



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.3 (2025) pp: 1012-1035

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Tagana Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Fahri Prasetyo Mulyawan<sup>1</sup>, Salim Basalamah<sup>2</sup>, Muhammad Fadhil Hamzah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muslim Indonesia

[fahriprasetyomulyawan@gmail.com](mailto:fahriprasetyomulyawan@gmail.com)<sup>1</sup>, [salim.basalamah@umi.ac.id](mailto:salim.basalamah@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [muhammad.fadhil@umi.ac.id](mailto:muhammad.fadhil@umi.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja TAGANA Provinsi Sulawesi Selatan, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja TAGANA Provinsi Sulawesi Selatan, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja TAGANA Provinsi Sulawesi Selatan (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja TAGANA Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuisisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Variabel dependen, yakni kinerja relawan TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (1) Variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, (2) Variabel Pendidikan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, (3) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, (4) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

*Kata kunci: Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja*

### 1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, kinerja individu dan tim merupakan faktor kritis yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih terikat pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Salah satu contoh organisasi yang sangat bergantung pada anggota timnya adalah Taruna Siaga Bencana (TAGANA). Relawan TAGANA merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan penanggulangan bencana di Indonesia, khususnya di lingkungan Dinas Sosial. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan, seringkali dijumpai hambatan yang berkaitan dengan kompetensi relawan, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan teknis,

maupun sikap profesional. Permasalahan Kompetensi yang terjadi di relawan TAGANA, yaitu Kurangnya pelatihan berkelanjutan dan evaluasi berkala, Tidak meratanya distribusi pelatihan antar wilayah, Minimnya pengalaman langsung di lapangan, Keterbatasan dalam penggunaan teknologi penanggulangan bencana, Lemahnya koordinasi dan komunikasi antar tim, dan Rendahnya motivasi atau kesadaran peran sosial. Tanpa kompetensi yang memadai, efektivitas penanganan bencana dapat terhambat.

Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) adalah ujung tombak penanggulangan bencana di Indonesia yang berada di bawah koordinasi Dinas Sosial. Mereka bertugas secara sukarela dalam berbagai tahap penanganan bencana, mulai dari pra-bencana, saat bencana, hingga pasca-bencana. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, TAGANA menghadapi sejumlah tantangan, khususnya dalam aspek pendidikan dan pengembangan kapasitas relawan.

Permasalahan yang dialami Relawan TAGANA dalam variabel Pendidikan, yaitu Keterbatasan Akses Pendidikan Formal. Banyak relawan TAGANA berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, dan tidak semuanya memiliki kesempatan melanjutkan ke pendidikan tinggi. Adanya keterbatasan personil yang kurang aktif, dan kurangnya respons dan koordinasi dengan pihak terkait.

Banyak anggota TAGANA yang belum mendapatkan pelatihan yang cukup disebabkan karena dalam pelaksanaan pelatihan bencana bagi relawan TAGANA di Dinas Sosial masih dirasakan sangat kurang intensitasnya. Hal ini menyebabkan kemampuan dan pengetahuan relawan dalam menangani kasus kebencanaan masih rendah dan belum optimal.

Program pelatihan yang intensif dapat mendukung relawan TAGANA agar memiliki sumber daya manusia yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru. Program pelatihan yang diberikan kepada Relawan Tagana, tentang Mitigasi Bencana. Secara keseluruhan, kompensasi pada relawan TAGANA berupa insentif merupakan bentuk penghargaan pemerintah untuk meningkatkan motivasi dan kesiapsiagaan relawan dalam penanggulangan bencana. Masalah kompensasi yang dihadapi Relawan Tagana, yaitu Tidak Ada Gaji Tetap. Sebagai relawan, TAGANA tidak menerima gaji bulanan tetap seperti pekerja formal. Pendapatan yang diterima sebesar Rp. 1.500.000/ 6 bulan. Hal ini mempengaruhi kinerja relawan Tagana karena, minimnya pendapatan yang diterima.

