

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BARRU

Nurmaya¹, Mashur Rasak², Muh Said³

^{1,2,3}Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar¹

e-mail: *hjnurmaya888@gmail.com, mashurrazak@yahoo.co.id, muhsaid2601@gmail.com

Abstrak

Nurmaya. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, dibimbing oleh H. Mashur Razak dan H. Muhammad Said.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Obyek dari penelitian ini adalah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 40 Pegawai sebagai responden dari seluruh populasi Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru Pengambilan sample berdasarkan metode coenfidience Sampling.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H2 dan H3 dimana Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, Untuk Disiplin Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

Nurmaya. 2020. *The Effect of Work Discipline, Competence and Motivation on Employee Performance at the Barru District Disaster Management Agency, supervised by H. Mashur Razak and H. Muhammad Said.*

This study aims to examine the effect of Work Discipline (X1), Competence (X2), and Motivation (X3) on Employee Performance (Y). The object of this research is the Regional Disaster Management Agency Office of Barru Regency.

This study uses quantitative methods, the analytical tools used are validity and reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression. Data were obtained by giving questionnaires to 40 employees as respondents from the entire population of employees at the Regional Disaster Management Agency Office of Barru Regency. Sampling was based on the coenfidience sampling method.

The results of hypothesis testing show that the accepted hypotheses are hypothesis H1, H2 and H3 where Work Discipline and Competence have a significant effect on employee performance, while motivation has no effect on performance. For Competency Discipline, Motivation simultaneously affects employee performance.

Keywords: *work discipline, competence, motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Bahwa kondisi Wilayah Kabupaten Barru memiliki geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana, baik yang disebabkan faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia yang menyebabkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan suatu daerah. Perencanaan Penanggulangan Bencana kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi terselenggaranya

manajemen kinerja yang baik. Untuk tujuan ini kinerja menjadi suatu hal yang cukup kritikal yang harus dijadikan fokus perhatian oleh manajemen. Sebagai bagian dari manajemen kinerja, kedudukan Perencanaan kinerja Penanggulangan Bencana sungguh merupakan isu yang strategis yang harus diperhatikan dan dipecahkan oleh pimpinan instansi sebagai manajer dan pemimpin yang mengarahkan instansinya kepada arah pelaksanaan misi dan pencapaian misiorganisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru terbentuk berdasarkan Perda No. 8 Tahun 2010 Tentang Pembentukan orgnaisasi dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, sebagaimana telah diubah menjadi perda No. 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Barru, yang mempunyai Tugas antara lain (a) Menyusun, menetapkan dan menginformasikan Peta rawan Bencana;(b) Menetapkan Pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara; (c) Menyusun dan Menetapkan prosedur tetap penanganan Bencana; (d) Melaksanakan penyelenggaraan penanggulangan bencana dikabupaten Barru; (e) Menetapkan standarisasi dan kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan; (f) Melaksanakan, mengendalikan pengumpulan dan Penyaluran bantuan uang Dan bantuan barang; (g) Mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan sumbangan pihak lain yang sah serta tidak mengikat; (h) Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan/peraturan perundangundangan; (i) Melaporkan Penyelenggaraan, penanggulangan bencana kepada Bupati setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi daruratbencana.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru dalam hal ini bekerja di bidang Kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, angin kencang, orang tenggelam, abrasi Pantai, kebakaran rumah, dan lahan. Namun pada saat ini juga masih banyak tempat-tempat yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan. Hal ini disebabkan oleh permasalahan yang kerap terjadi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru meliputi: (a) Belum optimalnya pengurangan risiko dan dampak bencana (b) Belum sinerginya lintas sektor dalam kegiatan penanggulangan bencana; (c) Belum optimalnya partisipasi masyarakat dalam penanggulangan bencana; (d) Belum terpenuhinya seluruh kebutuhan dasar masyarakat pada tanggap darurat bencana sampai proses rehabilitasi dan rekonstruksi dampak bencana; (e) Belum terpadunya upaya-upaya penanggulngan bencana dengan program pembangunan khususnya dalam pengelolaan sumber dayaalam.

