Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi
e-ISSN: 2745-7281
Vol. 4, No. 1, Januari 2023

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Angga Saputra[1], Sri Rahayu[2] & Choiriyah[3]

[1]Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang
[2,3]Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: anggasaputra3189@gmail.com

Informasi Artikel:

Received: 21 Oktober 2022, Accepted: 10 Desember 2022, Published 02 Januari 2023

Abstract:

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, competence and motivation on employee performance of the Regional Disaster Management Agency of South Sumatra Province. A population of 150 employees was used in the research utilizing the associative approach, and 97 employees responded using a random sampling-based calculation on the Isaac and Michael formulas. The analysis technique uses the Instrument Validity and Reliability Test, the Classical Assumption Test and Multiple Linear Regression using SPSS 25 program. Based on the research results, known that Work Discipline has no significant effect on Employee Performance, Competence and Motivation have a significant effect on Employee Performance partially, while at the same time independent variables can explain the dependent variable of 65.1% while the remaining 34.9% is explained by the variable outside the model not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Competence, Motivation, Multiple Linear Regression

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi faktor yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Manusia menjadi penggerak yang aktif dan dominan dalam menjalani kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Saat ini banyaknya teknologi yang dapat mendukung produktivitas pegawai, akan tetapi secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi jika tidak didukung oleh kinerja yang baik dari pegawai maka teknologi tersebut tidak memberikann manfaat bagi organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Menurut Hariandja (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor yang utama selain modal usaha. Oleh karenanya, sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan agar efektivitas dan efisiensi instansi semakin

meningkat.

Tingkat kerja instansi pemerintah perlu di evaluasi dan dilaporkan untuk menjadi gambaran dari tingkat keberhasilan instansi mengelola sumber daya dalam mencapai hasil yang sesuai dengan rencana yang telah dirancang. Kinerja pegawai merupakan faktor yang mempunyai kontribusi nyata dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan standar kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga dibutuhkannya kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Mangkunegara (2019) terdapat beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti mengetahui kekurangan pegawai dalam menjalani tugas, mengenal dan mengidentifikasi penyebab kekurangan pegawai dengan sistem yang dianut dalam instansi serta mengadakan evaluasi apakah masalah tersebut sudah diselesaikan atau belum.

Wilayah Sumatera Selatan memiliki geografis, geologis, hidrologis dan demografis memiliki kemungkinanan terjadinya bencana, baik yang disebabkan oleh faktor alam maupun kebiasaan buruk masyarakat yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan yang berdampak psikologis dalam keadaan tertentu bisa menghambat pembangunan suatu daerah. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia menjadi salah satu yang memegang peranan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi mengelola sumber daya manusia untuk merencanakan penanggulangan bencana yang menjadi fokus perhatian oleh manajemen. Perencanaan kinerja penanggulangan bencana menjadi isu yang penting untuk dipecahkan oleh pimpinan instansi sebagai manajer dan pemimpin yang mengarahkan instansinya kepada arah pelaksanaan misi dan pencapaian misi organisasi.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan pegawai organisasi dengan harapan visi dan misi BPBD akan tercapai. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin, karena kunci kesuksesan tidak hanya pada keunggulan teknologi atau tersedianya dana yang mencukupi akan tetapi faktor manusia yang menjadi peranan penting yang akan mengaplikasikan dan mengevaluasi dalam mengendalikan masalah yang ada pada organisasi.

Kinerja yang baik tercipta ketika pegawai telah bekerja secara optimal yang dapat mendukung dan mencapai tujuan instansi. Instansi yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik pula. Oleh karena itu membentuk pegawai yang mencapai efektivitas kerja sangat penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah terutama yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan. Salah satu caranya dengan melakukan kegiatan kemanusiaan dengan harapan masyarakat mendapatkan manfaat, terutama masyarakat yang terdampak bencana. Fenomena bencana alam bentuk kejadian yang tidak dapat diprediksi waktu terjadinya, oleh sebab itu diperlukannya kinerja yang optimal, kesadaran diri dalam mengikuti aturan yang berlaku di instansi, kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi dan motivasi dari diri pegawai sebagai individu untuk selalu ingin berkembang dan meraih prestasi kerja dan tidak lepas juga dukungan yang diberikan instansi agar pegawai merasakan kepuasan bekerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi.

Strategi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan 2020-2024 diarahkan untuk penguatan Sistem, Regulasi dan Tata Kelola Bencana dan Proyek Prioritas Nasional, Integritasi Kerjasama Kebijakan dan Penataan Ruang Berbasis Risiko Bencana. Indikator Kinerja BNPB tahun 2020 sebagai berikut.

