

DO TRAINING, MOTIVATION, AND COMPENSATION INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE? (Case Study of Bireuen Regency BPBD Employees)

Faisal Faisal^{1*}, Endang Syahrani²

¹ Pegawai BPBD Kabupaten Bireuen

² Dosen S2 Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: faisal.bir@gmail.com; esyahrani@yahoo.co.id

DOI: 10.55178/idm.v6i12.536

Article history

Received:
September 10, 2025

Revised:
September 16, 2025

Accepted:
September 17, 2025

Page:
12 - 21

Keywords:
employee performance,
training, motivation,
compensation

ABSTRACT: *The need for employee training is part of human resource development, motivating employees, and impacting their performance. Furthermore, compensation is expected to significantly contribute to employee performance. This research on employee performance within the Bireuen Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) attempted to investigate this issue. To this end, an associative method with a quantitative approach was applied, and a path analysis model was used. The analysis showed: (1) Employee performance is directly and indirectly related to the implementation of employee training, amounting to 26.6%. Work motivation contributes 32.3% and compensation implementation contributes 9.6%. (2) The analysis also demonstrated that all three factors—training, motivation, and compensation—simultaneously contribute significantly to employee performance, amounting to 38.2%.*

ABSTRAK: *Kebutuhan training atau pelatihan bagi pegawai bagian dari pengembangan sumber daya manusia, juga memotivasi pegawai, dan berimbas pada kinerja mereka. Disamping itu pemberian kompensasi diharapkan berkontribusi nyata pada kinerja pegawai. Penelitian tentang kinerja pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Bireuen, mencoba menyelidiki hal tersebut. Untuk itu diterapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan menggunakan model analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan, (1) Kinerja pegawai ada kaitan langsung dan tidak langsung dari faktor pelaksanaan training pegawai sebesar 26,6%. Sedangkan dari faktor motivasi kerja sebesar 32,3% serta faktor penerapan kompensasi 9,6%. (2) Analisis juga membuktikan ketiga faktor secara simultan Training, motivasi dan kompensasi berkontribusi positif signifikans terhadap kinerja pegawai sebesar 38,2%.*

Pendahuluan (Introduction)

Era global membutuhkan tenaga MSDM yang terampil serta memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu. (Fahmi: 2016).

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. (Sinambela: 2016).

Kegiatan di bidang sumber daya manusia (SDM) dapat di lihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan sementara itu,

dari sisi pekerja meliputi kegiatan – kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. (Sinambela: 2016).

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian di kemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997). Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai SDM haruslah berkualitas dengan kompetensi dan kinerjanya yang tinggi.

Bahkan di perusahaan, konsep *Human Capital* dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam arti SDM yang berkualitas dapat menyusun business plan yang baik sehingga proyek yang akan dilakukan tersebut akan dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek tersebut. Dengan kata lain SDM diposisikan sebagai modal (Fitz – enz; Davidson, 2012) dan “Human Investment” yang berarti SDM sebagai investasi. Layaknya invetasi harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi. (Sinambela: 2016).

Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis yang disignifikan menumbuhkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan juga memberikan berbagai peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat, serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini (Sinambela: 2016)

Pada dasarnya, kinerja pegawai dipengaruhi banyak hal, seoerti kompetensi, interpersonal skill, motivasi, dan kompensasi serta adanya pelatihan kerja. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan/latihan dan dari pengalaman, dan pada umumnya bersifat relatif stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada SDM tersebut. Namun, motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada saat atau situasi tertentu bisa saja rendah. Demikian pula orang yang tadinya bermotivasi tinggi, pada suatu saat dan situasi tertentu bisa saja rendah. Sebaliknya orang yang biasanya motivasinya rendah, pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi.

Mengingat masalah motivasi SDM ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaanya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen SDM (Suparno: 2015).

Juga untuk dapat meningkatkan kinerjanya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi pegawai yang dapat bekerja lebih produktif. Dan bagi pegawai yang berprestasi atau berkinerja baik, perlu diberi reward dan kompensasi agar memotivasinya.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan masa tua atau pensiun dan lain sebagainya yang merupakan hasil yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk menghargai hasil pekerjaan karyawan.

