatihan, Pengembangan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,3% dan 81,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Maka H_1 diterima.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Maka H_2 diterima.
3. Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Maka H_3 diterima.
4. Kompensasi, pelatihan, dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Maka H_4 diterima.
5. Kompensasi, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo sebesar 94,4% sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu :

1. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Kabupaten Karo tidak dapat memenuhi target kerja karena disebabkan oleh banyak hal. Penyebab yang paling dominan adalah tidak sesuainya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sehingga para pegawai tidak mengalami peningkatan kompetensi yang membantu dan mempermudah mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi diharapkan dapat memprogramkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan program pelatihan dan pengembangan agar pegawai mendapatkan manfaat yang maksimal yang akan meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya yang menyebabkan pegawai tidak dapat mencapai target kinerja adalah kurang puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterimanya. Bagi pegawai pemberian kompensasi itu sangat penting. Sebagian pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterimanya berbeda dengan pegawai lain yang menurut pendapatnya memiliki kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Kompensasi yang diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya diharapkan organisasi memberikan kompensasi yang adil, baik, dan berimbang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini digunakan variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kedisiplinan, kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mada Faisal, *et al.* 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Ansory, Al Fajdar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timur.
- Dewi , Vemmi Kesuma, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, dan Asrini. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Hardani, Nur HA, Helmina A, Roushandy AF, Jumari U, Evi FU, Dhika JS, dan Ria RI. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta :Pustaka Ilmu.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Timur.Luxima Metro Media.
- Huseno, Tun. 2016, *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative.
- Mangkunegara, AAA Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Andamari IM, Dwimawanti I H. 2018. Analisis Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta. *Journal of Public Policy and Management Review*, Vol 7, No.04 : 76-93.
- Busono GA. 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Muqtashid*, Vol. I, No. 01 : 88-103.
- Fathurrochman I. 2017. Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol11, No. 2 : 120-129.
- Muda R. 2018. Mengembangkan Pemberian Kompensasi Pegawai Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol 05, No. 03 : 4-10.
- Tamawiwiy J, Sondakh J, Warongan JDL. 2016. Pengaruh kinerja keuangan pemerintah daerah terhadap belanja modal untuk pelayanan Publik (studi kasus pada kabupaten dan kota di provinsi sulawesi utara). *Journal Riset Akuntansi dan Auditing "Goodwill"*, Vol 7, No.2 : 103-124.
- Sagala, PTR. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara. Program Pascasarjana.
- Neviyanti. 2021. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). [Skripsi]. Berastagi: Universitas Quality Berastagi. Program Studi Manajemen.