

ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PAREPARE

Erik Husain^{*1}, Harlindah Harniati², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}erick31071982@gmail.com, ²harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

³hidayat2401@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis Faktor- Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Analisa data menggunakan uji regresi berganda.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan kinerja Pegawai. Selain itu, hasil uji f menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is a quantitative research using a survey research design. The purpose of the study was to examine and analyze the factors that influence employee performance at The Regional Disaster Management Agency In City of Parepare

The population used in this study were all employees of The Regional Disaster Management Agency In City of Parepare, totaling 40 peoples. Determination of the sample is done by using the total sampling technique. Data analysis using multiple regression test.

The results of the t-test indicate that training and work discipline partially have a significant effect on employee performance, while leadership partially does not significantly affect employee performance. In addition, the results of the f test indicate that leadership, training and work discipline simultaneously affect employee performance.

Keywords: Leadership, Training, Work discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Fungsi manajemen yaitu untuk melakukan kegiatan yang di singkat dengan (POAC) yakni planning, (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pengarahan), dan controlling (pengendalian). Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas dan kinerja yang berbeda- beda setiap individu pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Dalam hal menilai kinerja pegawai tentunya dipengaruhi beberapa hal yang diantaranya adalah kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008 dalam Fadillah, 2017). Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi

Menurut Suprayadi (2015 dalam Ainun, 2020), Pelatihan merupakan “kegiatan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam organisasi maupun perusahaan pada bidang-bidang keterampilan tertentu”. Dari pendapat tersebut pelatihan diartikan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya pelatihan bagi pegawai merupakan “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja” (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali, 2016). Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu singkat untuk menjamin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi.

Selain pelatihan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan- peraturan standar yang berlaku didalam lingkungan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fathoni (2006 dalam Safrina, 2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan suatu instansi dan norma- norma sosial yang berlaku seperti: sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas, bertanggung jawab atas tugasnya, dan tingkah laku serta perbuatannya sesuai dengan peraturan suatu instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Salah satu lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan publik ke masyarakat adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah atau yang disingkat BPBD. BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah sebuah lembaga Pemerintahan Non Departemen yang tugas membantu Presiden RI mengkoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penanganan bencana dan kedaruratan secara terpadu; serta melaksanakan penanganan bencana dan kedaruratan mulai dari sebelum, pada saat, dan setelah terjadi bencana yang meliputi pencegahan, kesiapsiagaan, penanganan darurat, dan pemulihan (Rampangilie, 2016 dalam Nasution, 2018)

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kota Parepare terkait dengan fungsi perencanaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Salah satu bentuk kurangnya perencanaan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai adalah kekurangan orang yang kompeten di bidangnya hal ini dikarenakan BPBD memberikan pelayanan 24 jam non stop kepada masyarakat, sedangkan ketersediaan SDM yang jaga dibagi per shift menjadi sangat minim. Hal ini membuat pelayanan yang diberikan kurang efisien, kurang efektif, dan kurang cepat tanggap sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan. Selain itu, pimpinan juga tidak secara rutin mengawasi dan mengoreksi serta mengevaluasi hasil kerja dari pegawai. Disisi lain, penegakan aturan juga belum dapat berjalan dengan tegas, hal ini dapat dilihat masih terdapat pegawai yang lambat dalam pengerjaan tugasnya, datang telat serta absen tanpa keterangan tapi tidak mendapat teguran dan sanksi yang tegas. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan aturan dan minimnya pengawasan bisa mempengaruhi kinerja dan berdampak pada organisasi.