Pengukuran kinerja BPBD tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan capaian tahun sekarang dengan tahun sebelumnya. Indikator kinerja tersebut merupakan indikator yang targetnya telah ditetapkan oleh instansi, berikut hasil kinerja BPBD Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. Indikator Kinerja BPBD 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian
1	Menurunnya risiko bencana di daerah rawan bencana	Indeks Risiko Bencana	145%	141,65%
2	Terselamatkannya sebanyak mungkin jiwa pada saat keadaan darurat bencana	Rata-rata angka kematian akibat bencana pada saat keadaan darurat per 100.000 penduduk wilayah terdampak (% penurunan rata-rata angka kematian	3%	3,6%
3	Pulihnya kehidupan dan penghidupan yang lebih baik, aman dan berkelanjutan di daerah pascabencana	Indeks pemulihan pascabencana (% kenaikan indeks)	5%	5,22%
4	Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan penanggulangan bencana yang profesional, akuntabel dan transparan	Indeks reformasi birokrasi	76%	64.01%

Sumber: Laporan Kinerja BPBD 2020

Berdasarkan hasil capaian diatas masih terdapat beberapa hasil capaian yang belum sesuai dengan rencana dan yang lainnya masih stagnan sehingga masih perlu perbaikan terhadap capaian indikator Kinerja BPBD, terutama dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab yang tentu saja belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh instansi Bencana yang terus terjadi di Indonesia seperti bencana alam dan pandemi virus Covid-19 menjadi tantangan tersendiri bagi BPBD dalam mencapai kinerja lebih baik. Menurut Hasibuan (2017) pelayanan yang berkualitas dapat dilakukan dengan baik jika didukung dengan kinerja yang baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang sudah direncanakan. Untuk itu pegawai dituntut memiliki kualitas yang baik dan berkompeten pada bidangnya.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan sikap yang taat dan patuh atas peraturan yang berlaku dalam instansi tanpa ada paksaan dari pihak luar. Sikap ini tidak hanya untuk pegawai sebagai individu akan tetapi dari kelompok yang bergabung dalam suatu instansi. Dengan disiplin

kerja pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja akan bekerja dengan baik yang mampu membangun produktivitas. Dalam hal kedisiplinan diatas, hal ini penting untuk menjadi kesadaran seluruh pegawai dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan guna menanamkan disiplin dalam ketepatan waktu datang dan pulang kerja, ketepatan waktu dalam menanggulangi bencana agar tidak memperburuk keadaan serta kepatuhan dalam melaksanakan peraturan yang sudah diatur dan sosialisasikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Disiplin kerja dibutuhkan untuk memperlancar segala kegiatan yang ada di instansi, hal ini sesuai dengan pendapat Edi (2018) disiplin kerja sebagai alat yang digunakan instansi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia meningkatkan kesadaran dan ketersediaan dalam mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun gambaran kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan tabel data absensi pegawai dari bulan April 2021 sampai dengan Mei 2022, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi Pegawai BPBD

Triwulan	Sakit	Izin	Absen	Terlambat	Jumlah Ketidakhadiran
I	12	14	13	34	39
II	13	12	8	32	33
III	7	16	18	42	41
IV	10	13	22	35	45

Sumber: Laporan Kinerja BPBD 2022

Berdasarkan data absensi pegawai di atas, terdapat pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang tidak hadir setiap triwulannya semakin meningkat, selain pegawai yang tidak hadir banyak pula pegawai yang datang terlambat. Badan Penanggulangan Bencana telah mempunyai aturan organisasi yang harus di terapkan oleh semua pegawai, akan tetapi masih adanya pegawai yang hanya melakukan absen setelah itu keluar dari kantor dan juga pulang sebelum waktunya. Masih terdapat Ketataan pada standar kerja pun masih kurang diperhatikan oleh pegawai BPBD terlihat dari penilaian indikator kinerja yang sudah dijelaskan sebelumnya Dari data diatas menunjukkan adanya ketidakdisiplinan pegawai yang akan berdampak ketika terjadinya bencana pegawai tidak mendapatkan informasi yang terbaru, serta terlambatnya penanganan yang akan diberikan kepada masyarakat yang terdampak bencana. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Primadi (2017), Kurniawan (2020) dan Rahmayanti (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu instansi.

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Edison (2016) kompetensi merupakan kemampuan individu untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan mempunyai keunggulan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang dimiliki pegawai sangat penting bagi instansi, teknologi secanggih apapun ketika pegawai tidak mempunyai kompetensi, maka teknologi

tersebut tidak akan memberikann dampak yang signifikan terhadap kegiatan yang dilakukan instansi.

Potensi sumber daya manusia yang diwakilkan oleh pegawai menjadi satu modal dalam mencapai tujuan bersama baik bersama pemerintah maupun masyarakat, akan tetapi potensi tersebut masih kurang dirasakan manfaatnya secara optimal mengingat tingkat keterampilan dan pendidikan yang masih rendah, persoalan kinerja pegawai dan pelayanan publik menjadi permasalahan yang masih menjadi masalah utama diberbagai instansi pemerintah, demikian halnya dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi yang mengelola di bidang pengawasan dan pembinaan baik kepada pegawai instansi maupun kepada masyarakat, pegawai diharapkan memberikann kinerja yang optimal dalam melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan yang berkualitas seperti memberikan sosialisasi dalam pencegahan dini penanggulangan bencana alam dengan cara melakukan pemantauan dan memberikann informasi adanya potensi bencana alam, hal ini secara tidak langsung dapat memberikann kekhawatiran yang berlebihan bagi masyarakat saat akan terjadinya bencana alam.