Olehnya itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru 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 sebuah kompetensi atau keterampilan yang harus di miliki oleh setiap pegawai tanpa keterampilanyangbaik maka akan terciptanya kinerja yang buruk selanjutnya pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi agar supaya di pertimbangkan atau di promosikan ke pekerjaan

atau jabatan yang lebih tinggi dalam mengembangkan karirnya.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut, oleh sebab itu untuk penanganan bencana dituntut kedisiplinan.

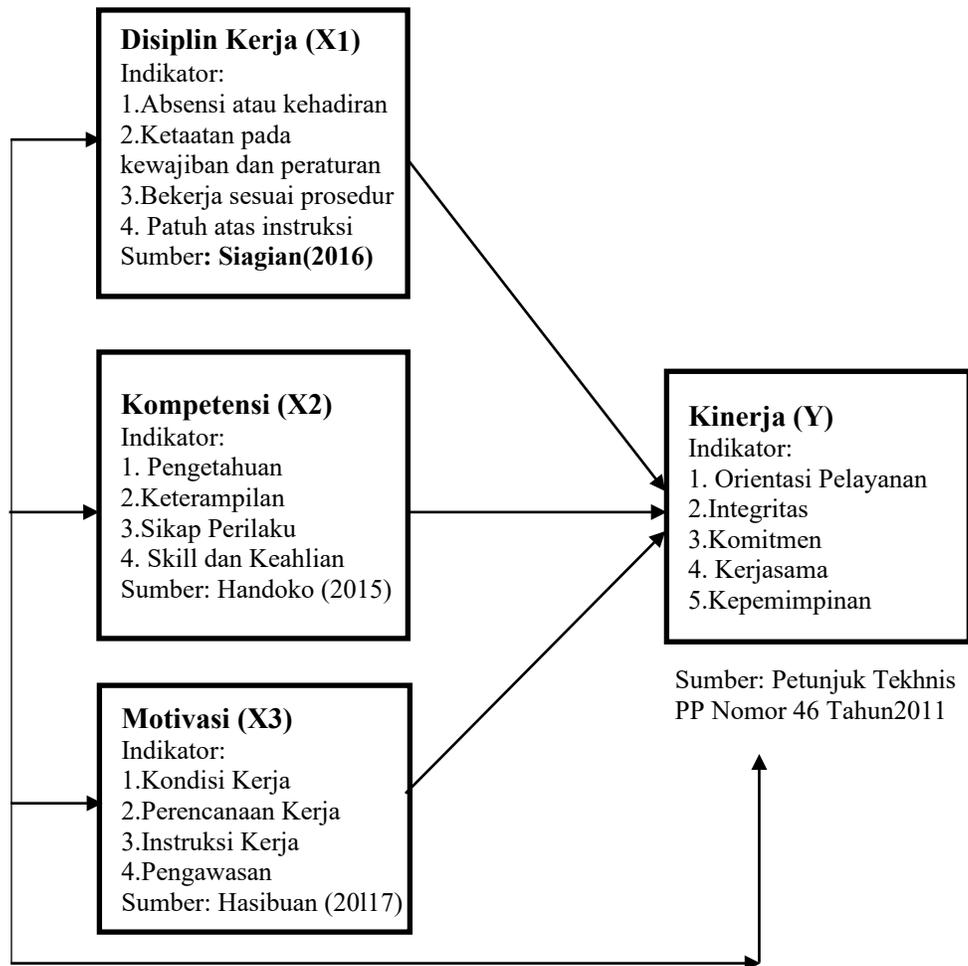
Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru, merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melakukan identifikasi daerah berisiko tinggi rawan bencana yang ada di wilayah Kabupaten Barru, masalah yang dihadapi adalah kordinasi dengan dinas terkaet dalam menangani bencana, dinas terkaet lambat merespon masalah karena harus menunggu keputusan atasannya, sedangkan petugas penanggulangan bencana dari badan penanggulangan bencana kabupaten Barru sudah berada di lokasi bencana, namun dari unik reaksi cepat lainnya belum merespon terhadap penanggulangan bencana, masalah intern lainnya yang sering dihadapi dalam penanggulangan bencana adalah kompetensi yang meliputi skill dan keterampilan menangani bencana relative kurang apalagi jika memerlukan nyali keberanian yang harus memerlukan perhitungan matang dalam menangani bencana, ini disebabkan dengan perinsip menghindari penolong yang di tolong, oleh sebab itu, dukungan Sumber Daya Manusia (pegawai) adalah merupakan prioritas utama, sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, kompetensi sumber daya manusia yang baik serta motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang optimal untuk mendapatkan kinerja yang optimal pula.

