

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Konseptual

Efektivitas kerja di BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan merujuk pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai target, khususnya dalam merespons penanganan bencana secara cepat dan terkoordinasi. Faktor yang memengaruhinya antara lain, yaitu imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan sesuai beban dan tanggung jawab kerja. Pelatihan berperan penting sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai agar siap menghadapi situasi darurat. Sementara itu, Pengembangan Kompetensi mencakup upaya jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas dan potensi pegawai melalui pembinaan serta jalur karier yang jelas guna mendukung profesionalisme kerja secara berkelanjutan.

2.1.1 Efektivitas Kerja

Menurut Susilo, (2020) efektivitas kerja adalah sejauh mana suatu organisasi atau individu berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gibson menekankan bahwa efektivitas mencerminkan keberhasilan dari sudut pencapaian hasil, bukan hanya dari segi jumlah, melainkan juga kualitas serta ketepatan pelaksanaannya. Sementara itu, Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan suatu organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara optimal. Efektivitas mencerminkan pencapaian yang sejalan dengan perencanaan kerja dan sasaran strategis organisasi.

Henry Simamora, (2015) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai tingkat pencapaian terhadap hasil kerja yang diharapkan. Mereka menekankan bahwa efektivitas dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan pihak yang berkepentingan seperti atasan atau Pegawai. Menurut Afandi,(2018) efektivitas kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana, standar, dan target yang telah ditentukan. Beliau menegaskan bahwa efektivitas berhubungan erat dengan produktivitas dan kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi yang tepat.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Fathurrahman,(2019) menyebutkan bahwa efektivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil nyata (output) dengan tujuan yang telah dirancang. Jika hasil mendekati atau melampaui tujuan tersebut, maka kinerja dikatakan efektif. Dalam hal ini, efektivitas menjadi tolok ukur utama dalam keberhasilan kerja seseorang. Terakhir, Arya Satya Pratama et al., (2023) menjelaskan bahwa efektivitas kerja mencerminkan seberapa besar hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Mereka juga menambahkan bahwa efektivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Efektivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan. Efektivitas bukan hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja dijalankan dengan efisien, tepat waktu, dan

tanpa pemborosan sumber daya. Efektivitas menjadi indikator utama untuk menilai keberhasilan pelaksanaan tugas dalam dunia kerja.

2.1.1.2 Indikator Efektivitas Kerja

Jessi et al., (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indicator untuk mengukur Efektivitas kerja Pegawai, yakni:

1. Span of Knowledge Distance

Jarak atau perbedaan tingkat pengetahuan antar individu dalam suatu kelompok atau organisasi.

2. Span of Time / Flexitime / Flexiyears

Rentang waktu kerja yang fleksibel, di mana seseorang dapat mengatur jam atau tahun kerjanya sesuai kebutuhan dan kesepakatan.

3. Span of Energy / Value of Mixed Workforce

Perbedaan tingkat energi, semangat, dan kontribusi antara anggota tim yang memiliki latar belakang usia, keahlian, dan pengalaman yang beragam.

4. Span of Attention

Seberapa lama seseorang bisa tetap fokus atau memperhatikan suatu tugas atau informasi.

5. Span of Personality

Rentang perbedaan kepribadian antar individu dalam suatu lingkungan kerja, seperti introvert dan ekstrovert.

6. *Span of Ability*

Tingkat variasi kemampuan atau keterampilan antar anggota dalam suatu tim atau organisasi.

Noviyanti Agustina et al., (2019) menyatakan ada beberapa indikator untuk mengukur Efektivitas Kerja Pegawai yakni:

1. Karakteristik Organisasi

Menunjukkan susunan sumber daya manusia yang tetap dan menentukan pola interaksi serta perilaku kerja.

2. Karakteristik Lingkungan

Terdiri dari lingkungan eksternal (luar organisasi, memengaruhi keputusan) dan internal (iklim organisasi secara keseluruhan).

3. Karakteristik Pekerja

Merujuk pada perbedaan individu yang harus disadari dan diselaraskan agar tujuan pribadi dan organisasi tercapai.

4. Karakteristik Manajemen

Strategi dan mekanisme kerja yang mengatur seluruh elemen organisasi untuk mencapai efektivitas.