Adapun indikator kompetensi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang didapatkan dari hasil survey bagian personalia yang dilakukan pada 30 orang pegawai, sebagai berikut:

Tabel 3. Indikator Kompetensi Pegawai BPBD

No	Indikator	Jumlah
1	Pegawai masih kurang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang dalam melakukan pekerjaan	10
2	Pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi	15
3	Pegawai mendapatkan hambatan atau kendala dalam memunculkan ide atau gagasan untuk kemajuan instansi.	21
4	Pegawai belum mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan oleh instansi	12

Sumber: Hasil survey bagian personalia (2021)

Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Namun berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kompetensi pegawai masih rendah jika dibandingkan karena hampir 58 pegawai (37%) dari 150 pegawai (100%) kurang memiliki kompetensi yang optimal karena menurun. Hal ini tentu saja berkaitan dengan kompetensi yang terkait dengan pengetahuan dan keterampilan, apabila pegawai BPBD memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentu saja hambatan-hambatan tersebut akan mudah untuk diselesaikan sehingga mereka akan membentuk *self-concept* untuk dapat percaya diri menghadapi berbagai tantangan tugas yang ada. Menurut Romberg (2017) kompetensi dapat terbentuk apabila 4 hal tersebut terpenuhi.

Kondisi yang seperti ini akan berdampak pada hasil kinerja pegawai dalam memberikann layanan kepada masyarakat, dampak lain juga dapat dirasakan seperti *apatisme* pegawai dalam menilai setiap persoalan yang timbul di lingkungan instansi. Pegawai seharusnya

mempunyai rasa tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat tanpa melihat besar kecilnya pelayanan yang dilakukan. Pelayanan yang dilakukan pegawai akan memberikann kesan yang memuaskan dan citra baik dari masyarakat jika pegawai dapat bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat. Selanjutnya dalam menjalankan tugas sebagian pegawai tidak berorientasi pada kualitas kerja akan tetapi cenderung hanya dalam memenuhi tugas semata.

Permasalahan lainnya yang muncul, dalam memberikan pendidikan para pegawai akan diberikan pembekalan di pusat Pendidikan dan pelatihan penanggulangan bencana (pusdiklat) yang nantinya informasi tersebut akan di sosialisasikan pada masyarakat. Salah satu yang dijadikan proritas oleh BNPB sendiri ialah terkait dengan pendidikan dan pelatihan penanggulangan bencana alam yang ditargetkan 19 lokasi dan Pendidikan aman dari bencana (SPAB) sebanyak 8 lokasi. Namun, Adapun kendala yang perlu dihadapi oleh para pegawai dalam memberikan Pendidikan pada masyarakat diantaranya terkait jadwal, ada beberapa titik lokasi yang ditentukan melewati batas dari waktu yang sudah ada, hal ini berkaitan dengan adanya masalah terkait dengan dorongan mencapai tujuan maupun inisatif untuk dengan segera memberikan Pendidikan pada masyarakat, dan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tututan kerja mereka dengan optimal

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivky (2015), Pramularso (2018) dan Suyanto (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain disiplin kerja dan kompetensi, motivasi yang ada pada diri pegawai dan dorongan dari instansi juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasil oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Adanya rasa semangat dapat mengurangi kelelahan dan rasa jenuh yang dirasakan pegawai dan membuat pegawai menjalankan tugasnya dengan lebih bersungguh-sungguh, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang (Sutrisno, 2018: 109). Dengan adanya motivasi kerja, pegawai mempunyai dorongan untuk bekerja lebih optimal dengan memberikann kemampuan dan keterampilannya sehingga hal ini akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerjanya. Ketika seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka akan memberikann dampak yang positif terhadap instansi dalam mencapai tujuan, semakin meningkatnya motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin memuaskan bagi instansi.

Motivasi kerja dibutuhkan dalam setiap instansi untuk memacu pegawai lebih produktif dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan agar dapat tercapai tujuan dari instansi. Dengan adanya motivasi yang ada pada diri pegawai akan memberikann perhatian dan tanggung jawabnya secara penuh terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat yang akan berdampak pada pencapaian target yang telah direncanakan oleh instansi. Maka dari itu instansi yang menginginkan tercapai dan merealisasikan rencana tersebut perlu memberikann motivasi secara terus- menerus dalam hal mengerjakan tugas maupun perilaku ketika bekerja. Dengan belum tercapainya sasaran rencana kerja, hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi yang ada di BPBD Provinsi Sumatera Selatan. Adapun permasalahan yang ditemukan masih terdapat pegawai yang menghabiskan waktunya dengan bersantai dan mengobrol dengan rekan kerja serta masih banyaknya pegawai yang tidak hadir setiap triwulannya, penggunaan waktu yang kurang efektif dan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, tidak ada inisiatif untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah diberikan, pencapaian sasaran yang masih stagman

