

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KABUPATEN SOLOK**

Nurhazizah

nhazizah091@gmail.com

Rasidah Nasrah

rasidahnasrah82@gmail.com

Arfimasri

arfimasri76@gmail.com

Abstrak

Kurangnya peran pengembangan sumber daya manusia dalam mengelola kinerja pegawai menjadikan kualitas kinerja pegawai tidak berkualitas dan tidak teratur. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk memperlancar terwujudnya tujuan organisasi, karena kualitas sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya pegawai yang berkualitas maka pemberian insentif tidak sia-sia karena mempunyai kualitas kerja yang memadai dan layak diberikan insentif kepada pegawai yang menerimanya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan insentif terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kabupaten Solok. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner mengenai pengembangan sumber daya manusia dan insentif kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara total sampling yaitu sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sisi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,689 > 2,051$ dan nilai tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka t - nilai hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,683 > t\text{-tabel } 2,051$ dan nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji F diperoleh nilai f -hitung sebesar $29,517 >$ dari f -tabel $3,35$ yang berarti Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak jalannya sebuah organisasi. Begitu juga dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan bagaimana sumber daya manusianya bekerja. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi menjadi perhatian yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah di rencanakan.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan melibatkan pendidikan dan pelatihan. Sutrisno berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Yusran & Sodik, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (training and development), pengembangan karir (career development), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (organization development), (Putra & Sobandi, 2019).

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Maju mundurnya sebuah organisasi sangat di tentukan oleh bagaimana kualitas sumber daya manusia di organisasi itu sendiri. apakah mereka sudah menjalankan tugas- tugas yang telah di berikan kepada mereka sesuai yang telah di perintahkan. Bukan hanya itu saja pendidikan dan pelatihan juga berperan penting untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan pembayaran dengan produktivitas. Insentif sebagai kompensasi, di samping upah dasar dan gaji yang berfluktuasi sesuai dengan pencapaian beberapa standar karyawan, seperti tujuan yang telah ditetapkan oleh tolak ukur, individu atau kelompok atau organisasi produktif.

Keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja menyatakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh dan mempekerjakan orang yang memiliki sikap dan perilaku positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya, (Dwianto et al., 2019).

Insentif juga dapat didefinisikan sebagai pertimbangan kinerja yang sangat baik dengan asumsi gaji cukup untuk membuat pekerja menghargai nilai pekerjaan yang juga memenuhi kebutuhan dasar mereka dalam kehidupan. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Sedangkan bagi perusahaan,

insentif adalah strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi hal yang sangat penting

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (Job standart). Kinerja merupakan variable tidak bebas (dependent variable) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (independent variable) akan berakibat pada kinerja, baik secara negative maupun positif, (Kojo et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Dwianto et al., 2019)

Dari penjelasan diatas kita dapat mengetahui betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu pemerintah harus membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan kinerja dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan organisasi.

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang, persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten solok selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan. alasan rendah nya produktivitas tersebut adalah kurangnya pelatihan dan anggaran yang di berikan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pegawai maupun organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok adalah banyaknya keluhan dari masyarakat tentang kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam menangani musibah banjir yang sering terjadi di beberapa daerah Kabupaten Solok. Pengembangan pegawai sering kurang mendapat perhatian, kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Menyadari hal tersebut,

maka pegawai perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

Dari uraian diatas, penulis menyadari akan pentingnya pemberian pelatihan dan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solo”

METODOLOGI

Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”, (Dwianto et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 30 responden dengan pernyataan sebanyak 24 item pertanyaan, 8 item Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), 7 item Insentif (X2) dan 9 item kinerja Pegawai (Y), dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat (r -hitung) atau nilai pada kolom total Correlation lebih besar dari pada (r -tabel). Dalam hal ini r -tabel ditetapkan sebesar 0,349 berdasarkan r -tabel dan ketentuan untuk pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r -hitung positif dan r -hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut valid.
- Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Tabel 1
Uji Validitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Item	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
Pengembangan sumber data manusia P1	0,807	0,349	Valid
Pengembangan sumber data manusia P2	0,765	0,349	Valid
Pengembangan sumber data manusia P3	0,794	0,349	Valid
Pengembangan sumber data manusia P4	0,689	0,349	Valid
Pengembangan sumber data manusia P5	0,844	0,349	Valid