Kinerja pegawai apabila dibiarkan akan menurun dan menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang maksimal jika hal ini tidak dapat teratasi dengan cepat akan menimbulkan korban lebih besar dan akan menimbulkan korban jiwa, oleh sebab itu kesiapsiagaan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru dalam menghadapi Bencana lebih kepada Garda terdepan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BARRU”**.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan konsep kerangka pikir yang menjelaskan tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1. Alur kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan gambar kerangka konseptual penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja, Kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru
2. Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulagn Bencana Daerah Kabupaten Barru
3. Disiplin Kerja berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru

METODE PENELITIAN

Agar pendekatan ini lebih terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan, pendekatan penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pencarian data dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan, jenis penelitian ini adalah Penelitian asosiatif/hubungan. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dan waktu penelitian dilakukan mulai bulan September sampai dengan Oktober 2020. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Dengan menggunakan sampel 40 responden dengan teknik pengambilan Sampling jenuh Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini menggunakan angket/questioner dengan penggunaan skala. Teknik Analisis Data menggunakan teknis analisis regresi berganda, dengan didahului uji validasi dan uji reliabilitas, uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t dan uji f dan untuk mengetahui variabel yang dominan menggunakan Uji Beta, dan penelitian ini juga menggunakan uji determinasi (R square).

METODE ANALISIS DATA

Teknik Analisis data yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Disiplin
- X₂ = Kompetensi
- X₃ = Motivasi
- b₀ = Konstanta
- b₁₋₃ = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
HASIL

Uji Regresi Berganda

Pembahasan hasil penelitian ini menyangkut olahan data dengan menggunakan pengujian statistik dengan menggunakan olahan data SPSS dengan versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Hasil Perhitungan Regresi					Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Toleranc		VIF	
	B	Std. Error	Beta	t				
1 (Constant)	3.611	2.484		1.454	.155			
X1	.569	.125	.567	4.540	.000	.699	1.432	
X2	.536	.128	.452	4.187	.000	.934	1.071	
X3	-.032	.087	-.046	-.372	.712	.703	1.423	

Data diolah 2020,

Berdasarkan dari penyajian data tersebut diatas maka Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan asumsi persamaan

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Maka dapat diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 3.611 + 0.569X_1 + 0.536 X_2 - 0,032X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.611 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi, disiplin kompetensi, dan motivasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pada badan penanggulangan bencana daerah mempunyai nilai sebesar 3.611.
2. Nilai 0.569 pada variabel disiplin kerja (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0.569 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.569. Sehingga disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai 0.536 pada variabel kompetensi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0.536 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.356. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai -0.032 pada variabel motivasi (X3) adalah bernilai negative sehingga dapat dikatakan bahwa Koefisien regresi -.036. menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja maka akan mengalami menurun kinerja pegawai sebesar -0.032 satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari Analisa data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun observasi uji hipotesa ini hamper selalu berdasarkan pengujian hipotesa nol (H0) yang diartikan hipotesis yang berlawanan dengan teori yang akan dibuktikan, sedangkan hipotesa alternatif (H1) atau hipotesa kerja (Ha) yang berhubungan dengan teori yang akan di buktikan. Pada pengujian hipotesa tersebut diatas akan diawali dengan: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan) kemudian dilanjutkan dengan Uji Beta, dan Pengujian secara dominan.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel bebas atau indenpenden atau variabel (X) yang meliputi variabel disiplin kerja sebagai Variabel (X1), variabel kompetensi sebagai variabel (X2) dan variabel motivasi sebagai variabel (X3) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, pada uji t atau uji sendiri-sendiri (Parsial) dapat di gunakan dengan melihat hasil analisa pengolahan data yaitu dengan menggunakan rumus apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t- tabel) atau nilai sign < 0,05 maka dapat di katakan mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri, pada pengolahan data uji tersebut akan menghasilkan apakah ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau tidak berpengaruh, selain itu apakah ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja untuk itu dapat dilihat hasil pada tabel tersebut di bawah ini;

