PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Angga Saputra 92220040



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada tanggal 10 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

TESIS

NAMA

: Angga Saputra

NIM

: 92220046

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 10 September 2022

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. NIDN/NBM: 0206016702/790999

Sekretaris

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0211116203/859193

Anggota I

Dr. M. Idris, S.E., M.Si.

Anggota III

NIDN/NBM: 0213106001/786010

Anggota II

Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

NIDN/NBM: 0205026201/859197

Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M

NIDN: 0019026101

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

TESIS

NAMA

: Angga Saputra

NIM

: 92220040

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal 7 September 2022

Pembimbing 1

Dr. Sri Rahayu, SE., M.M.

NIDN: 0206016702

Pembimbing 2

Dr. Choiriyah, SE., M.Si

NIDN: 0211116203

Mengetahui Ketua Program Studi

Dr. Choiriyah, SE., M.Si NIDN: 0211116203

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angga Saputra

NIM : 92220040

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

 Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Pendidikan baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.

- Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penilitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
- Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Yang manahan pernyataan

Angka Saputra 92/210040

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY OF SOUTH SUMATRA PROVINCE

ANGGA SAPUTRA

Angga Saputra. 2022 The Effect of Work Discipline, Competence and Motivation of Employee Performance of Regional Disaster Management Agency of South Sumatra Province. Thesis. Study program Management, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor:(I) Dr. Sri Rahayu, SE., M.M., (II) Dr. Choiriyah, S.E., M.Sc.

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

ANGGA SAPUTRA

Angga Saputra. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi. Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. Sri Rahayu, SE., M.M., (II) Dr.Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian Asosiatif yang menggunakan populasi sebanyak 150 Pegawai, teknik sampel yaitu *random sampling* menggunakan rumus issac dan Michael yang diperoleh 97 responden pegawai. Teknik analisis menggunakan Uji Instrumen yaitu Uji Validitas dan Reliabel, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian diketahui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sedangkan secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 65,1% sedangkan sisanya 34,9% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, , Regresi Linear Berganda

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam menyusun tesis, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya:

- Dr. Abid Djazuli, S.E., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku pembimbing dan Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku pembimbing pertama, terima kasih atas bimbingan, arahan dan motivasinya.
- Dr. Choiriyah , S.E., M.Si.. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen
 Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku Pembimbing kedua, terima kasih atas bimbingan, arahan dan motivasinya.
- 4. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.M. Selaku penguji, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.

5. Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M. Selaku penguji, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.

 Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.

7. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.

9. Teman-teman seperjuangan DPD Partai Gerindra Sumatera Selatan

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikann manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang, Agustus 2022 Penulis,

Angga Saputa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Barangsiapa yang menunjuki kepada kebaikan, maka ia akan mendapat pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya".

-HR. Muslim

"Bukanlah ilmu yang seharusnya mendatangimu, tetapi kamulah yang harus mendatangi ilmu itu".

-Imam Malik

"Tuntutlah ilmu, tapi tidak melupakan ibadah, dan kerjakanlah ibadah tapi tidak boleh lupa pada ilmu".

-Hassan Al Bashri

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

- Terimakasih kepada papa H. Burhanudin dan mama Hj Nur aini, tetesan keringatmu, jerih payahmu, doa mu selalu menyertai langkahku. Dukungan papa dan mama adalah kekuatan terdahsyat ananda dalam menyelesaikan karya ini.
- 2. Terimakasih untuk Teman teman angkatan 30 Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhamdiyah Palembang yang saling mendukung, saling memberikan semangat dan Motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

DAFTAR ISI

COVER

LEMBAR PENGESAHANii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIATiiiError! Bookmark not defined.
ABSTRAKvi
PRAKATAvii
MOTTO DAN PERSEMBAHANix
DAFTAR ISIx
DAFTAR TABELxii
DAFTAR GAMBARxiii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Penelitian1
B. Rumusan Masalah13
C. Tujuan penelitian13
D. Manfaat Penelitian14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN
HIPOTESIS Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Pustaka Error! Bookmark not defined.
B. Kerangka PemikiranError! Bookmark not defined.
C. Hipotesis Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIANError! Bookmark not defined.
A. Objek Penelitian Error! Bookmark not defined.
B. Metode PenelitianError! Bookmark not defined.

C	. Definisi Operasional	•••••	Error!	Bookma	rk not d	efined.
D	. Populasi dan Sampel		Error!	Bookma	ark not d	efined.
	1. Populasi	Erro	r! Bo	okmar	k not de	efined.
	2. Sampel	Erro	r! Bo	okmar	k not de	efined.
E.	Metode, Instrumen Pengumpulan	Data	dan	Jenis	Data	yang
dig	unakan		Error!	Bookma	ark not d	efined.
	1. Metode Pengumpulan Data	Erro	r! Bo	okmar]	k not de	efined.
	2. Jenis data yang digunakan	Erro	r! Bo	okmar	k not de	efined.
F.	Metode Pengujian Data		Error!	Bookma	ark not d	efined.
G.	Rancangan Analisis Data		Error!	Bookma	ark not d	efined.
	a. Uji F (secara bersama-sama)	Erro	r! Bo	okmar]	k not de	efined.
	b. Uji t (parsial)	Erro	r! Bo	okmar	k not de	efined.
	c. Koefisien Determinasi (R2)	Erro	r! Bo	okmar]	k not de	efined.
BAB I	IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBA	AHASA	NErr	or! B	ookmar	k not
define	ed.					
A	. Hasil Penelitian		Error!	Bookma	ark not d	efined.
В	. Pembahasan	•••••	Error!	Bookma	ark not d	efined.
BAB	V SIMPULAN DAN SARAN	Er	ror! B	ookma	rk not d	efined.
A	. Simpulan	•••••	Error!	Bookma	ark not d	efined.
В	. Saran		Error!	Bookma	ark not d	efined.
DAFT	TAR PUSTAKA	•••••	•••••	•••••	•••••	15
KUES	SIONER PENELITIAN	Er	ror! B	ookma	rk not d	efined.