Banyak relawan TAGANA yang belum sepenuhnya memahami kebijakan kebencanaan—termasuk peran, tanggung jawab, serta prosedur evakuasi dan penggunaan peralatan penanggulangan bencana. Hal ini menghambat efektivitas penanggulangan bencana di lapangan, terutama saat harus bertindak cepat dalam kondisi darurat.

Menurut Donald L. Kirkpatrick (1959), kinerja dapat dilihat dari penerapan hasil pelatihan dalam perilaku kerja serta kontribusi terhadap hasil organisasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mendorong kinerja nyata dalam dunia kerja. Donald L. Kirkpatrick menjelaskan bagaimana kompetensi, pendidikan, pelatihan, dan kompensasi bisa diformulasikan secara efisien dan terukur untuk meningkatkan kinerja TAGANA. Teori ini menekankan pentingnya standarisasi dan pengendalian dalam meningkatkan performa, namun juga perlu diimbangi dengan perhatian terhadap konteks sosial kemanusiaan agar kinerja yang dihasilkan tidak hanya efisien secara prosedural tetapi juga efektif secara sosial dan humanis.

Teori ini juga mengingatkan agar penerapan prinsip-prinsip tersebut tidak mengorbankan nilai kemanusiaan dan fleksibilitas yang diperlukan dalam penanggulangan bencana sosial. Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan dapat dijalankan dengan pendekatan yang sistematis, terstandar, dan terukur sesuai prinsip, sehingga setiap relawan memiliki kemampuan yang efisien dan dapat diprediksi dalam pelaksanaan tugas.

Meskipun peran TAGANA sangat strategis, kinerja mereka masih terkendala oleh keterbatasan jumlah relawan aktif. Hal ini mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas relawan TAGANA pada saat penanganan bencana. Untuk itu, diharapkan di dalam penelitian ini, relawan TAGANA dapat menjalankan SOP sesuai dengan tupoksi yang diberikan.

## 2. Metode Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data, dan dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi kinerja kaitannya dengan Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompensasi.
2. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Pendidikan
- $X_3$  = Pelatihan
- $X_4$  = Kompensasi
- a = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$ )
- $b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e = Faktor Kesalahan

3. Uji Validitas Instrumen  
Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r, bila nilai r hitung > r tabel, dengan syarat r hitung > 0,30 maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 22.
4. Uji Reliabilitas  
Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's alpha dengan syarat instrumen yang reliabel jika memiliki cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$  menggunakan program SPSS 22.
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji t  
Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t yakni dengan membandingkan t hitung dengan t tabel masing-masing variabel dependen dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0,05$ .
  - b. Uji F  
pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0,05$ . Uji ini bermakna jika F hitung > F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $P < 0,05$  dengan demikian hasilnya adalah tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sebaliknya jika  $P > 0,05$  maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.
  - c. Uji Determinasi ( $R^2$ )  
Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.
  - d. Uji korelasi (R)

Uji R ini Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent Variabel) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai R > 0,5 berarti hubungan kuat.

Variabel-variabel yang diukur dijabarkan ke dalam beberapa indikator dan masing-masing indikator mempunyai sub indikator. Sub indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran	No. Item
Kompetensi (X1)	penguasaan materi tugas	Skala Ordinal	1
	kemampuan teknis	Skala Ordinal	2
	sikap profesional dalam bekerja	Skala Ordinal	3

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran	No. Item
Pendidikan (X2)	relevansi pendidikan	Skala Ordinal	1
	jenjang pendidikan terakhir	Skala Ordinal	2,3

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran	No. Item
Pelatihan (X3)	frekuensi	Skala Ordinal	1
	relevansi pelatihan	Skala Ordinal	2,3

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran	No. Item
Kompensasi (X4)	jumlah kompensasi	Skala Ordinal	1
	Berdasarkan Jenis	Skala Ordinal	2,3

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran	No. Item
Kinerja (Y)	kualitas hasil kerja	Skala Ordinal	1
	tanggung jawab	Skala Ordinal	2
	kuantitas pekerjaan	Skala Ordinal	3
	Inisiatif	Skala Ordinal	4