Hasibuan, (2017) menyatakan ada beberapa factor yang penting untuk mengukur indikator Efektivitas, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Tingkat ketepatan, kerapian, dan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.

4. Inisiatif dan Tanggung Jawab

Tingkat tanggung jawab dan kebanggaan Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2 Kompensasi

Made Bayu & I Wayan, (2019) menyatakan Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada Pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Susilo, (2020) menyebutkan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada Pegawai baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai motivasi kerja dan peningkatan produktivitas.

Hasibuan, (2013) Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Henry Simamora, (2015) adalah total balas jasa yang diterima Pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya.

Afandi, (2018) Kompensasi adalah penghargaan yang diterima oleh Pegawai atas kontribusi mereka dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, serta penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja. Boediman, (2020) merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat pengikat antara perusahaan dan Pegawai melalui sistem imbal jasa. Lebih lanjut Veri, (2024) adalah bentuk pengakuan perusahaan terhadap

kerja keras Pegawai yang diberikan secara adil dan proporsional untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada Pegawai atas kontribusi dan kinerja mereka. mencakup aspek finansial (seperti gaji, tunjangan, dan insentif) maupun non-finansial, (seperti pengakuan dan fasilitas kerja), yang bertujuan untuk memotivasi Pegawai, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi yang adil dan proporsional sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.1 Indikator

Made Bayu & I Wayan, (2019) menyatakan ada beberapa indikator Kompensasi, yakni:

1. Insentif

Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang melebihi target atau standar yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memotivasi Pegawai agar terus meningkatkan produktivitas dan kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Gaji

Gaji adalah pokok yang diterima Pegawai secara rutin (biasanya bulanan) sebagai balas jasa atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan. Gaji mencerminkan posisi, jabatan, serta nilai pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai.

3. Tunjangan-tunjangan

Tunjangan adalah bentuk tambahan yang diberikan di luar gaji pokok untuk mendukung kesejahteraan Pegawai. Contohnya termasuk tunjangan makan, transportasi, kesehatan, keluarga, dan hari raya. Tunjangan bersifat tetap dan biasanya diberikan secara periodik.

4. Bonus

Bonus adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai atas pencapaian tertentu, seperti keuntungan perusahaan, pencapaian proyek, atau hasil kerja tim. Bonus bersifat tidak tetap dan biasanya diberikan dalam waktu tertentu seperti akhir tahun atau setelah proyek selesai.

Susilo, (2020) menyatakan ada dua factor untuk mengukur , Kompensasi yaitu:

1. Langsung

Langsung adalah bentuk balas jasa yang diterima Pegawai dalam bentuk uang tunai dan diberikan secara langsung berdasarkan hasil kerja, posisi, atau pencapaian tertentu. Contoh: Gaji pokok, Upah lembur, Insentif, Bonus kinerja. ini biasanya bersifat tetap dan terjadwal secara rutin (bulanan, mingguan).

2. Tidak Langsung

Tidak langsung adalah fasilitas atau manfaat tambahan yang diberikan perusahaan kepada Pegawai di luar pembayaran uang tunai secara langsung. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan kenyamanan kerja. Contoh: Tunjangan Kesehatan, BPJS atau asuransi, Cuti tahunan dan cuti melahirkan, Fasilitas kendaraan atau makan siang dan Program Pelatihan atau

beasiswa. ini bersifat pendukung dan melengkapi langsung, namun sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Afandi, (2018) menyatakan ada beberapa Indikator Kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya mengacu pada bayaran per jam dan umum diberikan kepada pekerja produksi atau pemeliharaan. Sementara itu, gaji diberikan secara mingguan, bulanan atau tahunan, dan lebih sering diterapkan untuk posisi administratif atau manajerial.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan yang diberikan di luar gaji atau upah pokok, sebagai penghargaan atas kinerja atau pencapaian tertentu.

3. Tunjangan

Tunjangan mencakup manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar, program pensiun, serta berbagai tunjangan lain yang terkait dengan status sebagai Pegawai.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah keuntungan tambahan yang bisa dinikmati Pegawai, seperti mobil dinas, keanggotaan klub, parkir khusus, atau akses penggunaan pesawat perusahaan. Fasilitas ini umumnya diberikan kepada eksekutif atau manajer senior dan bernilai cukup besar dalam total .