Tabel 2. Output uji parsial (uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
(Constant)	3.611	2.484		1.454	.155		
X1	.569	.125	.567	4.540	.000	.699	1.432
X2	.536	.128	.452	4.187	.000	.934	1.071
X3	-.032	.087	-.046	-.372	.712	.703	1.423

Sumber: Olahan data 2020

Jika melihat tabel diatas, maka terlihat bahwa dari variabel (X) terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) sedangkan variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh karena menghasilkan nilai negative. Untuk itu maka dapatlah dijelaskan hasil uji t secara parsial berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data seperti di bawah ini

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

1. **Pengaruh disiplin kerja (X₁)** terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (4.540 > 2.021) dan nilai sig.t 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima artinya variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya disiplin (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.
2. **Pengaruh Kompetensi (X₂)** terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru (Y) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (4.187 > 2.021) dan nilai sig.t 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima artinya variabel kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru dan dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak artinya (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.
3. **Pengaruh Motivasi (X₃)** terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, berdasarkan tabel di atas yang diperoleh nilai t- hitung <t-tabel yaitu (- 0.372 < 2.021) dan nilai sig.t 0,712 > 0,005 maka dapat disimpulkan H3 ditolak artinya variabel motivasi (X₃) berpengaruh negative terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Dari uraian uji t tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa uji t atau uji parsial dua variabel yaitu variabel disiplin Kerja (X1) dan variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan karena t- hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t-tabel) dan angka signifikan lebih kecil dari 005 % sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa uji t atau

uji secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pada variabel (X3) yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai, Karena dari hasil olahan data menghasilkan nilai negative yaitu (-372)

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dikenal dengan uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat. Pada Uji F secara simultan digunakan untuk melihat apakah mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak. Untuk melihat hasil uji F maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121.028	3	40.343	18.632	.000 ^b
Residual	77.947	36	2.165		
Total	198.975	39			

Dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan Motivasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) pada kinerja Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Karena dimana F-hitung menunjukkan angka F-hitung > F tabel yaitu sebesar nilai angka (>2.45) dengan signifikan, f sebesar 0,000 < 0,005. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menolak H0 dan menerima Ha sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni disiplin, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan.

Uji Determinasi

Penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780	.608	.576	1.471	1.599

Uji kontribusi Determinasi atau R Square atau R kuadrat untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan Variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel (Y) Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.608 yang dapat diartikan bahwa semua variabel bebas (X) yang meliputi Disiplin Kerja, kompetensi dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai 60.8 %,

sedangkan sisanya sebesar 39,2 % dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Dari Hasil Penelitian ini terdapat dua Variabel yang berpengaruh Positif dan Signifikan yaitu Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Variabel Kompetensi (X_2), sedangkan Variabel Motivasi (X_3) tidak berpengaruh.