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai analisis data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh empat variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), dan Kompensasi (X4), dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y) Relawan TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

#### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah valid tidaknya suatu pernyataan/kuisisioner pada penelitian. Uji validitas ini digunakan untuk melihat apakah semua pernyataan dalam kuisisioner ini valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,30). jika kurang dari 0,30 maka dinyatakan tidak valid. untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Penguasaan Materi Tugas	X1.1	0,485	0,30	Valid
	Kemampuan Teknis	X1.2	0,799	0,30	Valid

Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Sikap Profesional Dalam Bekerja	X1.3	0,859	0,30	Valid
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Relevansi Pendidikan	X2.1	0,896	0,30	Valid
	Jenjang Pendidikan Terakhir	X2.2	0,917	0,30	Valid
		X2.3	0,926	0,30	Valid
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	Frekuensi	X3.1	0,956	0,30	Valid
	Relevansi Pelatihan	X3.2	0,954	0,30	Valid
		X3.3	0,943	0,30	Valid
Kompensasi (X <sub>4</sub> )	Jumlah Kompensasi	X4.1	0,754	0,30	Valid
	Berdasarkan Jenis	X4.2	0,915	0,30	Valid
		X4.3	0,883	0,30	Valid
Kinerja (Y)	Kualitas Hasil Kerja	Y1.1	0,918	0,30	Valid
	Tanggung Jawab	Y1.2	0,930	0,30	Valid
	Kuantitas Pekerjaan	Y1.3	0,763	0,30	Valid
	Inisiatif	Y1.4	0,900	0,30	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel diatas, Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,485 – 0,859 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,896 – 0,926 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Pelatihan (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,943 – 0,956 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kompensasi (X<sub>4</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,754 – 0,915 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) antara 0,763 – 0,930 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan untuk dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai cronbach's alpha suatu variabel > 0,60 maka item pertanyaan digunakan oleh variabel tersebut reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Korelasi		
	Cronbach's Alpha If Item Deleted (r-hitung)	Standar Reliabilita s	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,795	0,60	Reliabel
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	0,899	0,60	Reliabel
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,947	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>4</sub> )	0,804	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel diatas, Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) 0,795 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) 0,899 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Pelatihan (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) 0,804 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Kompensasi (X<sub>4</sub>) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) 0,804 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) 0,898 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas, yaitu variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), dan Kompensasi (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka analisisnya menggunakan model analisis regresi linear berganda. Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini, maka digunakan model analisis statistik dengan bantuan program statistik SPSS 22 dan juga disesuaikan dengan konsep penelitian ini.

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,144	,524		-,276	,783
	KOMPETENSI	,316	,101	,197	3,120	,002
	PENDIDIKAN	,154	,072	,133	2,138	,035
	PELATIHAN	,749	,083	,614	9,072	,000
	KOMPENSASI	,066	,056	,064	1,178	,242

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 22 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,144 + 0,316 X_1 + 0,154 X_2 + 0,749 X_3 + 0,66 X_4$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1)  $B_0 = -0,144$  atau -14,4 ketika kompetensi (X1), pendidikan (X2), pelatihan (X3), dan kompensasi (X4) semuanya nol, maka nilai Y diperkirakan sebesar -0,144 atau -14,4.
- (2)  $B_1 = 0,316$  atau 31,6 menunjukkan Jika kompetensi (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Y diperkirakan akan meningkat sebesar 0,316 atau 31,6.
- (3)  $B_2 = 0,154$  atau 15,4 menunjukkan Jika pendidikan (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Y diperkirakan akan meningkat sebesar 0,154 satuan atau 15,4.
- (4)  $B_3 = 0,749$  atau 74,9 menunjukkan Jika pelatihan (X3) meningkat 1 satuan, maka nilai Y diperkirakan meningkat sebesar 0,749 satuan atau 74,9.
- (5)  $B_4 = 0,66$  atau 66 menunjukkan Koefisien 0,66 berarti bahwa jika kompensasi (X4) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Y diperkirakan akan meningkat sebesar 0,66 satuan, dengan asumsi variabel lain (kompetensi, pendidikan, pelatihan) tetap konstan.
- (6) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah Pelatihan dengan sumbangan penelitian 0,749 atau 74,9.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji T