mengindikasikan kurangnya semangat kerja pegawai dalam meraih prestasi kerja, sehingga dibutuhkan dorongan motivasi kepada pegawai agar kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat memuaskan. Oleh sebab itu motivasi pegawai sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pegawai BPBD Provinsi Sumatera Selatan terhadap masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017), Chandra (2018) dan Chusminah (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maria (2016), Mardhiyah (2021) dan Irawan (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2018), Krisnawati (2020) dan Bonita (2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitina yang dilakukan oleh Rosmaini (2019), Ridha (2020) dan Rahmat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Razak (2018), Heriyanto (2018) dan Mahestri (2022) yang menyatakan jika motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prista (2016), Arief (2019) dan Meita (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai seoptimal mungkin, dibutuhkan peran manajemen dalam mengatur serta memberikann arahan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana yang telah dibebankan kepadanya, selain itu juga dibutuhkan pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan, kesadaran dalam diri pegawai dan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya sasaran kerja yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan dan adanya research gap, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja pegawai, akan tetapi hal ini belum terbukti benar di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2015) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian

diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan pegawai. berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Menurut Sinambela (2016) kinerja merupakan salah satu kumpulan dari kerja ada pada diri pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan instansi pada periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam mencapai tujuan instansi pada periode tertentu.

Menurut Lazer (Ardina, 2017) terdapat beberapa komponen dalam indikator kerja, sebagai berikut: (1) Kemampuan teknik, yaitu Ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai, kemampuan dalam menggunakan metode dan teknik kerja yang dilakukan oleh pegawai; (2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas dari instansi, penyesuaian bidang dari unit masing-masing kedalam bidang operasional instansi secara menyeluruh dan bentuk tanggung jawab sebagai seorang pegawai; (3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, motivasi pegawai, melakukan negosiasi dan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

Menurut Sutrisno (2017) pengukuran kinerja terbagi menjadi 6 aspek, sebagai berikut: (1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualtias yang dihasilkan oleh pegawai; (2) Pengetahuan dalam bidang pekerjaan, tingkat pengetahuan yang berhubungan erat dengan tugas dari pekerjaan akan mempengaruhi kualitas dari hasil pekerjaan; (3) Inisiatif, tingkat inisiatif pegawai selama menjalankan tugas dalam melayani masyarakat yang terkena bencana; (4) Kecakapan mental, tangka kemampuan dan kecepatan pegawai dalam menerima instruksi dan menyesuaikannya dengan cara kerja pada situasi yang ada; (5) Sikap, tingkat semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya di lapangan; (6) Disiplin waktu dan tingkat kehadiran pegawai, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Tambulon (2016) komponen operasional *Human resource Management* (SDM) yang paling penting adalah disiplin pegawai karena secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas yang mungkin dicapai di tempat kerja. Menurut Abdullah (2017) disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2015) arti dari kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja sebagai metode mengoreksi atau menghukum pegawai yang tidak mematuhi aturan atau prosedur yang berlaku dalam organisasi (Simanora, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua standar organisasi dan norma sosial yang terkait. Disiplin kerja adalah suatu strategi yang digunakan oleh manajer untuk menjalin hubungan dengan pegawai sehingga mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua standar organisasi, menurut Rivai (2016) merupakan sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk menerima dan mentaati aturan-aturan yang berlaku di sekitarnya, menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dalam diri pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten, serta mengikuti aturan yang dapat membangun kinerja lebih terarah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: (1) Besar kecilnya pemberian kompetensi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi keteladanan pimpinan sangat penting; (2) Lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan; (3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya; (4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan; (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan sesuai dengan yang telah diputuskan, maka harus ada pengawasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan organisasi; (6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai, pegawai adalah orang-orang dengan kepribadian unik yang juga manusia; (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Sutrisno (2017) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut: (1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi; (2) Taat terhadap peraturan organisasi. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain; (4) Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.3 Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2019) kompetensi sebagai pengetahuan tentang bakat, kemampuan, atau kualitas pribadi yang unik yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. Kompetensi mengacu pada seperangkat keterampilan dan standar kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau mempertahankan posisi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Moeheriono (2015) karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan menurut Palan (2017) terdapat dua istilah tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan, yaitu kompetensi

(*competency*) yang berkaitan dengan perilaku dan kecakapan (*competence*) yang menjadi tugas atau hasil dari pekerjaan.