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, pada uji t pada variabel Disiplin Kerja (X_1) menghasilkan nilai t- hitung $>t$ -tabel ($4.540 > 2.021$) dan nilai sig. ($0,000 < 0,005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Bencana merupakan ancaman yang suatu waktu akan muncul dengan membawa kerugian, baik kerugian sosial, ekonomi serta kerusakan infrastruktur bahkan korban jiwa, oleh sebab itu maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru harus tetap siaga dalam menghadapi bencana dengan mengedepan betapa pentingnya kedisiplinan tersebut. dari hasil penelitian menggambarkan hasil positif dengan selisih angka yang jauh antar t-hitung dan t-tabel yaitu nilai t- hitung $>t$ -tabel ($4.540 > 2.021$) dengan selisih 2.519 dan nilai sig. ($0,000 < 0,005$) sehingga dapat dimaknai bahwa petugas Penanggulangan Bencana kabupaten Barru benar mempunyai kedisiplinan yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya karena bencana merupakan keselamatan harta benda bahkan keselamatan jiwa bagi masyarakat., sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Berdasarkan hasil Penelitian tersebut diatas, sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu; Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja personil Polsek Semarang tengah kota Semarang, Uji hipotesis 1 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja personil. Hal ini didukung dengan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,401 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja personil

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dan dikaitkan teori disiplin maka Menurut Bejo Siswanto (2016) menguraikan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti : tujuan khusus disiplin yang sesuai dengan tujuan dalam menangani penanggulangan bencana yaitu; Para Pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan standar operasional prosedur (SOP) penanganan bencana maupun peraturan serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan kerja manajemen. Sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya, serta mampu memberikan penanganan pertolongan yang maksimum pada pihak-pihak yang membutuhkan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada penanganan bencana sehingga pegawai penanggulangan bencana mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek

maupun jangka panjang.

Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut diatas maka sesuai dengan hipotesa awal bahwa variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai variabel (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Pada hasil Uji t kompetensi (X_2) menghasilkan nilai yaitu t-hitung $>$ t-tabel ($4.187 > 2.021$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Variabel (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Adapun Kompetensi yang harus dimiliki oleh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, yaitu selain kemampuan administratif di kantor adalah kompetensi awal yaitu *first line*, kemampuan awal yang dapat memberikan pertolongan pertama. Kompetensi ini memerlukan keahlian keterampilan pengetahuan sikap yang diberikan dalam memberikan tindakan pertolongan pertama. Bantuan pertolongan pertama adalah salah satu pertolongan yang sangat dibutuhkan sebagai pertolongan awal sampai datangnya bantuan medis. Elemen kompetensi lain yang dibutuhkan sebagai pegawai penanggulangan bencana adalah melakukan kajian situasi, menerapkan prosedur pertolongan pertama, mengkomunikasikan rincian insiden dan faktor terpenting adalah mengevaluasi hasil kerja secara kuantitas maupun secara kualitas.

Berdasarkan penelitian tersebut di atas sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu; Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pertanian kabupaten bogor, Pengujian Hipotesis pada penelitian terdahulu Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai t hitung untuk kompetensi (X_1) sebesar 3.903 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $3.903 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanian Kabupaten Bogor.

Dikaitkan dengan teori yang mendasari penelitian ini yaitu Handoko (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai atau pegawai yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai atau pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sehingga dapat dirumuskan Indikator Kompetensi Pegawai atau pegawai menurut Handoko (2015) yaitu; pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku serta skill dan keahlian.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dari segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuat merasa mampu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya, kompetensi juga bisa berarti suatu kemampuan, kecakapan atau keahlian. Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut diatas yang dikaitkan dengan peneliti terdahulu, dan berlandaskan dengan teori pendukung maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Selanjutnya untuk Variabel Motivasi (X3) hipotesa dari hasil penelitian inimenunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Negatif pada variabel Motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai pada Badan penanggulangan Bencana Kabupaten Barru karena nilai t-hitung < kecil dari t-tabel; yaitu $(-0.372 < 2.021)$ dan nilai sig.t $0,712 > 0,005$ maka dapat disimpulkan H3 ditolak artinya variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru. Hal ini disebabkan bahwa pelaksanaan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah jika tidak terjadi bencana di mana proses kerja hanya bersifat rutinitas setiap harinya, tidak ada suatu inovasi atau tantangan baru yang harus dihadapi oleh para pegawai, yang seharusnya setiap waktu ada kombinasi kerja yang membuat motivasi kerja pada Pegawai, begitu pula dengan teguran para pimpinan tidak tampak sehingga Pegawai dalam kondisi biasa-biasa saja dan tidak terpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja, yang seharusnya pimpinan memberikan reward kepada pegawai dalam bentuk pujian atau hadiah sehingga dapat menimbulkan motivasi bagi pegawai badan penanggulangan bencana.

Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu; Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (2017) (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta) Oleh: dwi ayu wulandari Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,676 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,680 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surakarta.

Dari hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan teori Motivasi Kerja Menurut Robbins dan Judge (2015) yaitu; motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya

Karena tidak sejalan dengan hasil penelitian diatas dan teori yang mendukung maka penerapan motivasi di kantor penanggulangan bencana harus diterapkan agar dapat meningkatkan kinerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya baik dalam konteks belajar, bekerjamaupun dalam kehidupan lainnya.

Lanjut pada uji simultan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai F-hitung > F-tabel yaitu $(18.632 > 2.45)$ dengan signifikan, f sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas, yakni disiplin kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, sehingga dapat di maknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Berdasarkan dengan hasil penelitian diatas, jika dikerja secara bersama-sama (simultan) maka mempunyai pengaruh secara simultan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari La ode Rustam (2017) dengan Judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo “ dengan Hasil penelitian menunjukkan : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja, secara parsial

maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo

Sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh Pegawai, yang menurut Siagian(2016) Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur dan tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya dan dikerjakan secara bersama-sama. Disiplin kerja dalam hal ini dilakukan secara bersama-sama dan secara terus menerus oleh manajemen yang dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan dirinya bukan karena adanya sanksi tapi karena atas kesadaran dari diri pegawai tersebut. Sedangkan teori kompetensi menurut Handoko (2015) bahwa untuk menghasilkan secara bersama-sama maka karakteristik kompetensi dasar harus terpenuhi yaitu:

a) *Motives (Motif)* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau di kehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yanglain. b) *Traits (Watak)* adalah karakteristik fisik dan respon - respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. c) *Self concept (Bawaan)* adalah sikap, nilai dan citra diriseseorang. d) *Knowledge (Pengetahuan)* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu. e). *Skill (Ketrampilan atau Keahlian)* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Dari uraian tersebut dapat ditetapkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak yang dilandasi oleh pengetahuan serta keterampilan dan sikap yang baik yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tugasnya sehingga dapat menghasilkan Kinerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Variabel yang paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Disiplin Kerja dengan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin Kerja nilai beta 0.567, Kompetensi dengan nilai beta 0.452 dan Motivasi dengan nilai beta -0.046, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin Kerja (X1) yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru karena variabel disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai tertinggi 0.567. oleh sebab disiplin harus tetap dijaga karena disiplin merupakan hal yang sangat penting apalagi jika terjadi bencana, maka seluruh pegawai tanpa terkecuali wajib mengikuti kedisiplinan yang diterapkan, jika kedisiplinan tidak diterapkan maka akan terjadi pengorbanan harta benda bahkan terjadi pengorbanan jiwa. Penyelamatan jiwa harus menjadi perhatian khusus bagi petugas penanggulangan bencana karena penyelamatan jiwa jika tidak menerapkan kedisiplinan akan menimbulkan korban jiwa yang lebih banyak.

KESIMPULAN

1. Bahwa penelitian ini secara sendiri-sendiri (parsial) Dari ketiga variabel tersebut yang digunakan untuk uji t atau uji sendiri-sendiri (parsial) maka dapat di maknai bahwa (X1) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, hal ini menjadi perhatian bagi kantor badan penanggulangan bencana kabupaten Barru, karena disiplin dalam menangani bencana akan dapat lebih cepat menangani bencana, apalagi bencana menyangkut penyelamatan jiwa seseorang.