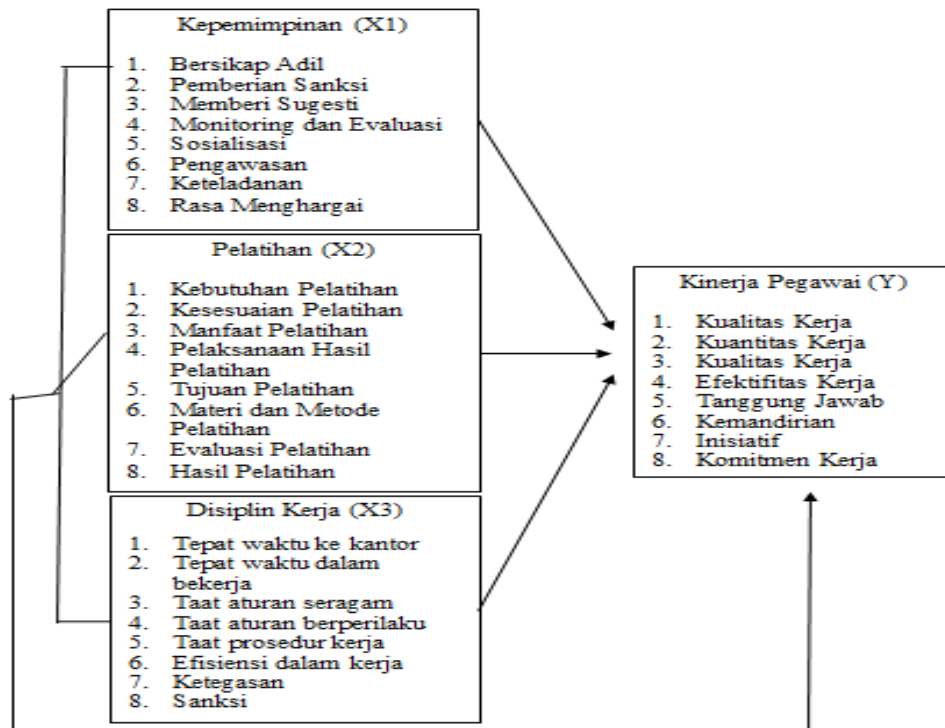
Selain itu, kurangnya pegawai yang berkompeten di bidangnya. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai BPBD Kota Parepare belum mencukupi dalam segi kuantitas. Sehingga masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai di setiap bagian. Pengetahuan para pegawai BPBD Kota Parepare masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi. Sehingga sangat perlu dilakukan pelatihan yang bisa menunjang kinerja pegawai di setiap bidangnya. Karena masih terdapat sebagian pegawai yang belum mendapatkan pelatihan terkait bidang kerjanya masing-masing. Hal ini tentunya membuat pegawai belum mampu memaksimalkan kinerjanya karena kurangnya keterampilan tambahan.

Disisi lain, meskipun terdapat pegawai yang sudah mengikuti pelatihan. Tetapi pegawai yang telah mengikuti pelatihan belum menerapkan materi yang diajarkan pada saat pelatihan (diklat) pada pekerjaannya dan evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Evaluasi pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pelatihan telah mencapai tujuan. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Dalam pelaksanaan aktivitas BPBD Kota Parepare setiap hari berlangsung selama 24 jam sehingga diperlukan dukungan dari pegawai berupa kedisiplinannya dalam bekerja. Bila pegawai tidak disiplin atau sering absen, maka aktivitas dapat terganggu. Ketidakhadiran pegawai akan mengganggu kegiatan BPBD Kota Parepare karena kekurangan tenaga yang akhirnya dapat mengganggu kinerja organisasi. BPBD Kota Parepare juga tidak terlepas dari ketidakdisiplinan dari pegawainya. Kedisiplinan pegawai pada BPBD Kota Parepare belum begitu baik. Hal ini ditandai masih masalah-masalah yang terjadi di lapangan seperti pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (jobs description) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati

peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare
2. Diduga bahwa kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare
3. Diduga bahwa kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang, maka besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *total sampling* yang berarti peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Pearson Correlation | P-value | Keterangan |
|----------------------------------|------|---------------------|---------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 0.889 | 0.000 | Valid |
| | 2 | 0.900 | 0.000 | Valid |
| | 3 | 0.860 | 0.000 | Valid |
| | 4 | 0.799 | 0.000 | Valid |
| | 5 | 0.898 | 0.000 | Valid |
| | 6 | 0.835 | 0.000 | Valid |
| | 7 | 0.853 | 0.000 | Valid |
| | 8 | 0.464 | 0.003 | Valid |
| Kepemimpinan (X ₁) | 1 | 0.865 | 0.000 | Valid |
| | 2 | 0.833 | 0.000 | Valid |
| | 3 | 0.692 | 0.000 | Valid |
| | 4 | 0.727 | 0.000 | Valid |
| | 5 | 0.879 | 0.000 | Valid |
| | 6 | 0.667 | 0.000 | Valid |
| | 7 | 0.633 | 0.000 | Valid |
| Pelatihan (X ₂) | 1 | 0.856 | 0.000 | Valid |
| | 2 | 0.870 | 0.000 | Valid |
| | 3 | 0.754 | 0.000 | Valid |
| | 4 | 0.882 | 0.000 | Valid |
| | 5 | 0.831 | 0.000 | Valid |
| | 6 | 0.868 | 0.000 | Valid |
| | 7 | 0.596 | 0.000 | Valid |
| | 8 | 0.373 | 0.018 | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₃) | 1 | 0.819 | 0.000 | Valid |
| | 2 | 0.863 | 0.000 | Valid |
| | 3 | 0.688 | 0.000 | Valid |
| | 4 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | 5 | 0.795 | 0.000 | Valid |
| | 6 | 0.531 | 0.000 | Valid |
| | 7 | 0.742 | 0.000 | Valid |
| | 8 | 0.443 | 0.004 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel setelah dilakukan uji validitas maka diperoleh hasil yang menunjukkan nilai *P-value* <5% maka dapat dinyatakan valid. Pada hasil diatas setiap item variabel memiliki nilai *P-value* dibawah taraf 5%. Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Nama Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.930 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X ₁) | 0.870 | Reliabel |
| Pelatihan (X ₂) | 0.897 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X ₃) | 0.838 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -4.351 | 1.951 | | -2.231 | .032 |
| KEPEMIMPINAN | .055 | .072 | .042 | .759 | .453 |
| PELATIHAN | .875 | .076 | .798 | 11.572 | .000 |
| DISIPLIN KERJA | .243 | .083 | .187 | 2.918 | .006 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji data dengan SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = (-4.351) + .055X_1 + .875X_2 + .243X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -4.351 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja nilainya tetap/ konstan maka peningkatan Kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar -4.351
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0.055 berarti ada pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.055 sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.055 poin.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan (X2) sebesar 0.875 berarti ada pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.875 sehingga apabila skor Pelatihan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai sebesar 0.875 poin.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.243 berarti ada pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.243 sehingga apabila skor Disiplin Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai sebesar 0.243 poin.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -4.351 | 1.951 | | -2.231 | .032 |
| KEPEMIMPINAN | .055 | .072 | .042 | .759 | .453 |
| PELATIHAN | .875 | .076 | .798 | 11.572 | .000 |
| DISIPLIN KERJA | .243 | .083 | .187 | 2.918 | .006 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor BPBD Kota Parepare
 - 1) Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare
 - 2) Menghitung nilai t-test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 0.759 dengan tingkat signifikan sebesar 0.453
 - 3) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2.026
 - 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 0.759 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.026 yang berarti variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare
- b) Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare
 - 1) Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare
 - 2) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Pelatihan sebesar 11.572 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000
 - 3) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026
 - 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 11.572 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel Pelatihan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare
- c) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor BPBD Kota Parepare
 - 1) Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare

$H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare

- 2) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 2.918 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006
- 3) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026
- 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.918 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat variabel bebas/independen (X) ada yang signifikan dan tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1376.302 | 3 | 458.767 | 146.841 | .000 ^b |
| | Residual | 112.473 | 36 | 3.124 | | |
| | Total | 1488.775 | 39 | | | |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 26 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut

- a. Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 $H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Menghitung nilai F_{hitung}
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 146.841 dengan signifikan 0.000.
- c. Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 36$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,87$
- d. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 146.841, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare, serta bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 146.841$ lebih

besar dari $F_{tabel} = 2,87$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Variabel Paling Dominan

Tabel 6. Hasil Uji Beta

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.351 | 1.951 | | -2.231 | .032 |
| | KEPEMIMPINAN | .055 | .072 | .042 | .759 | .453 |
| | PELATIHAN | .875 | .076 | .798 | 11.572 | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .243 | .083 | .187 | 2.918 | .006 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare adalah variabel Pelatihan (X_2).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .961 ^a | .924 | .918 | 1.768 | 1.320 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0.924 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Parepare sebesar 92.4% sedangkan sisanya sebesar 7.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan organisasi. Secara sederhana kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Parepare. Relatif kecilnya pengaruh kepemimpinan dikarenakan pada kantor BPBD Kota Parepare terdapat beberapa kekosongan jabatan yang salah satunya adalah jabatan pimpinan yang saat ini masih dipimpin oleh seorang PLT (Pelaksana Tugas). Hal ini menjadi alasan utama mengapa kepemimpinan di kantor BPBD Kota Parepare belum berjalan dengan lancar.