Agar pegawai negeri dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien, Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku. Menurut pendapat Guswita (2017) kompetensi sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kualitas atau sumber daya manusia yang luar biasa yang tertanam. Kualitas tertentu yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efisien disebut sebagai atribut. Karena karakteristiknya meliputi persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, ataupun karakteristik tertentu. Ada yang menginterpretasikan kompetensinya setara dengan kemampuan dan pengujiannya. Ada lagi yang menginterpretasikan setara dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahun dan kemampuan yang mendukung pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun indikator menurut Wibowo (2016) sebagai berikut: (1) Keterampilan (*skill*), kemampuan dalam mengerjakan tugas fisik atau mental termasuk berpikir analitis dan konseptual; (2) Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki pegawai dan memahami ilmu pengetahuan atau informasi pada bidang masing-masing; (3) Konsep diri (sikap), sikap yang dimiliki pegawai harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan menyelesaikan pekerjaan itu dengan sebaik mungkin; (4) Sifat (*trait*), sesuatu yang bersangkutan secara konsisten oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memiliki perilaku untuk melakukan sebuah tindakan.

Menurut Romber (2017) pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan dapat menjadi indikator dalam mengukur tingkat kompetensi, sebagai berikut: (1) Pengalaman kerja merupakan landasan atau acuan bagi kemampuan seorang pegawai untuk mengatur lingkungannya secara tepat, mengambil risiko yang diperhitungkan, menghadapi tantangan secara langsung, dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak untuk menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan pekerja yang kompeten. di bidangnya; (2) Pendidikan adalah proses yang memajukan pengetahuan teoritis dan kemampuan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan output produktif pegawai dan menciptakan sumber daya manusia untuk menghadapi segala kemungkinanan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan; (3) Pengetahuan mengacu pada keahlian atau informasi seseorang dalam bidang tertentu; (4) Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi

diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau acuan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Menurut Mulyasa (2016) motivasi sebagai tenaga pendorong yang menyebabkan perubahan tingkah laku ke suatu tujuan tertentu. Motivasi konsep sikap dan nilai-nilai yang mampu mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan yang lebih spesifik. Sikap dan nilai terbagi menjadi dua komponen yaitu, arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai sebuah tujuan) dan kekuatan perilaku (usaha yang dilakukan pegawai dalam mencapai sebuah tujuan). Menurut Mangkunegara (2016) motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di instansi, motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat mendorong pegawai ke suatu tujuan dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Selain itu, menurut Arief (2017) motivasi juga dapat disebut sebagai keadaan yang memberikann energi, mendorong suatu kegiatan, mengarahkan dan menyalurkan suatu tindakan dalam mencapai kebutuhan yang memberikann kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan yang terdapat pada instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa motivasi adalah dorongan, bimbingan, dan pembangkitan tindakan untuk mencapai kemajuan, atau langkah menuju pencapaian tujuan dan misi yang telah ditetapkan dengan tetap berpegang pada aturan yang telah ditentukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun faktor-faktor motivasi menurut Danim (2016) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja; (2) Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri; (3) Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja pegawai BPBD, semakin besar kesadaran yang dimiliki pegawai maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap keberhasil dan sasaran yang telah direncanakan oleh pihak instansi. Menurut Pipit (2017) disiplin kerja sebuah kemampuan pegawai secara terus menerus mengikuti nilai dan norma yang ada pada instansi dan tidak melanggar peraturan yang ada pada instansi. Tingkat kehadiran yang rendah akan membuat pegawai kekurangan informasi yang terkini dan permasalahan yang lain sehingga kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat kurang optimal. Namun, ketika pegawai BPBD mempunyai tingkat kesadaran diri yang tinggi dan selalu hadir dalam segala bentuk kegiatan yang diadakan oleh BPBD akan membuat pegawai cepat dan tanggap dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan instansi.

Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pitria (2017), Chandra (2018) dan

Chusminah (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai maka instansi sebaiknya melakukan tindakan yang tegas terhadap pegawai yang kurang memiliki kesadaran diri dalam kedisiplinan agar pegawai tersebut dapat mengevaluasi kinerjanya sehingga akan meningkatkan kualitas kerja, kuantitas dan tanggung jawab yang akan berdampak terhadap kemajuan instansi.

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan pada bidang tertentu, kompetensi menjadi karakteristik dasar yang mengindikasikan cara perilaku dan berpikir dalam cakupan yang luas dan bertahan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Kompetensi dan kinerja mempunyai keterkaitan yang positif yaitu latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai. Suatu instansi diharuskan mempunyai pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk dapat mengelola instansi agar aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik yang berdampak terhadap kualitas kerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Annisa (2018), Muslimat (2020) dan Krisnawati (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi cenderung mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki keterampilan yang dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh instansi

Oleh karena itu, pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan motif lebih dapat melakukan inisiatif ketika terjadinya permasalahan dalam maupun luar instansi, pegawai juga mampu menjalankan tugasnya dalam melayani pertanyaan atau keluhan yang diberikan masyarakat, ketika instansi mempunyai pegawai yang berkompeten maka kinerja yang dihasilkan pun aku berdampak positif, akan tetapi pengetahuan yang ada pada pegawai harus diikuti dengan keterampilan, sehingga rencana kerja yang telah dibuat dapat dicapai.

Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri manusia yang dapat menyebabkan sebuah tindakan, yang mana tindakan tersebut dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi terselesaikannya tugas yang diberikan instansi. Hal ini mengindikasikan seberapa kuat dorongan, usaha dan kesediaan pegawai untuk berkorban demi tercapainya sebuah tujuan. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting terhadap kinerja pegawai karena dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang optimal.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indra (2016) Winata (2019) dan Wulandari (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang tingkat motivasinya rendah, oleh karena itu instansi akan mudah mencapai sasaran dan sesuai dengan rencana strategi mereka ketika mampu memberikann motivasi kepada pegawai dan mempertahankan pegawai yang telah mempunyai motivasi yang tinggi.

Pegawai selalu mempunyai harapan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik sehingga mendapatkan penghargaan dan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya, penilaian kinerja perlu dilakukan secara subyektif untuk dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan

kegiatannya. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik dan mengalami peningkatan kinerja yang signifikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam periode tertentu, ada beberapa faktor yang dapat berdampak pada kinerja pegawai seperti disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran yang dimiliki setiap pegawai dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di suatu instansi. Dengan kesadaran ini diharapkan pegawai dapat bekerja dengan standar kerja yang sudah ditentukan, sehingga dapat membantu instansi mencapai tujuannya. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat berdampak pada pekerjaannya yang selesai tepat pada waktunya, tertib dan lancar, sehingga hasil kerja yang capai akan meningkat dan akan berdampak pada pelayanan pegawai kepada masyarakat lebih memuaskan.

Motivasi sesuatu hal yang harus ada pada diri pegawai untuk dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya, motivasi juga diperlukan dari pihak instansi untuk memberi dorongan, arahan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga adanya motivasi dalam diri pegawai dan dorongan dari pihak instansi akan membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan menambah semangat pegawai dalam bekerja, hal ini aku membuat instansi dan pegawai secara bersama-sama mencapai tujuannya.

Kompetensi menjadi kegiatan sehari-hari pegawai yang dilakukannya dengan ilmu pengetahuan, skill dan akhlak yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat melakukan kegiatannya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya, pengalaman, kecakapan dalam menguasai suatu bidang menjadi kemampuan intelektual yang dimiliki pegawai. Dalam dunia kerja saat ini instansi membutuhkan pegawai yang dapat berpikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dalam menghadapi perubahan yang ada, singkatnya pegawai harus cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, sehingga dapat memberikann pelayanan publik yang berkualitas dan memberikann kepuasan pada masyarakat.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meita (2020), Pitri (2021), Akbar (2021) dan Hidayat (2021) yang menyimpulkan ketidak terdapat kesadaran diri dalam diri pegawai, terdapat pengetahuan, keterampilan dan mempunyai semangat dalam mempelajari hal baru serta mempunyai motivasi dan diberikan dorongan, arahan oleh instansi akan berdampak pada peningkatan kinerja, sehingga pegawai mendapatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan dari instansi.

3. Metode Penelitian

Pada objek penelitian kali ini Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan di jalan Bandara Sultan Mahmud Badarudin II, Talang Betutu, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kinerja Pegawai (Y) menggunakan indicator kualitas, kuantitas dan tanggung jawab. Disiplin Kerja (X1) menggunakan indicator kehadiran, taat terhadap aturan organisasi dan ketaatan pada standar kerja. Kompetensi (X2) menggunakan indicator pengetahuan, keterampilan dan sikap (*self-concept)*. Motivasi Kerja (X3) menggunakan indicator dorongan mencapai tujuan, inisiatif dan semangat kerja. Populasi sasaran dari penelitian ini adalah 150 Pegawai ASN di Sekretariat Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan sample 97 berdasarkan rumus Isaac Michael. Model analisis menggunakan model regresi berganda (*multiple regression*).

4. Hasil dan Pembahasan

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.854	4.084		3.483	.002
Disiplin Kerja	.290	.208	.126	1.034	.111
Kompetensi	.372	.290	.213	1.852	.030
Motivasi Kerja	.454	.372	.300	2.850	.015

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.854 + 0{,}290\ X_1 + 0{,}372\ X_2 + 0{,}454\ X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 19.854 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai kinerja karyawan sebesar 19.854.

Koefisien variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan sebesar 0,290 yang berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan naik sebesar 0,290 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien variabel kompetensi (X2) sebesar 0,372 yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1%, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan naik sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,454 yang berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan naik sebesar 0,454 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini.