2.1.3Pelatihan

Susilo, (2020) Pelatihan merupakan proses terencana yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi Pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih produktif dan selaras dengan tujuan perusahaan. (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kerja Pegawai, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Pelatihan bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki Pegawai saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka.

Boediman, (2020) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah investasi penting bagi Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempersiapkan Pegawai agar mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Pelatihan juga menjadi sarana untuk meningkatkan adaptabilitas dan profesionalisme dalam bekerja. Menurut Hasibuan, (2013) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja Pegawai dalam hal teknis, administratif, dan konseptual agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Melalui Pelatihan, Pegawai diharapkan dapat menguasai keterampilan tertentu yang

mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno, (2016) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah suatu proses peningkatan keterampilan kerja Pegawai yang dilakukan dengan pendekatan sistematis. Pelatihan membantu Pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih baik dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan Pegawai agar dapat bekerja lebih optimal dan mampu mengikuti perkembangan serta kebutuhan organisasi.

2.1.3.1 Indikator Pelatihan

Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan harus dirancang secara spesifik dan terukur. Pelatihan merupakan kebutuhan penting untuk meningkatkan keterampilan peserta, mendukung Pengembangan Kompetensi karier secara optimal, serta menanamkan pemahaman tentang etos kerja yang harus diterapkan dalam lingkungan profesional.

2. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan mencakup berbagai aspek penting dalam dunia kerja, seperti manajemen atau pengelolaan, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan, serta pelaporan kerja.

3. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam Pelatihan bersifat partisipatif dan interaktif. Teknik Pelatihan mencakup diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan praktik, kerja tim, serta studi banding untuk memperluas wawasan peserta.

4. Peserta Pelatihan

Peserta Pelatihan adalah Pegawai perusahaan yang memenuhi persyaratan tertentu, seperti berstatus Pegawai tetap atau staf yang direkomendasikan langsung oleh pimpinan organisasi.

5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih yang menyampaikan materi Pelatihan harus memiliki keahlian sesuai dengan topik yang dibawakan. Selain itu, pelatih juga harus mampu memberikan motivasi yang konstruktif serta menciptakan suasana belajar yang inspiratif dan produktif.

Dessler, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yaitu:

1. Relevansi Materi Pelatihan (*Training Relevance*)

Materi Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi.

2. Kompetensi Pelatih (*Trainer Competence*)

Pelatih harus memiliki kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang sesuai dengan topik Pelatihan .

3. Keterlibatan Peserta (*Participant Involvement*)

Peserta aktif dalam proses Pelatihan melalui diskusi, tanya jawab, latihan, dan studi kasus.

4. Penerapan Hasil Pelatihan (*Application on the Job*)

Kemampuan peserta untuk menerapkan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh ke dalam tugas sehari-hari.

5. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)

Adanya perubahan positif dalam kinerja individu atau tim setelah mengikuti Pelatihan .

6. Kepuasan Peserta (*Trainee Satisfaction*)

Tingkat kepuasan peserta terhadap isi, metode, pelatih, dan hasil dari Pelatihan .

Selanjutnya Sutrisno, (2016) menyatakan ada beberapa indikator yakni:

a. Tujuan

Tujuan Pelatihan adalah untuk merancang rencana aksi, menetapkan sasaran, serta menentukan hasil yang ingin dicapai dari Pelatihan yang akan dilaksanakan.

b. Sasaran

Sasaran Pelatihan harus ditentukan secara jelas dengan kriteria yang rinci dan dapat diukur (*measurable*).

c. Pelatih

Pelatih harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang Pelatihan bersifat profesional, dan kompeten, karena Pelatihan difokuskan pada peningkatan kemampuan atau keterampilan.

d. Materi

Materi Pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia yang ingin dicapai organisasi, agar Pelatihan berjalan efektif dan tepat sasaran.

2.1.4 Pengembangan Kompetensi

Menurut Sutrisno, (2016) Pengembangan Kompetensi merupakan suatu proses peningkatan kemampuan yang mencakup aspek teknis, teoritis, konseptual, serta moral dari seorang Pegawai. Tujuan utama dari Pengembangan Kompetensi ini adalah untuk membantu Pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efisien dan efektif. Proses ini dilakukan secara berkesinambungan sehingga Pegawai dapat menghadapi berbagai tantangan kerja di masa depan. Selanjutnya (Susilo, 2020) menjelaskan bahwa Pengembangan Kompetensi adalah sebuah upaya sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu, baik melalui Pelatihan formal maupun non-formal. Hal ini diperlukan agar individu mampu menghadapi pekerjaan yang lebih kompleks dan bertanggung jawab.