Dengan tidak adanya pimpinan yang definitif membuat pengelolaan administrasi dan kepegawaian di kantor BPBD Kota Parepare menjadi kurang maksimal. Yang seharusnya pimpinan mampu menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan,

pengawasan dan evaluasi terhadap proses manajemen pelayanan. Fungsi ini sangat penting agar mampu memantau dan memperbaiki apabila ada hal yang kurang maksimal baik dari segi input, proses dan hasil dalam pelayanan publik kepada masyarakat. Sehingga secara tidak langsung kinerja pegawai dan organisasi akan kurang maksimal.

Hal diatas juga menunjukkan bahwa terdapat indikator dalam kepemimpinan yang belum berjalan secara optimal dalam melakukan fungsinya. Perlu diketahui bahwa kepemimpinan harus lebih diperhatikan oleh pimpinan BPBD Kota Parepare untuk lebih giat mengarahkan, memotivasi sumber daya manusia dalam hal mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Melihat tugas vital dan kondisi pegawai yang ada di kantor BPBD Kota Parepare, peran pemimpin penting untuk menjalankan aktifitas sebuah organisasi yang memiliki tugas dan wewenang cukup besar, Semakin tinggi tingkat pimpinan dalam mengarahkan dan memimpin bawahan maka kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya tugasnya, semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dihasilkan. Pemimpin yang baik selalu mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan bawahan dan berinteraksi dengan baik, professional maupun personal.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Saputri dan Andayani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT Cladtek BI- Metal Manufacturing Batam” yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Parepare yang bekerja dibidang Kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi, wabah dan lain- lain. Oleh karena itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Parepare didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap apabila tiba-tiba terjadi bencana agar tempat-tempat yang terkena bencana dapat segera ditangani dengan cepat. Jika kedisiplinan dalam bekerja telah tercipta maka yang di butuhkan selanjutnya oleh para pegawai adalah Keterampilan.

Karena, keterampilan atau kompetensi juga harus dimiliki oleh setiap pegawai, tanpa keterampilan yang baik maka akan terciptanya kinerja yang buruk selanjutnya pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi agar supaya dipertimbangkan atau dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dalam mengembangkan karirnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari setiap pegawai BPBD diperlukan adanya pelatihan yang dapat menunjang kompetensi.

Hal ini didukung dari analisis jawaban responden yang dimana mayoritas responden setuju bahwa perlu adanya pelatihan untuk menunjang dan meningkatkan

keterampilan dan kompetensi setiap pegawai. Ini dikarenakan, sebagai pegawai yang orientasi pelayanannya berbasis keterampilan, pelatihan dinilai sangat perlu diadakan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat maksimal. Disisi lain, mayoritas pegawai BPBD mengaku telah mengikuti dan diikuti dalam beberapa jenis pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya pelatihan tersebut, sebagian pegawai merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka terkait tugas dan kewenangannya lebih baik dari sebelumnya.

Selain itu, dari segi pengaplikasian hasil pelatihan. Mayoritas pegawai yang telah mengikuti pelatihan mampu menerapkannya di Kantor sesuai dengan tugasnya masing-masing. Meskipun sebagiannya merasa belum mampu menerapkan hal-hal yang diperolehnya selama pelatihan. Hal ini dikarenakan, selama masa pelatihan yang dimana setiap materi terbagi antara teori dan praktek. Pegawai BPBD merasa pelatihan yang berbasis praktek lebih mudah dipahami dan dilaksanakan dibanding dengan pelatihan yang sifatnya teoritis. Ini cukup masuk akal mengingat, bahwa pelayanan yang dilakukan pegawai BPBD berorientasi kepada keterampilan.