Jika dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa puas dengan hasil yang didapat, dan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan diperusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang tidak mencukupi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan mengurangi produktivitas karyawan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini masih relavan untuk mengangkat tema konerja ditinjau dari dampak pemberian training, adanya motivasi kerja, dan faktor kompensasi dengan mengambil kasus pada pegawai BPBD Kabupaten Bireuen.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). *Meningkatkan Kinerja melalui Training Pegawai*

Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2000, kebijakannya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Setelah selesai proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan, umumnya organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya.

Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam membantu mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan memungkinkan meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora: 2006). Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hani Handoko (2000) dalam Nurhaliza & Alamsyah (2025) yang menyatakan bahwa On the Job Training dengan pendekatan Job Rotation merupakan metode yang efektif untuk memperkenalkan berbagai tugas dalam perusahaan melalui pengalaman langsung, sehingga meningkatkan keterampilan dan fleksibilitas karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan, motivasi dan pengembangan karir yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi (Massie, Tewal dan Sendow, 2015). Penelitian yang dilakukan (Reza, Rofiaty and Djazuli, 2018) dan Safrida, S., & Kamaruddin, K. (2022) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b). Meningkatkan Kinerja melalui Motivasi Kerja

George dan Leslie (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah *“getting a person to exert a high degree of effort, (motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi).* Dan Uno (2012) juga menyatakan *“Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”*

Ada beberapa hal yang mempengaruhinya, menurut Sunyoto (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah Promosi, kinerjapekerjaan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan kesuksesan di tempat kerja. Penelitian Arauf, Z., Syahrani, E., & Yanna, S. (2023), Harizal, *et al*, (2024), serta Damayanti, Win, & Mirja (2024), dan Muhammaddar, & Win, K. (2023) membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

c). Meningkatkan Kinerja melalui Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai melalui pekerjaannya. Rencana kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Handoko, 2015). Sedangkan Siagian (2018), mengungkapkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja karyawan dalam memajukan dan memajukan perusahaan dan dapat berupa uang maupun non uang. Juga Pragiwani (2020), menyatakan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dapat berupa uang atau aset berwujud atau tidak berwujud.

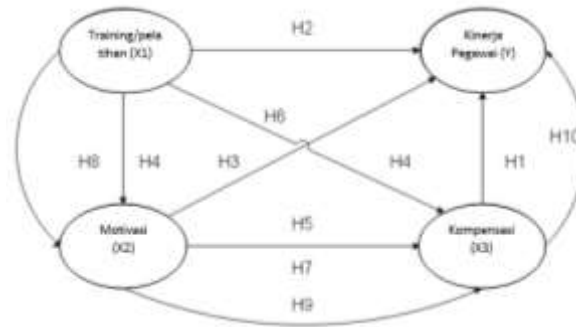
Penelitian Erizal, E., & Kamaruddin, K. (2024). Saifullah, S., & Syahrani, E. (2023) menunjukkan bahwa ED dan bentuk kompensasi lainnya, baik langsung dan tidak langsung berdampak nyata meningkatkan kinerja pegawai.

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode yang Digunakan

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif-asosiatif, dan dengan pendekatan kuantitatif dihasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2023).

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bireuen. Terhadap pegawai PNS sejumlah 41 pegawai sebagai responden.

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variable terpilih yang dikonsepskan berikut;

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Definisi	Indikator
Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan (Sumber: Hasibuan, 2010; Mangkunegara, 2009)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran
Dorongan yang muncul dalam diri seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhannya. (Sumber: Enni, 2019; Maslow dalam siagian, 2012)	1. Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Pengakuan
Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Sumber: Sunyoto, 2012; Nawawi, 2016)	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi tidak langsung
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam meleksanakan tugasnya sesuai denga tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sumber: Mangkunegara, 2009).	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Kerja sama antar pegawai

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga dimulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Coba Validitas Instrumen untuk Training / Pelatihan (X₁)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-valid	Keputusan
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	0.827	0,2152	Valid
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0.721	0,2152	Valid
3	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0.790	0,2152	Valid
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	0.707	0,2152	Valid
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0.707	0,2152	Valid

6	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0.733	0,2152	Valid
7	Dinas memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan Anda dapatkan	0.240	0,2152	Valid
8	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan	0.201	0,2152	Tidak Valid
9	Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik	0.457	0,2152	Valid
10	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	0.538	0,2152	Valid