Uji T adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok data atau dua nilai rata-rata (mean) yang diambil dari populasi yang sama atau berbeda. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Kompensasi (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja Relawan Tagana (Y). Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$ . Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,144	,524		-,276	,783
	KOMPETENSI	,316	,101	,197	3,120	,002
	PENDIDIKAN	,154	,072	,133	2,138	,035
	PELATIHAN	,749	,083	,614	9,072	,000
	KOMPENSASI	,066	,056	,064	1,178	,242

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai  $T_{tabel}$  ditentukan dengan cara sebagai berikut :  
 Tingkat Signifikan  $\alpha = 0,05$

$$dk = n - k - 1$$

$$= 107 - 5 - 1 = 101$$

Nilai  $T_{tabel}$  pada uji satu sisi (1-tailed) adalah 1,660

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah 3,120 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  adalah 1,660 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa Kompetensi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.



Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel Pendidikan ( $X_2$ ) adalah 2,138 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  adalah 1,660 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Tingkat signifikansi  $0,035 < 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa Pendidikan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_3$ ) adalah 1,178 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  adalah 1,660 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa Pelatihan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi ( $X_4$ ) adalah 9,072 sedangkan nilai  $T_{tabel}$  adalah 1,660 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Tingkat signifikansi  $0,242 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa Kompensasi ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan, Relawan Tagana lebih banyak termotivasi oleh faktor internal seperti rasa pengabdian, sehingga kompensasi materi tidak menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja Tagana

## 2) Uji F (Simultan)

Uji Simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	155,120	4	38,780	121,093	,000 <sup>b</sup>
	Residual	32,665	102	,320		
	Total	187,785	106			

a. Dependent Variable: KINERJA  
 b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN, PENDIDIKAN, KOMPENSASI

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

$$F_{tabel} = [(1-0,05) \text{ (dk pembilang = 4), (dk penyebut = 107 - 5 - 1)} \\ = (0,95) (4), (101) \\ = (3,8), (101) \\ \approx (4), (101) \text{ jadi dk pembilang = 4 dan dk penyebut = 101} \\ F_{tabel} = 2,46$$

Berdasarkan Tabel 16 ANOVA<sup>a</sup> atau  $F_{tes}$  diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 121,093. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $121,093 > 2,46$ ), artinya Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), dan Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

## 3) Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), dan Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel Hasil Koefisien Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 <sup>a</sup>	,826	,819	,56590	,909 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN, PENDIDIKAN, KOMPENSASI

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai koefisien determinasi pada tabel diatas adalah 0,826, artinya 82,6% variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), dan Kompensasi ( $X_4$ ) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sisanya 17,4 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4) Uji Korelasi (R)

Tabel Hasil Koefisien Uji Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 <sup>a</sup>	,826	,819	,56590	,909 <sup>a</sup>
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN, PENDIDIKAN, KOMPENSASI					

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi pada tabel diatas adalah 0,909, artinya 90,9 variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), dan Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. dan sisanya 9,1% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka keempat variabel bebas yakni: Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan, Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Sebagaimana diketahui pula bahwa penelitian ini bahwa variabel Kompensasi ( $X_4$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Tetapi secara simultan, keempat variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang Artinya Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ini dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan Kinerjanya perlu menggunakan keempat variabel bebas, yaitu: Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_4$ ) Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu :

##### 1. Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja TAGANA

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Sikap Profesional Dalam Bekerja pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ), yaitu di pernyataan ketiga bahwa rata-rata Kinerja (Y) TAGANA memberikan jawaban setuju mengenai Kemampuan Relawan Tagana bekerja dalam tim membuat proses penanggulangan bencana lebih efektif. Hal Ini menunjukkan Solidaritas dan komunikasi antaranggota tim terjalin dengan baik, yang merupakan kunci keberhasilan dalam situasi darurat. Sehingga, indikator Sikap Profesional Dalam Bekerja pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang besar yang dapat mempengaruhi Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa meningkatkan kompetensi dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan profesionalisme Relawan Tagana dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Muhammad Fadhil Hamzah (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar”. Kemudian didukung dengan penelitian terdahulu oleh penelitian Julianty Sidik Tjan (2020) meneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat ada perbedaan dan persamaan penelitian terbaru dan terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu Kompetensi Pegawai dan variabel

terikat yaitu Kinerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian. Maka, Hasil Penelitian variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diterima.