Selain itu Hasibuan, (2013) menyatakan Pengembangan Kompetensi adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa Pengembangan Kompetensi merupakan suatu proses terencana untuk meningkatkan kemampuan kerja Pegawai. Ini bisa dilakukan melalui Pelatihan dan pengalaman kerja, agar Pegawai lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dan tanggung jawab baru.

Selanjutnya Afandi, (2018) Pengembangan Kompetensi adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap (attitude) dari seorang Pegawai. Tujuannya adalah untuk mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Wahyuni, (2023) memaknai

Pengembangan Kompetensi sebagai sebuah proses pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan bagi Pegawai. Pengembangan Kompetensi ini berfungsi untuk menyesuaikan kemampuan Pegawai dengan perubahan teknologi, dinamika organisasi, serta kebutuhan strategis dari perusahaan.

Pengembangan Kompetensi menurut para ahli di atas merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu (baik dari aspek teknis, pengetahuan, maupun sikap) secara terencana dan berkelanjutan, agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

2.1.4.1 Indikator Pengembangan Kompetensi

Sutrisno, (2016) menyatakan ada beberapa factor yang menjadi indikator untuk mengukur Pengembangan Kompetensi pegawai yaitu:

1. Sikap Atasan dan Rekan Sekerja

Sikap atasan dan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap suasana kerja serta motivasi seseorang dalam bekerja. Atasan yang memberikan dukungan, bimbingan, dan penghargaan akan mendorong Pegawai untuk berkembang. Demikian pula, rekan kerja yang kooperatif dan suportif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis, yang akan meningkatkan semangat kerja serta memperluas peluang Pengembangan Kompetensi diri.

Contoh: Seorang pegawai yang memiliki atasan suportif dan rekan kerja yang kolaboratif cenderung lebih cepat belajar dan lebih termotivasi untuk mencapai target.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah akumulasi dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan atau tugas pekerjaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan dan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan.

Contoh: Pegawai yang telah menangani berbagai proyek akan lebih cakap menghadapi tantangan kerja dibanding pegawai baru.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan landasan penting dalam Pengembangan Kompetensi karier karena memberikan pengetahuan teoritis, keterampilan dasar, serta pola pikir analitis. Pendidikan yang lebih tinggi biasanya membuka peluang karier yang lebih luas, meskipun tetap harus diimbangi dengan keterampilan praktis.

Contoh: Seorang Pegawai dengan pendidikan S2 di bidang manajemen cenderung lebih dipertimbangkan untuk posisi manajerial.

4. Prestasi

Prestasi kerja menunjukkan hasil nyata dari upaya seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang mampu menunjukkan hasil kerja unggul, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi akan lebih mudah mendapatkan promosi atau kepercayaan dari pimpinan.

Contoh: Pegawai yang berhasil meningkatkan penjualan perusahaan secara signifikan akan lebih cepat dipromosikan.

5. Faktor Nasib

Faktor nasib atau keberuntungan juga sering disebut sebagai variabel yang tidak dapat diprediksi, namun tetap memiliki pengaruh dalam kehidupan karier seseorang. Meskipun tidak dapat diukur secara ilmiah, faktor ini bisa muncul dalam bentuk kesempatan yang datang secara tiba-tiba, seperti bertemu orang yang tepat, dipromosikan karena posisi kosong, atau mendapatkan proyek besar tanpa direncanakan.

Contoh: Seorang pegawai biasa tiba-tiba ditunjuk menggantikan atasannya yang pensiun mendadak, padahal sebelumnya tidak direncanakan.

Rivai, (2011) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator mengenai Pengembangan Kompetensi Pegawai, yakni:

1. Kebutuhan Karier

Perusahaan berperan dalam membantu Pegawai untuk menyesuaikan dan memenuhi kebutuhan Pengembangan Kompetensi karier internal mereka secara optimal.

2. Dukungan Perusahaan dalam Bentuk Moril

Perusahaan memberikan dukungan moril berupa umpan balik terhadap kinerja Pegawai, serta mendorong peningkatan kemampuan agar Pegawai dapat mengisi posisi jabatan atau jenjang karier yang tersedia.