Tabel 3. Uji Coba Validitas Instrumen untuk Variabel Motivasi (X₂)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-valid	Keputusan
1	Upah/Gaji yang diterima masing-masing pegawai layak	0.807	0,2152	Valid
2	Insentif yang diterima para pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan	0.613	0,2152	Valid
3	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	0.874	0,2152	Valid
4	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	0.465	0,2152	Valid
5	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0.801	0,2152	Valid
6	Posisi yang diterima pegawai sesuai dengan kemampuan para pegawai	0.456	0,2152	Valid
7	Persaingan sesama rekan kerja terjadi secara baik	0.489	0,2152	Valid
8	Lingkungan tempat bekerja sangat nyaman	-0.043	0,2152	Tidak Valid
9	Dinas memberikan dorongan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepada pegawai	0.472	0,2152	Valid
10	Kepala Dinas memberikan motivasi kerja agar pegawai semakin semangat dalam bekerja	0.097	0,2152	Tidak Valid

Tabel 4. Uji Coba Validitas Instrumen untuk Variabel Kompensasi (X₃)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-valid	Keputusan
1	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh dinas	0.786	0,2152	Valid
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dinas	0.874	0,2152	Valid
3	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	0.853	0,2152	Valid
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum	0.843	0,2152	Valid
5	Saya mendapatkan upah lembur jika mendapatkan pekerjaan yang diselesaikan diluar dari ketentuan jam kerja	0.865	0,2152	Valid
6	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari dinas	0.739	0,2152	Valid
7	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku	0.726	0,2152	Valid
8	Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0.247	0,2152	Valid
9	Ada intensif diluar gaji yang diterima pegawai	0.321	0,2152	Valid
10	Saya merasa aman dengan adanya jaminan social yang diberikan	0.254	0,2152	Valid

Tabel 5. Uji Coba Validitas Instrumen untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-valid	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai jumlah pekerjaan	0.532	0,2152	Valid
2	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan	0.518	0,2152	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan tepat waktu	0.526	0,2152	Valid
4	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja dari waktu yang ditentukan dalam peraturan kepegawaian	0.632	0,2152	Valid
5	Saya tidak pernah pulang kerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan dalam peraturan kepegawaian	0.524	0,2152	Valid
6	Jumlah kehadiran saya dalam satu bulan kerja telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan kepegawaian	0.538	0,2152	Valid
7	Saya mampu berkoordinasi dengan atasan dengan baik	0.591	0,2152	Valid
8	Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja dengan baik	0.888	0,2152	Valid
9	Saya mampu berkerja sama dengan bawahan atau junior saya dengan baik	0.848	0,2152	Valid
10	Saya mengakhiri proses pekerjaan setiap hari tepat waktu	0.797	0,2152	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel, terdapat 2 butir pernyataan dinyatakan tidak valid, karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf uji 5%. Sehingga ke-2 butir pernyataan dalam angket yang mengukur variabel dinyatakan dihilangkan (tidak dipakai) untuk analisis lebih lanjut.

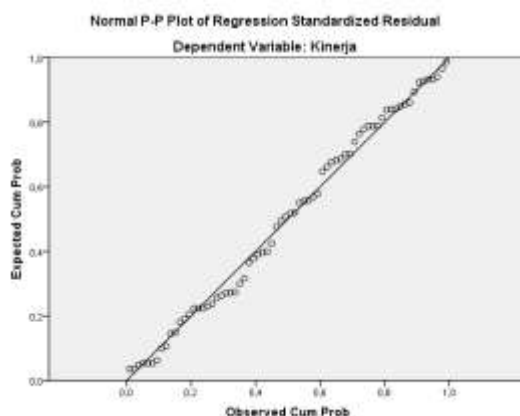
Kemudian dilakukan uji kehandalan atau reliabilitas digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
- Training / Pelatihan	0,843	9	Reliabilitas Tinggi
- Motivasi	0,775	8	Reliabilitas Tinggi
- Kepuasan kerja	0,854	10	Reliabilitas Tinggi
- Kinerja pegawai	0,896	10	Reliabilitas Tinggi

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 2. Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Kemudian uji multikolinearitas dalam model dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dan nilai tolerance dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas

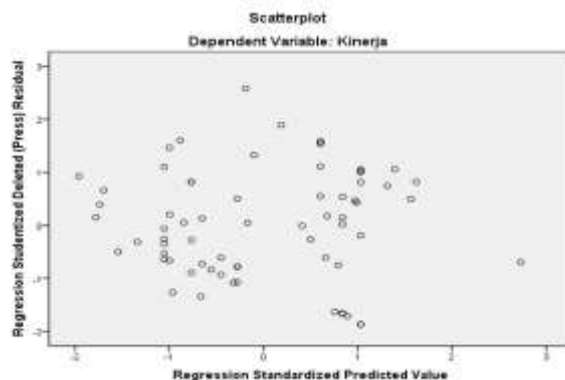
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		-1,020	,412		
Training	,427	4,732	,000	,918	1,089
Motivasi	,242	2,244	,028	,643	1,554
Kompensasi	,286	2,717	,008	,677	1,477

Dependent Variable : Kompensasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Dan terakhir uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik. Di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika

ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ma'ruf, 2005). Seperti terlihat dalam gambar 3.



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Hasil Analisis Jalur

Uji Model Struktur Secara Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Training / Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan model $Y = f(X_1, X_2, X_3) = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Struktural (Uji Secara Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489,237	3	496,412	22,486	,000 ^a
	Residual	1457,023	66	22,076		
	Total	2946,260	69			

a. Predictors: (Constant), Training, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,486. Sementara nilai signifikansinya 0,000. Hal ini menunjukkan model regresi antar variabel signifikansi linier. Maka model analisis jalur dalam bentuk $Y = f(X_1, X_2, X_3) = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ diterima.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menjawab masalah penelitian, pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) yang hasilnya disajikan berikut:

Tabel 9. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Iklim	Lingkungan	Kepuasan
Training	Pearson Correlation	1	,285*	,183
	Sig. (2-tailed)		,017	,130
	N	41	41	41
Motivasi	Pearson Correlation	,285*	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,017		,000
	N	41	41	41

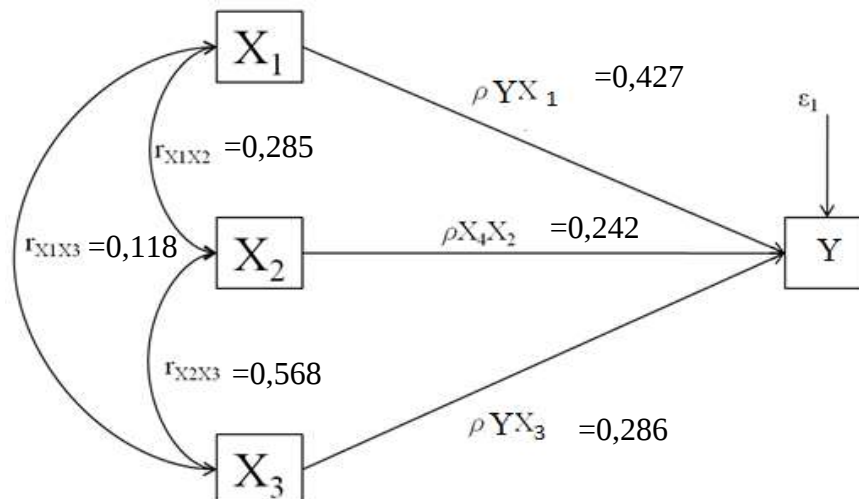
Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Taksiran Nilai Koefisien Jalur antar Var-Eksogenus dan Endogen

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-1,020	,412
Training	,427	4,732	,000
Motivasi	,242	2,244	,028
Kompensasi	,286	2,717	,008

Y = Kinerja Pegawai

Semua variabel dalam model dinyatakan signifikans. Berdasarkan antar variabel eksogen, dan nilai koefisien jalur (ρ), maka model kausal yang dibentuk secara teoritik diperoleh diagram jalur seperti gambar 4, berikut;



Pembahasan

1). Pengaruh Training / Pelatihan terhadap Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Bireuen

Besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Training / Pelatihan dengan Motivasi serta Kompensasi, ditentukan berikut ini:

Besarnya pengaruh langsung Training terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur (ρ_{YX1}), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,427)^2 \times 100\% = 18,3\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung Training terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, Sehingga besarnya pengaruh tidak langsung 8,3%.

Maka bahwa pengaruh total Training terhadap Kinerja pegawai sebesar 26,6%. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Lussier (2005) mengatakan bahwa training adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Training merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya (Wirawan, 2007).

2). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Bireuen

Besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Motivasi dengan training dan kompensasi, ditentukan berikut ini:

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur (ρ_{zx2}), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,242)^2 \times 100\%$ atau 5,9%. Dan besarnya pengaruh tidak langsung Motivasi sebesar 32,3%.