Tabel 5. Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3315.215	3	1010.504	27.215	.000[b]
Residual	5580.731	94	60.930		
Total	8606.253	97			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Coefficients pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Uji t

Model	t	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	1.034	.111
Kompetensi (X2)	1.852	.030
Motivasi Kerja (X3)	2.850	.015

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai prob. t hitung dari variabel disiplin kerja sebesar 0,111 > α 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Kompetensi mempunyai nilai prob. t hitung sebesar 0,030 < α 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a ditrima yang berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Motivasi kerja mempunyai nilai prob. t hitung sebesar 0,015 < α 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a ditrima yang berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel model summary pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685[a]	.668	.651	1.97598

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil dari model summary nilai

ADJUST R-Square sebesar 0.651 yang berarti variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 65,1% sedangkan 34,09 % dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini,

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam periode tertentu, ada beberapa faktor yang dapat berdampak pada kinerja pegawai seperti disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran yang dimiliki setiap pegawai dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan nilai- nilai dan norma yang berlaku di suatu instansi. Dengan kesadaran ini diharapkan pegawai dapat bekerja dengan standart kerja yang sudah ditentukan, sehingga dapat membantu instansi mencapai tujuannya. Tingkat kedisplinan yang tinggi dapat berdampak pada pekerjaanya yang selesai tepat pada waktunya, tertib dan lancar, sehingga hasil kerja yang capai akan meningkat dan akan berdampak pada layanan pegawai kepada masyarakat lebih memuaskan.

Kompetensi menjadi kegiatan sehari-hari pegawai yang dilakukannya dengan ilmu pengetahuan, skill dan akhlak yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat melakukan kegiatannya secara professional, efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya, pengalaman, kecakapan dalam menguasi suatu bidang menjadi kemampuan inteklektual yang dimiliki pegawai. Dalam dunia kerja saat ini instansi membutuhkan pegawai yang dapat berfikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dalam menghadapi perubahan yang ada, singkatnya pegawai harus cepet beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan memberikan kepuasan pada masyarakat.

Deskripsi variabel kinerja terdapat 6 responden yang sangat tidak setuju dengan pernyataan saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja dan 3 responden tidak setuju dengan pernyataan organisasi menetapkan target dengan penuh perhitungan. Organisasi yang melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai akan membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan dan meningkatkan hasil kerja, sehingga dibutuhkan peranan dari organisasi dalam memberikan contoh kepada pegawaim pelatihan dan semangat dalam bekerja untuk terus mengembangkan kemampuan yang sudah ada dalam diri pegawai agar pegawai dalam meraih prestasi kerja dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meita (2020), Pitri (2021), Akbar (2021) dan Hidayat (2021) yang menyimpulkan tingginya kesadaran diri dalam diri pegawai, terdapatnya pengetahuan, keterampilan dan mempunyai semangat dalam mempelajari hal baru serta mempunyai motivasi dan diberikan dorongan, arahan oleh instansi akan berdampak pada peningkatan kinerja, sehingga pegawai mendapatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja pegawai BPBD, semakin besar kesadaran yang dimiliki pegawai maka semakin besar pula

pengaruhnya terhadap keberhasil dan sasaran yang telah direncanakan oleh pihak instansi. Menurut Pipit (2017: 2) disipin kerja sebuah kemampuan pegawai secara terus menerus mengikutin nilai dan norma yang ada pada instansi dan tidak melanggar peraturan yang ada pada instansi. Tingkat kehadiran yang rendah akan membuat pegawai kekurangan informasi yang terkini dan permasalahan yang lain sehingga kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat kurang optimal. Namun, ketika pegawai BPBD mempunyai tingkat kesadaran diri yang tinggi dan selalu hadir dalam segala bentuk kegiatan yang diadakan oleh BPBD akan membuat pegawai cepat dan tanggap dalam menghadapi permasalahanyang terjadi dilingkungan instansi.

Deskripsi variabel disiplin kerja terdapat 5 responden yang sangat tidak setuju dengan pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan dan 5 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju saya datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentutukan organisasi. Berdasarkan hasil deskripsi variabel dapat disimpulkan bahwa tingkat kesadaran disiplin kerja pegawai masih rendah, sehingga terdapat pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu yang dapat menghambat kemajuan organisasi. Organisasi hendaknya memberikan sanksi kepada pegawai yang masih melanggar aturan dan prosedur yang ada di organisasi, sehingga peraturan yang dibuat dapat dijalankan dengan benar dan memberikan peningkatan dalam kesadaran dalam diri pegawai untuk selalu mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Pegawai yang menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan organisasi dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi.

Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pitria (2017), Chandra (2018) dan Chusminah (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah (2019) dan Irawan (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ariabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan pada bidang tertentu, kempetensi menjadi karakteristik dasar yang mengindikasikan cara perilaku dan berpikir dalam cakupan yang luas dan bertahan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Kompetensi dan kinerja mempunyai keterkairan yang positif yaitu latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai. Suatu instansi diharuskan mempunyai pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk dapat mengelola instansi agar aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik yang berdampak terhadap kualitas kerja pegawai.