3. Pengakuan yang Adil dalam Pengembangan Kompetensi Karier

Setiap Pegawai diberikan kesempatan yang setara untuk mengembangkan diri dan berkarier sesuai dengan potensi dan kompetensinya, tanpa adanya diskriminasi.

4. Promosi

Promosi diberikan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja, berupa peningkatan jabatan dan pemberian imbalan yang lebih besar kepada Pegawai yang berkinerja tinggi.

5. Mutasi

Mutasi dilakukan dengan memindahkan dan menempatkan Pegawai ke posisi yang lebih sesuai, berdasarkan penilaian terhadap prestasi kerja dan kebutuhan organisasi.

Hasibuan, (2013) menyatakan ada beberapa indikator untuk mengukur pengembangan pegawai yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam Pengembangan Kompetensi karir karena memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan intelektual bagi Pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pula peluang untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Contoh: Pegawai dengan latar belakang pendidikan magister memiliki peluang lebih besar untuk menjadi manajer dibandingkan dengan lulusan diploma.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja Pegawai melalui program yang dirancang secara khusus. Pelatihan yang berkesinambungan membantu Pegawai dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis dan mempercepat perkembangan karir mereka.

Contoh: Pelatihan manajerial, Pelatihan teknis, atau Pelatihan kepemimpinan untuk calon pemimpin perusahaan.

3. Mutasi

Mutasi adalah pemindahan posisi atau jabatan Pegawai dari satu bagian ke bagian lain yang setara dalam organisasi. Mutasi bertujuan untuk memperluas wawasan, pengalaman kerja, dan meningkatkan fleksibilitas Pegawai, yang pada akhirnya mendukung Pengembangan Kompetensi karir jangka panjang.

Contoh: Seorang staf keuangan dimutasi ke bagian audit internal untuk menambah pengalaman lintas fungsi.

4. Promosi Jabatan

Promosi adalah kenaikan jabatan atau pangkat seorang Pegawai ke posisi yang lebih tinggi, disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar dan imbalan yang lebih tinggi. Promosi merupakan bentuk pengakuan atas prestasi kerja dan kompetensi yang dimiliki, serta menjadi motivasi penting dalam Pengembangan Kompetensi karir.

Contoh: Pegawai yang menunjukkan prestasi tinggi dipromosikan dari posisi supervisor menjadi manajer divisi.

5. Masa Kerja

Lama masa kerja menunjukkan tingkat loyalitas dan akumulasi pengalaman seseorang dalam suatu organisasi. Semakin lama masa kerja, semakin besar pula kemungkinan individu memahami sistem kerja, budaya organisasi, dan memperoleh kesempatan untuk dikembangkan kariernya.

Contoh: Pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun biasanya dipertimbangkan untuk posisi strategis atau manajerial.

2.1.5. Pengaruh antar Variabel

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja

Puspita et al., (2018) meneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Kompetensi Karir, terhadap Employee Engagement di PT. Bank X, Tbk. dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap employee engagement, dengan dimensi adaptabilitas yang paling berkontribusi. Di sisi lain, Pengembangan Kompetensi karir dan Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan, masing-masing dengan dimensi fase Pengembangan Kompetensi dan langsung yang memiliki korelasi kuat terhadap employee engagement. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara simultan berpengaruh signifikan dengan kontribusi total mencapai 69,8%, yang menunjukkan pentingnya manajemen untuk meningkatkan implementasi budaya organisasi, Pengembangan Kompetensi karir, dan guna meningkatkan tingkat keterlibatan Pegawai di PT. Bank X, Tbk.

Selanjutnya Made Bayu & I Wayan, (2019) pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Tabanan dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, pendidikan dan Pelatihan, serta program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tabanan. Secara khusus,

Kompensasi berkontribusi sebesar 30,3%, pendidikan dan Pelatihan sebesar 32,3%, dan program keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 69,9% terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, peningkatan di ketiga aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Pegawai secara keseluruhan.