Sehingga total pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 38,2%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Damayanti, Win, & Mirja (2024), dan Muhammadiyah, & Win, K. (2023) membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi adalah “segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan Kompensasi karyawan”, (Budi W. Soetjipto, 2008).

3). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Bireuen

Besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan training dan motivasi terhadap kinerja pegawai, ditentukan berikut ini:

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur (ρ_{zx3}), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,286)^2 \times 100\% = 8,2\%$. Dan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 1,4%.

Sehingga total pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 9,6%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumbur Hutasoit (2009) dan Luthfi, M., & Iba, Z. (2023). Bahwa kenyamanan seseorang dalam bekerja dapat diwujudkan ketika mereka mengerjakan pekerjaan dengan otonomi yang baik. Juga memiliki karakter yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Terutama apabila diberi keleluasaan baik dalam perencanaan atau pelaksanaan pekerjaan. (Hasibuan, 2008).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh langsung sebesar 18,3% faktor training terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bireuen. Pengaruh Total adanya training kerja melalui motivasi dan kompensasi sebesar 26,6%.
2. Terdapat pengaruh langsung sebesar 5,9% aspek motivasi terhadap Kinerja pegawai. Dan pengaruh motivasi melalui Kompensasi dan pemberian training terhadap Kinerja pegawai sebesar 9,6%.
3. Terdapat pengaruh langsung sebesar 8,2% dan tidak langsung sebesar 1,4% dari pemberian kompensasi terhadap Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Arauf, Z., Syahrani, E., & Yanna, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(8), 55–62. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.350>
- 2) Budi W. Soetjipto (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara
- 3) Damayanti, I., Win, K., & Mirja, M. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Fauziah Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- 4) Danang Sunyoto. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi*, Yogyakarta: Caps
- 5) Diva Nurhaliza, Agus Alamsyah (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee), *Jurnal Maneksi* 14(01), 213-219, e-ISSN: 2597-4599 213
- 6) Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press
- 7) Erizal, E., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Camat dengan Memperhatikan Faktor Lingkungan, Budaya Kerja dan Reward (Studi pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(3), 1–7. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i3.52>

- 8) Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 9) Hamzah B. Uno. (2012). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 10) Handoko (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- 11) Harizal, H., Marwan, M., Bahri, S., & Konadi, W. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Di Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(10), 18–26. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.399>
- 12) Lijan Poltak Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- 13) Luthfi, M., & Iba, Z. (2023). The Influence Of School Organizational Climate, Work Environment And Job Satisfaction On Teacher Performance At State Junior High School Kutablang Bireuen District. *IndOmera*, 4(7), 29–37. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.358>
- 14) Massie, R., Tewal, B. and Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), pp. 635–645.
- 15) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 16) Muhammaddar, & Win, K. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. *Singkite Journal*, 2(2), 55–62. <https://doi.org/10.63855/skt.v2i2.23>
- 17) Pragiwani, M., Arni, D., & Alexandri, M. B. (2020). The Quality of Human Resources, Motivation and Leadership on the Performance of the Forensic Checker in the Peslabfor Bareskrim Indonesia Police. In *6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)* (pp.93-96). Atlantis Press.
- 18) Reza, M., Rofiaty, R. and Djazuli, A. (2018). The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millenial Generation at the Inspection Office of BRI Malang, *Indonesian Journal of Social and Humanity Study*, 21(2), 89–95. Available at: <http://www.wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/556/400>.
- 19) R. Terry, George dan Leslie W. Rue (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 20) Safrida, S., & Kamaruddin, K. (2022). Analisis Kinerja guru berdasarkan faktor pelatihan, kompetensi dan Karakteristik Individu pada SD Negeri Se-Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.63855/skt.v1i1.1>
- 21) Saifullah, S., & Syahrani, E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.63855/skt.v2i1.13>
- 22) Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. (1997). *Manajemen Sumber Daya. Manusia Menghadapi Abad ke 201*, Jakarta: Erlangga.
- 23) Siti Mufidah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo, *Edunomika*, 4(1), 145-154.
- 24) Sondang, Siagian (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 25) Suparno: 2015). Eko, Widodo Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 26) Tumbur Hutasoit (2009). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Siphoholon Kabupaten Tapanuli Utara, *Thesis*, Medan: Universitas Negeri Medan.
- 27) Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group