

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) KABUPATEN BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Oleh :

HAFIZA RADIF PURNAMA

NPM. 2161201093

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2026

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KABUPATEN BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi persyaratan Memeroleh Gelar
Sarjana Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajenen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

**HAFIZA RADIF PURNAMA
NPM. 2161201093**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH(BPBD) KABUPATEN BENGKULU SELATAN



SKRIPSI

Oleh :

HAFIZA RADIF PURNAMA
NPM. 2161201093

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Tezar Arianto, S.E., M.M
NIDN. 0230078502

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Fergoni Ranidiah, S.E., MM
NIDN.0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Dipertahankan di depan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Sabtu

Tanggal : 28 Februari 2026

SKRIPSI

Oleh

HAFIZA RADIF PURNAMA

NPM. 2161201093

DEWAN PENGUJI:

- | | |
|---|---------|
| 1. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M | Ketua |
| 2. Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E., M.M | Anggota |
| 3. Tezar Arianto, S.E., M.M | Anggota |

Meilaty
(.....)

Mardhiyah
(.....)

Tezar Arianto
(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis





SERTIFIKASI

Saya HAFIZA RADIF PURNAMA_Dengan ini saya menegaskan bahwa skripsi yang saya ajukan merupakan hasil karya asli saya sendiri yang disusun di bawah arahan dan bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ilmiah ini belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis maupun pada program studi lain di perguruan tinggi mana pun. Oleh karena itu, seluruh isi dan konsekuensi yang berkaitan dengan skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 28 Februari 2026



Hafiza Rauf Purnama

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis Ucapkan Kehadirat Tuhan Yme, Yang Telah Melimpahkan Rahmat, Hidayah Dan Karunia-Nya, Sehingga Penulisan Skripsi Dengan Judul **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan”** Dapat Penulis Selesaikan Dengan Baik.

Penulisan Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan Skripsi ini. Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Tezar Arianto, S.E.,MM. Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberi banyak bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Semua sahabat-sahabatku tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa tiada hentinya.
7. Semua teman dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu terkhusus Prodi Manajemen yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga Tuhan YME memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkan.

Bengkulu, Maret 2026

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Oleh :

Hafiza Radif Purnama¹
Tezar Arianto²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan kompetensi (X3), sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja. Responden penelitian berjumlah 43 pegawai. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,011 > 2,83$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Secara parsial, variabel kompensasi (X1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($> 1,681$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Variabel pelatihan (X2) juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,694 > 1,681$) dengan signifikansi $0,003 < 0,050$, sehingga berpengaruh signifikan dan hipotesis diterima. Demikian pula variabel pengembangan kompetensi (X3) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,992 > 1,681$) dan signifikansi $0,005 < 0,050$, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kompensasi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Pengembangan Kompetensi dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, TRAINING, AND COMPETENCY DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY (BPBD) OF SOUTH BENGKULU REGENCY

By:

Hafiza Radif Purnama¹

Tezar Arianto²

This study aims to analyze the effect of compensation, training, and competency development on employee work effectiveness at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Bengkulu Regency, both partially and simultaneously. The independent variables in this study consist of compensation (X1), training (X2), and competency development (X3), while the dependent variable is work effectiveness. The respondents of this study consisted of 43 employees. Data analysis was conducted through instrument testing, classical assumption testing, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing.

The results of the simultaneous test (F-test) show a significance value of $0.000 < 0.050$ and $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($19.011 > 2.83$). Therefore, it can be concluded that the three independent variables simultaneously have a significant effect on employee work effectiveness. Partially, the compensation variable (X1) has a $t\text{-count} > t\text{-table}$ (> 1.681) with a significance value of $0.000 < 0.050$, indicating a significant effect on work effectiveness. The training variable (X2) also shows $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($1.694 > 1.681$) with a significance value of $0.003 < 0.050$, indicating a significant effect and that the hypothesis is accepted. Similarly, the competency development variable (X3) shows $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.992 > 1.681$) with a significance value of $0.005 < 0.050$, indicating a significant effect on work effectiveness. Thus, improvements in compensation, training, and competency development will encourage increased work effectiveness among employees of the BPBD of South Bengkulu Regency.