Noviyanti Agustina et al., (2019) meneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT. Pandaan Migas di Pandaan dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai PT. Pandaan Migas, baik secara parsial maupun simultan. Secara spesifik, gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh paling dominan diikuti oleh motivasi dan . Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja Pegawai di perusahaan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja

Made Bayu & I Wayan, (2019) meneliti dengan judul Pengaruh , Pendidikan dan Pelatihan , Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Tabanan Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa , pendidikan dan Pelatihan , serta program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tabanan. Secara khusus, berkontribusi sebesar 30,3%, pendidikan dan Pelatihan sebesar 32,3%, dan program keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 69,9% terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, peningkatan di ketiga aspek

tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Pegawai secara keseluruhan.

Damo et al., (2024) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Penelitian ini membahas pengaruh pelatihan, pengembangan kompetensi karier, dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Secara parsial, pelatihan, pengembangan kompetensi karier, dan motivasi masing-masing juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kerja, dengan pelatihan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

c. Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja

Jessi et al., (2020) Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karir dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT Logikreasi Utama Medan dan Hasil: Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai. Secara parsial, kedua variabel juga memiliki pengaruh signifikan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 43%, yang berarti 43% variasi dalam efektivitas kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pengembangan Kompetensi karir dan kompetensi, sementara 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Damo et al., (2024) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kompetensi Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Pengembangan Kompetensi karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Selain itu, masing-masing variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap efektivitas kerja, dengan Pelatihan menjadi faktor yang paling berpengaruh. Penelitian ini menegaskan pentingnya ketiga variabel dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

d. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan

Rosmayati Siti et al., (2021) meneliti dengan judul Peran Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektivitas Organisasi. Hasil: Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai melalui perilaku kerja yang inovatif. Program Pelatihan yang efektif dapat membantu Pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang tidak rutin, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kesimpulan Hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam Pelatihan untuk mencapai inovasi dan efektivitas yang lebih baik.

Siti Khuzaimah, (2017) meneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Kompetensi Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, Hasil: Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Pengembangan Kompetensi karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel juga memiliki pengaruh signifikan, dengan Pengembangan Kompetensi karir sebagai faktor yang paling dominan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan 77,9% variasi dalam kepuasan kerja Pegawai.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan sebagai pertimbangan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rosmayati Siti et al., (2021)	Peran Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektivitas	Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai melalui perilaku kerja yang inovatif. Program Pelatihan yang efektif dapat membantu Pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang tidak rutin, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih

		Organisasi.	tinggi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam Pelatihan untuk mencapai inovasi dan efektivitas yang lebih baik.
2	Siti Khuzaimah, (2017)	Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru,	Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel juga memiliki pengaruh signifikan, dengan Pengembangan Kompetensi karir sebagai faktor yang paling dominan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan 77,9% variasi dalam kepuasan kerja Pegawai.
3.	Herawati Limbong et al., (2020)	Pengaruh KompensasiPerekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, , Dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja	Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel dinyatakan valid, karena nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tergolong reliabel atau konsisten. Pada pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel perekrutan dan pelatihan, pemberian tanggung jawab, serta promosi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.
4	Damo et al., (2024)	Pengaruh Kompensasi,Pelatihan , Pengembangan Kompetensi Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan	menunjukkan bahwa Pelatihan , Pengembangan Kompetensi karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Selain itu, masing-masing variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap efektivitas kerja, dengan Pelatihan menjadi faktor yang paling berpengaruh. Penelitian ini menegaskan pentingnya ketiga variabel dalam