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Indik	kator Kinerja BPBD 2020.			4
Tabel I. 2 Data	Absensi Pegawai BPBD			6
Tabel I. 3 Indik	kator Kompetensi BPBD			8
TabelIII.	1		Operasi	ional
Variabel		Error!	Bookmark	not
defined.				
Tabel III. 2 Jur	mlah Sampel Issac dan Mi	chael .Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel III. 3 Ins	trumen Skala Likert	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel	III.1		Stat	tistik
Deskriptif		Err	or! Bookmark	not
defined.				
Tabel IV. 2 Ka	rakteristik Data Responde	nError! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 3 Has	sil Uji Validitas Kinerja	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 4 Has	sil Uji Validitas Disiplin K	erjaError! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 5 Has	sil Uji Validitas Kompeten	siError! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 6 Has	sil Uji Validitas Motivasi F	Kerja .Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 7 Has	sil Uji Realibilitas	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 8 Des	skripsi Variabel Kinerja	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 9 Des	skripsi Variabel Disiplin K	TerjaError! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 10 Do	eskripsi Variabel Kompete	ensiError! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 11 Do	eskripsi Variabel Motivasi	KerjaError!	Bookmark	not
defined.				
Tabel IV. 12 Uj	ji Normalitas	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 13 Uj	ji Multikolinieritas	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 14 Uj	ji Heterokedastisitas	Error! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 15 Uj	ji Regresi Linear Berganda	aError! Boo	kmark not defi	ned.
Tabel IV. 16 Uj	ji ANOVA	Error! Boo	kmark not defi	ned.
	ji t			
Tabel IV. 18 Ui	ii Koefisien Determinasi	Error! Boo	kmark not defi	ned.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka PemikiranError! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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: 5) 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: 17) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan standar kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh instansi,

dibutuhkannya kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Mangkunegara (2019: 22) 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 I. 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: 10) 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: 71) 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 I. 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: 142) kompetensi merupakan kemampuan individu untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan mempunyai keunggulan pada halhal 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 I. 3 Indikator Kompetensi Pegawai BPBD

No	Indikator	Jumlah	
1	Pegawai masih kurang mempunyai pengetahuan dan		
	keterampilan yang dapat menunjang dalam melakukan	10	
	pekerjaan		
2	Pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas	15	
	yang diberikan oleh instansi	13	
3	Pegawai mendapatkan hambatan atau kendala dalam	21	
	memunculkan ide atau gagasan untuk kemajuan instansi.	2.1	
4	Pegawai belum mengikuti pelatihan keterampilan yang	12.	
	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: 43) 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 bersungguhsungguh, 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 melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

- Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
- 2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
- 3. Apakah ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
- 4. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan penelitian

- Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- 4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

- Aspek teoritis, memberikann informasi mengenai gambaran dan memperluas pengetahuan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah seperti kaitannya dengan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja yang terjadi dalam instansi, sehingga dapat memperkuat dan membandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya dan menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.
- Aspek praktis, memberikann pandangan dan sumbangan pemikiran untuk instansi mendapatkan solusi dalam memecahkan permasalahan dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa, 2018, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurisma. Vol. VIII, No. 1, hlm. 62-76

Arief Fachri, 2017, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Junral Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 6, No. 2, hlm, 1-18

Arikunto, Shuarsimi, 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 UniversitasBrawijaya.

Bonita, 2021, The Influence of Competence and Work Discipline on Teacher Performance with Commitment as a Mediating variabel During the Pandemic, IJSBAR, Vol. 60, No. 4, hlm. 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, Malayu S.P, 2015, Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T, 2016, Hani Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hendarman, Achmad Fajar dan Aria Bayu Pangesti, 2019 Manajemen Modal Insani Kontemporer. Bandung: ITB Press.

Hendarman, Achmad Fajar, dkk, 2020, Pengembangan Modal Insani 4.01. Bandung: ITB Press.

Holil, Muhammad dan 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.

http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/212-jumlah-hotel, (diakses, 10 Febaruari 2022)

https://reports.weforum.org/travel-and-tourism-competitiveness-report-2021/rankings/ (diakses, 10 Febaruari 2022)

https://www.bps.go.id/indicator/16/122/1/tingkat-penghunian-kamar-pada-hotel-bintang.html, (diakses, 10 Febaruari 2022)

Krisnawati, 2020, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, Jurnal Management, Vol. 7, No. 1, hlm. 28-28

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

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama,

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, TB Sjafridan Hubeis, 2007, Aida Vitalaya Manajemen Sumber daya manusia Bogor: Ghalia Indonesia.

Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca .Jurnal EMBA,Vol 1 no 4 (https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751,diakses14 Februari 2020)

Muslimah, 2016, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karywan. JMK, Vol. 1, No. 2, hlm. 152-161

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

Narmodo, dkk, 2017, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaain Daerah Kabupaten Wonogiri.Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 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 TigaraksaSatria.Tbk cabang padang.JurnalEKOB/STEKFakultasEkonomi,Vol. 6, no. 1, 4

Saydam, Gouzali, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2, Jakarta: GunungAgung.

Setiawan, W dan Saryono, O, 2017, Pengaruh Gaya kepempinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. Jurnal Of Management/Review, (Online), Vol. 1, No. 1

Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.

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

Syahyuti, 2015, Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu social, Bina Rena Pariwara, Jakarta

Wijaya, I dan Irwansyah, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimipinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2