## **2. Pengaruh Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja TAGANA**

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Jenjang Pendidikan Terakhir pada variabel Pendidikan ( $X_2$ ), yaitu di pernyataan kedua bahwa rata-rata Kinerja (Y) TAGANA memberikan jawaban setuju mengenai Relawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas TAGANA berkat Pendidikan formal yang di tempuh. Hal Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki, semakin besar kemungkinan relawan memiliki kesiapan dan keyakinan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Sehingga, indikator Jenjang Pendidikan Terakhir pada variabel Pendidikan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang besar yang dapat mempengaruhi Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa tingkat pendidikan formal terakhir yang ditempuh seseorang berperan penting dalam membentuk kemampuan dan sikap yang relevan dengan konteks penelitian.

Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Pendidikan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Mirhamida Rahmah et. al. (2023) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil Penelitian menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat ada perbedaan dan persamaan penelitian terbaru dan terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu Pendidikan dan variabel terikat yaitu Kinerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian. Maka, Hasil Penelitian variabel Pendidikan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diterima.

## **3. Pengaruh Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja TAGANA**

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Frekuensi pada variabel Pelatihan ( $X_3$ ), yaitu di pernyataan pertama bahwa rata-rata Kinerja (Y) TAGANA memberikan jawaban setuju mengenai Relawan mampu melakukan evakuasi korban bencana dengan baik. Hal Ini menunjukkan Pernyataan bahwa relawan mampu melakukan evakuasi korban bencana dengan baik menunjukkan indikator frekuensi, yang merujuk pada seberapa sering relawan melakukan latihan atau praktik evakuasi dalam menghadapi bencana. Sehingga, indikator Frekuensi pada variabel Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang besar yang dapat mempengaruhi Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa indikator frekuensi latihan dan simulasi secara berkala berperan penting dalam meningkatkan kesiapsiagaan dan kemampuan relawan dalam menghadapi bencana.

Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Chika Ramelia Dwi Utami (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Takita Manufacturing Indonesia”. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat ada perbedaan dan persamaan penelitian terbaru dan terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan dan variabel terikat yaitu Kinerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian. Maka, Hasil Penelitian variabel Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diterima.

## **4. Pengaruh Kompensasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja TAGANA**

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Berdasarkan Jenis pada variabel Kompensasi ( $X_4$ ), yaitu di pernyataan ketiga bahwa rata-rata Kinerja (Y) TAGANA memberikan jawaban setuju mengenai Relawan Tagana merasa kompensasi yang diberikan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja sebagai anggota TAGANA. Hal Ini menunjukkan indikator berdasarkan jenis kompensasi merujuk kepada materiil (uang, tunjangan) maupun non-materiil (penghargaan,

pengakuan, fasilitas)—berperan sebagai motivator yang memengaruhi kinerja relawan. Sehingga, indikator Berdasarkan Jenis pada variabel Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang besar yang dapat mempengaruhi Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa indikator Berdasarkan Jenis karena Relawan TAGANA mungkin memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap jenis kompensasi yang diterima. Sebagian mungkin lebih termotivasi oleh kompensasi non-materiil seperti penghargaan atau pengakuan, sementara yang lain lebih mengutamakan kompensasi materiil.

Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa Kompensasi ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ditolak karena tidak memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Salim Basalamah *et. al.* (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar”. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegawai. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu Kompensasi dan variabel terikat yaitu Kinerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian serta teknik analisis data. Maka, Hasil Penelitian variabel Kompensasi ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ditolak.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. karena, Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki relawan, semakin baik pula sikap profesional mereka dalam bekerja, sehingga kinerja secara keseluruhan meningkat. Pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Karena, Jenjang pendidikan terakhir mencerminkan tingkat pengetahuan dan kemampuan dasar yang dimiliki relawan, yang menjadi fondasi penting dalam menjalankan tugas secara efektif dan profesional dalam penanggulangan bencana. Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Karena, Frekuensi pelatihan yang rutin dan berkelanjutan meningkatkan kemampuan teknis dan kesiapan relawan dalam menghadapi situasi bencana, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal dan efektif. Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Karena, Variasi dalam jenis dan kualitas kompensasi yang diberikan dapat menyebabkan pengaruh kompensasi menjadi kurang konsisten di antara relawan.

#### Referensi

- (1) Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- (2) Aisyah, S., dkk. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- (3) Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- (4) Asmayana. (2018). Asmayana 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, 6–23.
- (5) Barton, K. M., & Martin, D. C. (2016). Dalam Sinambela, L. T. (Ed.), Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 508). Jakarta: Rajawali Pers.
- (6) Chika Ramelia Dwi Utami. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takita Manufacturing Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen: Vol. 2(2)*, 183–198. [https://repositoryfeb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/6827%0Ahttps://repositoryfeb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6827/2021 Danni Surya Dharmawan 021116039.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositoryfeb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/6827%0Ahttps://repositoryfeb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6827/2021%0ADanni%20Surya%20Dharmawan%201116039.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (7) Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks.
- (8) Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesembilan). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- (9) Firdausi, N. I. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Kaos GL Dergisi* (Vol. 8, Issue 75). <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- (10) Gary, D. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004)*, 6–25.
- (11) Hamrul Ilyas et al. 2024. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. *SEIKO: Journal of Management & Business* 357-370.
- (12) Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- (13) Hajali, I., Mahfudrnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar, Tata kelola, P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7952. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.

- (14) Hamzah, F. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2767–2778. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/10979>
- (15) Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1-12.
- (16) Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dp3Ap2Kb Kabupaten Bima. *Junita & Mukmin/ Jurnal Manajemen*, 12(1), 96–108. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- (17) Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- (18) Kurniawan. (2017). Menurut Kurniawan (2017:26). *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 26(9), 1689–1699.
- (19) Lickona, T. (2018). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility* (Revised Edition). New York: Bantam Books.
- (20) Mahatmavidya, P. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- (21) Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- (22) Metha, N. N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Eres Revco (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- (23) Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- (24) Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- (25) Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science ( JMAS )*, 3(1), 38–49.
- (26) Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 1–7. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326>
- (27) Ritzer, George. 2019. *The McDonalidization of Society into the Digital Age* (Vol. 9).
- (28) Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- (29) Syam Syamniar. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Non Pns Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng.
- (30) Sujana. (2019). *Pendidikan sebagai Proses yang Berkelanjutan dan Tak Pernah Berakhir*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (31) Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- (32) Ramli, Muhammad Alamsyah. 2021. Tesis Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
- (33) Ramli, M. A., Ibrahim, I., Umar, U., & Rais, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di Pt. Hadji Kalla. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 104–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.376>
- (34) Ramli, M. A., Rahmah, P., Ginoga, V., Lamappapoleonro, U., Lamappapoleonro, U., Lamappapoleonro, U., & Sosial, M. (2025). Edukasi etika dan moral dalam bermedia sosial pada tingkat smp. 3, 1–5.
- (36) Rais, Muhammad Amin. 2021. Pengaruh Pelayanan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Penegakan Kode Etik Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- (37) Tjan, J. S . et. al. (2023). Pengaruh Profesional Auditor Terhadap Kualitas Auditor. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 16(1), 76. <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v16i1.180>
- (38) Wibowo, S. E. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- (39) Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (40) Yunus, M. H., Mahfudnurnajamuddin, Semmaila, B., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Risiko Bisnis, Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan dan Keberlangsungan Usaha pada Sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kota Palopo. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(2), 168–199.