Keywords: *compensation, training, competency development, work effectiveness*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Skripsi Konseptual.....	9
2.1.1 Efektivitas Kerja	10
2.1.2 Kompensasi	12
2.1.3 Pelatihan	13
2.1.4 Pengembangan Kompetensi.....	14
2.1.5 Pengaruh Antar Variabel.....	27
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	31
2.3 Kerangka Teoritik.....	34
2.4 Definisi Operasional.....	34
2.5 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.2 Jenis Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Teknik Analisis Data Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	41
3.6 Analisis Deskriptif.....	43
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8 Analisis Data	45
3.9 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil.....	49
4.2 Pembahasan.....	69
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja	

- 4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja
- 4.2.3 Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja
- 4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 2.2 Definisi Operasional	35
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	51
Tabel 4.4 Gaji.....	52
Tabel 4.5 Masa Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.8 Tanggapan Responen.....	55
Tabel 4.9 Tanggapan Responen.....	57
Tabel 4.10 Tanggapan Responen.....	58
Tabel 4.11 Tanggapan Responen.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji f	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teoritik	34
Gambar 4.2 Uji Normalitas	62
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Lampiran 3 Hasil Uji SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi di seluruh dunia dituntut untuk meningkatkan efektivitas kerja guna bersaing dan memberikan pelayanan yang optimal. Tidak hanya sektor swasta, instansi pemerintah pun harus beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal dan internal. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga. Salah satu tantangan utama dalam manajemen organisasi publik adalah bagaimana meningkatkan efektivitas kerja pegawai agar selaras dengan tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks.

Efektivitas kerja sendiri mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok mampu mencapai target organisasi dengan cara yang efisien dan berkualitas. Dalam organisasi pemerintah, khususnya yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), efektivitas kerja menjadi kunci untuk menghadirkan respon yang cepat dan tepat terhadap kondisi darurat. BPBD memiliki peran strategis dalam melindungi masyarakat dari dampak bencana alam maupun non-alam, sehingga kinerja para pegawainya harus senantiasa berada dalam kondisi optimal Robbins, (2018)

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah sistem yang diterapkan yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Menurut Mangkunegara,

(2017) yang baik mampu menumbuhkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks BPBD, yang seringkali menghadapi kondisi kerja berisiko tinggi dan waktu kerja yang tidak menentu, pemberian Kompensasi yang layak merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam penanggulangan bencana. Dalam dinamika organisasi sektor publik, efektivitas kerja pegawai menjadi elemen vital yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Terutama pada instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang penanggulangan bencana, tuntutan terhadap kecepatan, ketepatan, dan kualitas kerja pegawai semakin tinggi seiring meningkatnya risiko bencana alam di berbagai daerah di Indonesia. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja pegawai bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi menjadi keharusan strategis Hasibuan, (2013).

Efektivitas kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan harapan organisasi dalam waktu dan sumber daya yang tersedia Robbins, (2018) Dalam konteks ini, efektivitas kerja tidak hanya menyangkut kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kemampuan pegawai dalam beradaptasi, bekerja sama, serta menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

Kinerja pegawai yang efektif sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting antara lain: Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi memiliki peran fundamental dalam membangun motivasi kerja pegawai. Kompensasi yang layak akan memberikan rasa keadilan dan kepuasan bagi pegawai yang pada akhirnya berdampak positif terhadap semangat kerja dan loyalitas Mangkunegara, (2017) Di

BPBD, Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap kerja keras dan risiko tinggi yang dihadapi pegawai dalam menangani bencana.

Selain Kompensasi, Pelatihan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas secara profesional Veri, (2024) Dalam situasi darurat bencana, Pelatihan yang memadai dapat membantu pegawai BPBD merespon dengan cepat dan tepat, sehingga mengurangi risiko kerugian yang lebih besar.