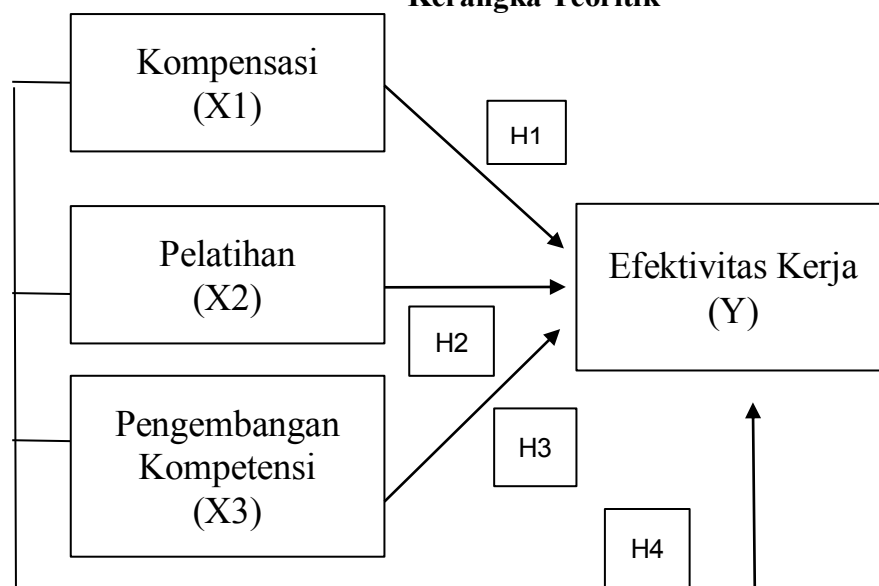
		Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara	meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.
5	Jessi et al., (2020)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Kompetensi Karir dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT Logikreasi Utama Medan	Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai. Secara parsial, kedua variabel juga memiliki pengaruh signifikan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 43%, yang berarti 43% variasi dalam efektivitas kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pengembangan Kompetensi karir dan kompetensi, sementara 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
6	Made Bayu & I Wayan, (2019)	Pengaruh, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Tabanan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, serta program keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tabanan. Secara rinci, masing-masing variabel memberikan kontribusi sebesar 30,3%, pendidikan dan pelatihan sebesar 32,3%, serta program keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 69,9% dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa optimalisasi pada ketiga aspek tersebut sangat penting untuk mendorong peningkatan motivasi sekaligus memperbaiki kinerja pegawai secara menyeluruh.
7	Puspital et al., (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Kompetensi Karir, dan terhadap Employee Engagement di PT. Bank X, Tbk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap employee engagement, dengan dimensi adaptabilitas yang paling berkontribusi. Di sisi lain, Pengembangan Kompetensi karir dan terbukti berpengaruh signifikan, masing-masing dengan dimensi fase Pengembangan Kompetensi dan langsung yang memiliki korelasi kuat terhadap employee engagement. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara simultan berpengaruh signifikan dengan kontribusi total mencapai 69,8%, yang menunjukkan pentingnya manajemen untuk

			meningkatkan implementasi budaya organisasi, Pengembangan Kompetensi karir, dan guna meningkatkan tingkat keterlibatan Pegawai di PT. Bank X, Tbk.
--	--	--	--

Sumber : Penelitian (2026)

2.3 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Sumber: Dessler, 2015

Keterangan:

X_1 : Variabel berpengaruh terhadap (Independen)

X_2 : Variabel berpengaruh terhadap (Independen)

X_3 : Variabel berpengaruh terhadap (Independen)

Y : Variabel dipengaruhi terhadap (Dependen)

→ : Garis Pengaruh

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Mencakup: upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Tujuannya adalah untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Afandi, (2018)	Likert
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat menjalankan tugas secara lebih efektif. Pelatihan bersifat jangka pendek dan fokus pada peningkatan kemampuan teknis atau operasional.	1. Tujuan. 2. Sasaran 3. Pelatih 4. Materi Sutrisno, (2016)	Likert
Pengembangan Kompetensi (X ₃)	Pengembangan Kompetensi adalah upaya jangka panjang untuk meningkatkan kompetensi individu, termasuk kemampuan manajerial dan kepemimpinan. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menghadapi tugas-	1. Kebutuhan karir 2. Dukungan Moral 3. Pengakuan adil 4. Promosi 5. Mutasi Rivai, (2011)	Likert

	tugas yang lebih kompleks dan jenjang karir yang lebih tinggi.		
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, efektivitas menunjukkan kemampuan pegawai dan sistem kerja dalam menghasilkan output yang optimal, sesuai dengan target yang direncanakan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Inisiatif dan Tanggung Jawab <p>Hasibuan, (2017)</p>	Likert

Sumber: Penelitian 2026

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal yang dirumuskan sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosmayati Siti et al. (2021) berjudul Peran Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi dalam Menciptakan Perilaku Kerja yang Inovatif dan Efektivitas Organisasi, ditemukan bahwa kompensasi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui terbentuknya perilaku kerja yang inovatif.

Namun demikian, hipotesis yang diajukan tetap memerlukan pembuktian melalui proses pengumpulan serta analisis data secara sistematis dan objektif. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H2: Diduga Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H3: Diduga Pengembangan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H4: Diduga Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkulu Selatan.