Pengembangan sumber data manusia P6	0,877	0,349	Valid
Pengembangan sumber data manusia P7	0,794	0,349	Valid
Pengembangan sumber data manusia P8	0,800	0,349	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data 30, maka didapat r-tabel sebesar 0,349. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.6 yaitu sebagai berikut:

Table 2
Uji Validasi
Insentif (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Insentif P1	0,489	0,349	Valid
Insentif P2	0,624	0,349	Valid
Insentif P3	0,890	0,349	Valid
Insentif P4	0,667	0,349	Valid
Insentif P5	0,852	0,349	Valid
Insentif P6	0,642	0,349	Valid
Insentif P7	0,739	0,349	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for window

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data 30, maka didapat rtabel sebesar 0,349. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Insentif adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.7 yaitu sebagai berikut:

Table 3 Uji Validasi
Kinerja Pegawai (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai P1	0,518	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P2	0,438	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P3	0,626	0,349	Valid

Kinerja Pegawai P4	0,420	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P5	0,613	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P6	0,713	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P7	0,668	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P8	0,632	0,349	Valid
Kinerja Pegawai P9	0,700	0,349	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data 30, maka didapat rtabel sebesar 0,349. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Kinerja Pegawai adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran diulang. Suatu item dinyatakan reliabel instrumen menggunakan program IBM SPSS 25. Adapun uji reliabilitas yang telah dilakukan dan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Reliabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Uji reliabilitas pelaku usaha dari 30 responden dan 8 item pertanyaan. Berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Statistik
Pengembangan Sumber Daya Manusia(X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dilihat pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,916 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,8 karena nilai Crobach'Alpha lebih besar dari 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabilitas karena pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Reabilitas Insentif (X2)

Uji reliabilitas pelaku usaha dari 30 responden dan 6 item pertanyaan. Berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Statistik
Insentif (X2)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	7

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dilihat pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,836 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,7 karena nilai Crobach'Alpha lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabilitas karena insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji reliabilitas pelaku usaha dari 30 responden dan 9 item pertanyaan. Berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Statistik
Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	9

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dilihat pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,725 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,9 karena nilai Crobach'Alpha lebih besar dari 0,9 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabilitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah hubungan fungsional yang terjadi anatra satu variable dependen dengan dua variabel independen, agar dapat diketahui nilai dengan rata-rata variabel dependen atas pengaruh variabel independen tersebut. Dalam penelitian ini digunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

**Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.424	3.666		2.298	.030
SDM Pengembangan	.267	.072	.398	3.689	.001
Insentif	.638	.095	.721	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dapat ramusan dari sistem persamaan linear berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,424 + 0,267 X_1 + 0,638 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b1 dan b2 = Koefisien Variabel
 X1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia
 X2 = Insentif
 e = Error

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8,424 yang artinya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif adalah nol maka kinerja pegawai nilainya sebesar 8,424. Artinya pengembangan sumber daya manusia dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Koefisien regresi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,267 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kinerja pegawai. Bila terjadi peningkatan 1% Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkat kualitas kinerja pegawai sebesar 0,267. Artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien regresi pada variabel Insentif (X2) sebesar 0,638 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif terhadap kinerja pegawai. Bila terjadi peningkatan 1% variabel Insentif (X2) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan tingkat kualitas kinerja pegawai sebesar 0,638. Artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1) Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.663	1.723

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan SDM

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dari tabel 8 di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,686 atau sebesar 68,6%. Hal ini berarti tinggi persentase variabel independen yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.