Pengembangan Kompetensi pegawai merupakan kelanjutan dari Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan jangka panjang, termasuk kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan manajerial. Program Pengembangan Kompetensi yang berkelanjutan akan menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan organisasi di masa depan Werner & Siti Khuzaimah, (2017) Bagi BPBD, Pengembangan Kompetensi pegawai menjadi investasi penting untuk menjaga kesinambungan kualitas layanan publik dalam jangka panjang.

Berdasarkan pengamatan awal, efektivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan masih menghadapi berbagai kendala yang signifikan. Banyak pegawai merasa bahwa yang diterima belum mencerminkan tanggung jawab serta risiko kerja yang mereka hadapi, terutama dalam penanganan bencana yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja. Di sisi lain, program Pelatihan yang tersedia masih bersifat formal dan teoritis, kurang menyentuh aspek teknis dan praktis yang relevan dengan tugas lapangan,

sehingga pegawai menjadi kurang siap dalam menghadapi tantangan nyata, terutama saat terjadi kondisi darurat. Selain itu, minimnya program Pengembangan Kompetensi karier yang terstruktur membuat pegawai merasa tidak memiliki jalur peningkatan jenjang karier yang jelas, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya loyalitas, inisiatif, dan kepuasan kerja. Kombinasi dari ketiga permasalahan tersebut menyebabkan efektivitas kerja pegawai secara umum belum optimal, yang terlihat dari lambatnya respons terhadap penanganan bencana, kurangnya koordinasi antardivisi, dan lemahnya kualitas layanan publik.

Kondisi tersebut mendorong perlunya kajian empiris mengenai pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel tersebut mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai BPBD, sekaligus sebagai dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan SDM yang lebih strategis dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan. Melalui pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner serta wawancara, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai kondisi aktual serta rekomendasi yang aplikatif.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting tidak hanya bagi Pengembangan Kompetensi ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga sebagai bagian dari upaya strategis pemerintah daerah dalam mewujudkan

pelayanan publik yang tanggap, profesional, dan berdaya guna dalam menghadapi ancaman bencana yang semakin kompleks.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kompensasi

Ditemukan adanya indikasi bahwa sistem Kompensasi yang diterapkan di BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan risiko yang dihadapi oleh para pegawai yang tidak sebanding dapat berdampak pada rendahnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Pelatihan

Pelaksanaan program Pelatihan bagi pegawai masih terbatas baik dari segi frekuensi, materi, maupun metode Pelatihan yang digunakan. Hal ini menyebabkan belum optimalnya peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam menghadapi tugas-tugas kebencanaan yang kompleks dan dinamis.

3. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Program Pengembangan Kompetensi pegawai belum terencana secara sistematis dan berkelanjutan. Banyak pegawai belum mendapatkan kesempatan yang adil

dalam Pengembangan Kompetensi karier, peningkatan kapasitas kepemimpinan, serta rotasi atau promosi jabatan yang sesuai dengan kompetensinya.

4. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai di BPBD masih belum optimal, terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam respons terhadap bencana, ketidaktepatan pelaksanaan tugas, serta kurangnya koordinasi antarbidang. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yang belum berjalan secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari penelitian, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini. Permasalahan yang dibahas hanya mengenai Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan. serta Responden adalah prgawai di BPBD Bengkulu Selatan

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan?

2. Bagaimana Pelatihan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan?
3. Bagaimana Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan?
4. Bagaimana Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Kompetensi signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan

4. Mengetahui apakah Ada Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi Pengembangan Kompetensi ilmu pengetahuan khususnya dibidang MSDM

2. Bagi Peneliti

Berguna untuk mengetahui teori-teori yang telah dipelajari dengan menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dikemudian hari.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi tentang penelitian yang sama, serta diharapkan dapat memberikan perbandingan terhadap penelitian berikutnya.