Oleh karena itu, pegawai yang mempunyai pengetahuan lebih dapat melakukan insiatif ketika terjadinya permasalahan dalam mapun luar instansi, pegawai juga mampu menjalankan tugasnya dalam melayani pertanyaan atau keluhan yang diberikan masyarakat, ketika instansi mempunyai pegawai yang berkompeten maka kinerja yang dihasilkanpun aku berdampak positif, akan tetapi pengetahun yang ada pada pegawai harus diikuti dengan keterampiran, sehingga rencana kerja yang telah dibuat dapat dicapai.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kompetensi terdapat 3 responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan dan 6 responden yang tidak setuju memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam suatu organisasi tidak semua pegawai mempunyai kompetensi yang sesuai pada bidang pekerjaannya, peran organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan kepada pegawai agar pegawai lebih memahami deskripsi pekerjaan dan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan kendala yang dihadapi, ketika pegawai dapat menyelesaikan suatu masalah yang ada pada organisasi, semangat dalam bekerja akan tumbuh dengan sendirinya karena pegawai merasakan dapat memberikan kontribusi dalam menyelesaikan rencana kerja yang sudah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2018), Muslimat (2020) dan Krisnawati (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi cendurung mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki keterampilan yang dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri manusia yang dapat menyebabkan sebuah tindakan, yang mana tindakan tersebut dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi terselesaikannya tugas yang diberikan instansi. Hal ini mengindikasikan seberapa kuat dorongan, usaha dan kesediaan pegawai untuk bekorban demi tercapainya sebuah tujuan. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting terhadap kinerja pegawai karena dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang optimal.

Pegawai selalu mempunyai harapan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik sehingga mendapatkan penghargaan dan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya, penilaian kinerja perlu dilakukan secara subyektif untuk dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan kegiatannya. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik dan mengalami peningkatan kinerja yang signifikan.

Deskripsi variabel motivasi kerja terdapat 4 responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju dan 10 responden tidak setuju saya aktif mempelajari hal baru untuk membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja. Berdasarkan hasil deskripsi variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugasnya hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi, belum ada tindakan atau usaha dalam meningkatkan kemampuan dalam hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan. Organisasi hendaknya lebih aktif dalam memberikan dorongan semangat kerja dalam mencapai hasil kerja yang optimal dari pegawai dan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra (2016) Winata (2019) dan Wulandari (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang

positif san signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang tingkat motivasinya rendah, oleh karena itu instansi akan mudah mencapai sasaran dan sesuai dengan rencana strategi mereka ketika mampu memberikan motivasi kepada pegawai dan mempertahankan pegawai yang telah mempunyai motivasi yang tinggi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; (1) Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan; (2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan; (3) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan; (4) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Referensi

Annisa. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurisma, 8*(1), 62-76

Arief, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6*(2), 1-18

Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arizona, Dika, Riniwati, Harsukodan Harahap, Nuddin. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *Jurnal ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya*.

Bonita. (2021). The Influence of Competence and Work Discipline on Teacher Performance with Commitment as a Mediating variabel During the Pandemic. *IJSBAR, 60*(4), 317-330

Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai, Vol. 4, No. 1, hlm 556-674

Chandra. (2018). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dibadan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan, Vol. 14, No. 3, hlm. 278-285

Effendi. (2021). *Influence of Competence, Compesation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variabel in the Environment of Indonesian profesional Certification Authority,* Vol. 5, No. 3, hlm. 1078-1088

Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*.

Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hendarman, A.F., & Aria Bayu Pangesti. (2019). *Manajemen Modal Insani Kontemporer*. Bandung: ITB Press.

Hendarman, A.F. (2020). *Pengembangan Modal Insani 4.01*. Bandung: ITB Press.

Holil, M., & Sriyanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara*). Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur*.

Krisnawati. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Management, 7(*1), 28-28

Latan, H., & Temalagi, S. (2016). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, A.P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama,

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, TB Sjafridan Hubeis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Muslimah. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karywan. *JMK, 1*(2), 152-161

Muslimat. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gramedia di Jakarta, Vol. 2, No. 4, hlm. 585-592

Narmodo, dkk, (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaain Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Sumber Daya Manusia, 1*(2)

Pipit. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Mitra Konservasi Indonesia, Vol. 1, No. 1, hlm. 1-12

Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivky. (2015). Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Vol. 15, No. 5

Rusmiati. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat, Vol. 14, No. 2

Robinson. (2016). *Human Resource Management in Organisations*. London, CIPD.

Sari. S. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tigaraksa Satria.Tbk cabang padang. J*urnal EKOB/STEK Fakultas Ekonomi, 6*(1), 4

Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2*. Jakarta: Gunung Agung.

Setiawan, W., & Saryono, O. (2017). Pengaruh Gaya kepempinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Journal of Management/Review,*

(Online), 1(1)

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suyatno. (2018). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance, XXI, Issue 1, 570-587

Syahyuti. (2015). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Social*. Bina Rena Pariwara, Jakarta

Wijaya, I., & Irwansyah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimipinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), 18*(2).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)