2. Begitu pula pada variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana kabupaten barru, kompetensi ini terlihat dari banyaknya usia produktif yang memang sangat dibutuhkan kemampuannya untuk menangani bencana, dan hal yang sangat menunjang adalah tingkat Pendidikan (S1) yang mencapai 52,5% yang mempunyai tingkat intelektual dalam bekerja baik kemampuan administrative maupun kemampuan di lapangan dalam menangani bencana.
3. Sedangkan pada variabel Motivasi(X3) tidak berpengaruh pada kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Hal ini disebabkan karena jika tidak terjadi masalah bencana para pegawai hanya bekerja secara rutinitas setiap hari terhadap kerjaan yang di kerjakan di kantor.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas yang didukung dengan teori penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik Disiplin Kerja, kompetensi, dan Motivasi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.
5. Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) yang mempunyai pengaruh yang paling Dominan karena variabel Disiplin Kerja (X₁) mempunyai nilai tertinggi 0.567.hal ini sangat mengembirakan karena disiplin menyangkut keselamatan jiwa.

SARAN

1. Pemerintah Kabupaten Barru dalam hal ini Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru,harus secara terus menerus dan berkesinambungan menerapkan sistim disiplin bagi para pegawai utamanya bagi pegawai yang bertugas dilapangan, penerapan tersebut dengan memperlakukan apel pagi pegawai setiap harinya dan sebelum pulang tetap melakukan apel sore.
2. Pemerintah Kabupaten Barru dalam hal ini kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus secara terus menerus meningkatkan kompetensi bagi pegawai dengan mewajibkan pegawai untuk mengikuti bimbingan tehnis (Bimtek) seminar-seminar atau Work Shop dan pelatihan pelatihan Secara berkesinambungan sehingga kompetensi mereka tetap terjaga dan senantiasa siap dalam menghadapi tugas yang sewaktu waktu terjadi dengan mengedepankan penanganan yang cepat, tepat, efektif,efesien dan terpadu agar korban jiwa dan kerugian harta benda dapat diminimalisir.
3. Pemerintah Kabupaten Barru dalam hal ini Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus secara terus menerus meningkatkan Motivasi Pegawai dengan memperlakukan sistim phunismen dan reward bagi pegawai
4. Disiplin sebagai faktor variabel yang sangat dominan agar terus menerus dijaga, karena membentuk Disiplin Pegawai cukup memerlukan waktu, namun kedisiplinan tersebut cukup bagus dalam bekerja maupun kehadiran para Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji (2009). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta

- Ancok. Singarinbun 2009. “Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian”.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan .* Jakarta: Bumi Aksara.
- Certo, 2013. *Startegic Management: Concepts and Applications*. Chicago: Austen Press.
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Ayu Wulandari, (2017) Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap disiplin pegawai Kantor Pelayanan Pajak
- Fahmi, Irham, 2014 *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, Yogyakarta,
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Harlie, 2010 Pengaruh disiplin kerja. Motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja, jurnal
- Irawan,. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Laode Rustam (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
- Lijan Poltak Sinambela dkk (2016; 15) dalam pelayanan publik, efektivitas dan efisiensi
- Metcalf & Eddy, 1991, *Wastewater Engineering: Treatment, Disposal and Reuse*, Third Edition, McGraw-, New York.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Jackson. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

- Munandar. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Nasution*. 2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pabundu Tika.2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Palan, R. 2008. Competency Management. Jakarta: PPM
- perda No. 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Barru,
- Perda No. 8 Tahun 2010 Tentang Pembentukan orgnaisasi dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru
- Peraturan daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana,
- Riyadi slamet 2011. Pengaruh kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Jurnal
- Robbins, judge . 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Saydam*, Gouzali.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Schermerhorn, John R. (2013). Introduction to Management. Twelfth edition. ISBN : 978-1-118-32402-8. John Wiley & Sons Singapore Pre. Ltd.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181
- Singodimedjo, sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Slamet Ahmad, Sulistiyono (2018) Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai di kantor pertahanan kabupaten Bogor.
- Sondang P. Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,Jakarta.
- Sudarmanto, 2015 Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono.(2015). MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung

Tofik Hidayat 2019, Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja personil polsek semarang tengah. Kota Semarang.

Torang, Syamsir. 2014. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta

Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.