Dari segi hasil setelah pelatihan, sebagian pegawai merasa bahwa keterampilannya meningkat pasca mengikuti pelatihan. Mereka lebih memahami bagaimana teknik dan keterampilan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yang mengalami bencana yang sifatnya memerlukan upaya yang sigap dan cepat. Adapun sebagian lainnya yang belum mampu menerapkan hasil pelatihannya adalah pegawai yang bidangnya dalam lingkup manajemen administrasi.

Dari hasil analisa diatas, sejalan dengan teori Sutrisno (2017) yang mengemukakan bahwa pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi tantangan di masa sekarang dan masa depan yang mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Para pegawai baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, hal diatas juga sejalan dengan hasil penelitian Susanti (2018), menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat berarti kepada kinerja.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare

Dalam hal kedisiplinan jika ditinjau dari disiplin kerja pegawai BPBD terkait aspek ketaatan terhadap waktu, mayoritas pegawai dalam melakukan tugas selalu datang dan pulang tepat waktu. Selain itu, tugas yang diberikan baik terkait administrasi dan tugas lapangan dapat dilakukan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya jadwal shift secara rutin dan pegawai yang selalu standby jika nantinya ada masyarakat yang membutuhkan pertolongan. Selain itu, pegawai BPBD dinilai masyarakat sangat sigap dalam menanggapi respon dari masyarakat yang mengalami bencana atau musibah. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa secara keterampilan dan kedisiplinan, pegawai BPBD sudah dinilai baik.

Selain itu, jika ditinjau dari aspek cara berperilaku, mayoritas pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik di kantor atau di lapangan selalu memakai seragam lengkap baik seragam dinas harian atau dinas lapangan. Hal ini sangat penting agar masyarakat lebih mudah mengenali para pegawai jika melakukan tugas baik di kantor dan dilapangan. Disisi lain, aturan organisasi juga mewajibkan para pegawai agar senantiasa mengenakan identitas mereka selaku Pegawai BPBD agar memudahkan proses pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan baik di kantor ataupun lapangan.

Dalam hal memberikan pelayanan, para pegawai selalu berdasarkan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sangat penting agar memudahkan proses pemberian layanan kepada masyarakat sehingga ketika terjadi hal yang urgent, para pegawai mampu bertindak dengan cepat dan sigap. Umumnya, prosedur kerja yang didapatkan oleh Pegawai BPBD terkait dengan Bencana, Wabah dan lain sebagainya. Penguasaan dan ketaatan dalam menjalankan prosedur kerja menjadi sangat penting untuk mengurangi resiko yang lebih buruk pada saat bencana terjadi.

Menurut Hasibuan (2010), Disiplin kerja merupakan salah satu komponen kinerja seseorang pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ester (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Medan” yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan.

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuktikan dengan uji f menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $146.841 > 2.67$, selain itu tingkat signifikan juga menunjukkan $sig = 0.000$ yang berarti $< p\text{-value } 5\%$. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka perlu ditingkatkan lagi manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja.

Variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare

Dari ketiga variabel diatas, tentunya terdapat variabel yang memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD, maka dari itu dilakukan uji beta standardized yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kota Parepare.

KESIMPULAN

1. Variabel Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kota Parepare
2. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kota Parepare
3. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kota Parepare
4. Variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kota Parepare
5. Variabel Pelatihan (X_2) sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kota Parepare

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin*. Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
- Faisal, 2018. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga*. Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Frisca, dkk, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara*
- Ghozali, 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, 2019. *Analisis Pelayanan Publik Pada Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Karo*. Fakultas Ekonomi Universitas Quality. Medan
- Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hero, 2017. *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah*. Jurusan Ekonomi Syariah (ESy). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama), h.4
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Rev, cet-2. Jakarta: Rajawali Pers. h.140
- Mukaromah, 2019. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Frontliner Di Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vii Madiun*. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Nasution, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpbd (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan*. At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam Volume 4 Nomor 2 Ed. Juli - Desember: hal. 257-270

- Nazili, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Rezita, 2015. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Bpad Diy)*. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Pendidikan Administrasi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rezkiana, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Semarang
- Saputra, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan*
- Sinambela, 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*”, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS
- Undang-undang Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara
- Wandary, 2013. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia,Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin*
- Wibowo, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- Wulandari, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Yerri, 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Pada Kineija Karyawan PT Bank Muamaiaat Cabang Semarang*