Nilai Square sebesar 0,686 yang Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh sebesar 68,6% terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti, Komitmen, Motivasi, Kepemimpinan dan Orientasi.

2) Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial atau Individu (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.
	B	Std. Error	ized Coefficients		
(Constant)	8.424	3.666		2.298	.030
Pengembangan SDM	.267	.072	.398	3.689	.001
Insentif	.638	.095	.721	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4,13 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan ttabel, Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau dengan $\text{sig} < \alpha$ 0,05. Nilai t-tabel pada α 0,05 adalah 2,051. Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) nilai t-hitung adalah 3,689 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $3,689 > 2,051$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H1 diterima dan Ho ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.

b. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau dengan $\text{sig} < \alpha$ 0,05, nilai t-tabel pada α 0,05 adalah 2,051. Untuk variabel Insentif (X2) nilai t-hitung adalah 6,683 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu thitung $6,683 > t\text{-tabel } 2,051$ dan nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima dan Ho ditolak. Hal ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan atau Menyeluruh (Uji F)

Uji f digunakan untuk memprediksi pengaruh positif antara variabelindependen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun uji f digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji f
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
on Regressi	175.293	2	87.647	29.517	.000 ^a
Residual	80.174	27	2.969		
Total	255.467	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan f-hitung dengan f-tabel. Hipotesis diterima jika f-hitung > f-tabel dan nilai sig < 0,05 dari hasil tabel 3,35, maka dapat dilihat bahwa f-hitung 29,517 > dari f-tabel 3,35 dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan Ho ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pengembangan sumber daya manusia dan insentif berpengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai. sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis 3 (H3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen

1) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Dimana nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai.

2) Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai.

3) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Dimana nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji simultan diperoleh nilai f-hitung 29,517 > dari f-tabel 3,35 yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa

Kinerja pegawai akan terjadi peningkatan dengan baik bila Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif dilakukan secara baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif untuk kualitas kinerja pegawai:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung adalah 3,689 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,689 > 2,051$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung adalah 6,683 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu t hitung $6,683 > t\text{-tabel } 2,051$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima. Dimana nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji simultan diperoleh nilai f-hitung $29,517 >$ dari f-tabel 3,35 yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam D, M. (2015). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 28(1), 50
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1126/1494>
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(1), 33–43.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. D. (2019). Manajemen Kompensasi
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, M., Dr. Tasman Malusa, M. P., & Dr. Abdul Rahmat, M. P. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. In Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi, 3(6), 657–666.
- Hidayah1, N., & Nurbaiti2, B. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, XII, 78–99.
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/download/6230/4846>
- Hutagalung, B. A. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompensasi, Motiva Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen

- Sumber Daya Manusia). 3(1), 201–210.
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315–321. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.47>
- Kojo, T. N. A. C., Victor P.K. Lengkong, & 123Fakultas. (2019). DI YUTA HOTEL MANADO THE EFFECT OF COMPENSATION AND DISCIPLINE OF WORK ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN YUTA HOTEL MANADO Oleh : *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Leonard Rumadas, Y. Heri Saptomo, L. S. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Manokiri Selatan . *Cakrawala Management Business Journal*, 5, 83–98. www.fe.unisma.ac.id
- Marianus Subianto. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. *Journal Administrasi Bisnis*, 4, 698–712.
- Mintowati, S. (2022). Analisis pengaruh sistem kompensasi dan sistem anggaran terhadap kinerja pegawai(studi kasus badan kepegawaiaan pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten Pacitan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(1), 99–108.
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 85–100.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. 3(1), 99–109.
- Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi , Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022)*, Pages 437 - 444 ISSN, 7(1), 437–444.
- Robert Pangihutan Siregar, Ade Parlaungan Nasution, M. A. A. I. (2022). Pengaruh1Karakteristik Pekerja, Pendidikan1dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu1 Robert. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2017), 10839–10851.
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.