

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Diajukan oleh:

**NURMAYA
2017.MM.2.0947**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

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

Oleh:

NURMAYA

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 19 Januari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui:
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,



Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M


Dr. H. Muhammad Said, M.M

School Of Business
Mengetahui:

**Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

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

Nama Mahasiswa : **NURMAYA**
NIM : 2017MM20947
Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**
Jurusan : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : **Dr. H. MASHUR RAZAK, S.E.,M.M**
Anggota : **Dr. H. MUHAMMAD SAID, M.M, M.AP**

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : **Dr. BADARUDDIN, ST.,M.M**
Dosen Penguji 2 : **Dr. ABDUL RAHMAN ABDI, SE, S.Pd.I,M.M, MBA**

Tanggal Ujian : 19 Januari 2021

SK Pembimbing Nomor : 022/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar,
Penulis,




NURMAYA
NIM. 2017.MM.2.0947

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang selalu memberikan kekuatan dan membuka jalan serta memberikan kemudahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru”.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini, rasa terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Rasyak S.E.,M.M, selaku Ketua STIE Nobel Indonesia dan Selaku Ketua Komisi pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahannya.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E.,M.M, Direktur PPs STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Said. M.M, M.AP selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahannya.
5. Dr. H. Badaruddin ST, M.M sebagai Dosen Penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahannya.
6. Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I.,M.M.,MBA sebagai Dosen Penguji

yang telah memberikan bimbingan dan arahnya.

7. Ibu Hj. ST. Nasriah Majid, SH,MH, Selaku Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru yang telah memberikan Motivasi dan ijin untuk melakukan Penelitian ini.
8. Buat kedua Orang tua saya yang telah membesarkan membina dan mendidik saya selama ini serta selaku motivator dalam menempuh setiap jenjang pendidikan yang saya jalani , Terkhusus buat ibunda tercinta Hj. ST. Aminah terimakasih atas kasih sayangnnya serta segala doa doa terbaiknya buat saya. Dan Buat Almarhum Ayah tercinta Bapak La Koro terimakasih berkat dorongan dan bimbinganmu semasa hidupmu sehingga saya bisa melanjutkan pendidikan S2.
9. Responden Penelitian yang telah banyak membantu dalam pengisian kuesioner yang telah disebarakan, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.
10. Seluruh keluarga Besar yang sangat saya sayangi, teman seperjuangan STIE Nobel Indonesia terkhusus kelas X-B, dan Rekan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang telah memberikan motivasi untuk penyelesaian Studi saya terima kasih buat kalian semua.
11. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar STIE Nobel Indonesia yang memberikan pelayanan sejak saya mulai mendaftar hingga akhir dari perkuliahan saya.

Makassar, Januari 2021

Penulis

Hj. NURMAYA

ABSTRAK

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

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

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

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

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



ABSTRACT

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

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

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

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

Keywords: Work discipline, Competence, Motivation and Employee Performance



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	PENDAHULUAN
1.1.	Latar Belakang 1
1.2.	Rumusan Masalah 7
1.3.	Tujuan Penelitian 8
1.4.	Manfaat Penelitian 9
BAB II	KAJIAN PUSTAKA
2.1.	Penelitian Terdahulu 10
2.2.	Management Sumber Daya Manusia 11
2.3.	Disiplin Kerja 12
2.3.1.	Tujuan Disiplin 14
2.3.2.	Faktor-Faktor Disiplin Kerja 16
2.3.3.	Konsep Disiplin Kerja dalam Manajemen 17
2.4.	Kompetensi 17
2.4.1.	Pegertian Kompetensi 17

2.4.2.	Karakteristik Kompetensi	18
2.4.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	20
2.5.	Motivasi	23
2.5.1.	Pengertian Motivasi.....	23
2.5.2.	Tujuan Motivasi.....	26
2.5.3.	Jenis-Jenis Motivasi	26
2.5.4.	Proses Motivasi.....	27
2.5.5.	Prinsip-Prinsip dalam Motivasi	28
2.6.	Kinerja	30
2.6.1.	Pengertian Kinerja	30
2.6.2.	Pengukuran Kinerja	31
2.6.3.	Penilaian Kinerja	33
2.6.4.	Dimensi Kinerja Pegawai	34
2.6.5.	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	35
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1.	Kerangka Pikir	37
3.2.	Hipotesis	39
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.3.1.	Disiplin Kerja	40
3.3.2.	Kompetensi	41
3.3.3.	Motivasi	42
3.3.4.	Kinerja	43
BAB IV	METODE PENELITIAN	
4.1.	Pendekatan Penelitian	45
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	45
4.3.	Populasi dan Sampel.....	45
4.3.1.	Populasi	45
4.3.2.	Sampel	46
4.4.	Teknik Pengumpulan Data	45

4.4.1. Penelitian Lapangan	46
4.4.2. Kuesioner	46
4.5. Jenis dan Sumber Data	47
4.5.1. Jenis Data	47
4.6. Metode Analisis Data	47
4.6.1. <i>Editing</i>	47
4.6.2. <i>Coding</i>	48
4.6.1. <i>Scoring</i>	48
4.7. Teknik Analisis Data	48
4.7.1. Uji Validitas	48
4.7.2. Uji R	48
4.8. Uji Asumsi Klasik	49
4.8.1. Uji Normalitas Data	49
4.8.2. Uji Multikolinieritas	49
4.8.3. Uji Heteroskedastisitas	50
4.8.4. Uji Autokorelasi	50

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian	53
5.1.1. Populasi	53
5.1.2. Masa Kerja	55
5.1.3. Tingkat Pendidikan	56
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian	57
5.2.1. Variabel Disiplin Kerja	58
5.2.2. Kompetensi	60
5.2.3. Motivasi	61
5.2.4. Kinerja	63
5.3. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	65
5.3.1. Uji Validitas	65
5.3.2. Uji Reliabilitas	67
5.4. Uji Asumsi Klasik	67

5.4.1. Molikolinearitas	69
5.4.2. Heterokedastisitas	69
5.4.3. Autokorelasi	70
5.4.4. Normalitas	71
5.4.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
5.5. Pengujian Hipotesis	74
5.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)	74
5.5.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F).....	77
5.5.3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)	78
5.5.4. Pengujian Uji Determinasi	78
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian	79
5.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	80
5.6.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	83
5.6.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	87
5.6.4. Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja	90
5.6.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai	92

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	94
6.2. Saran-saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan jenis Kelamin	53
Tabel 5.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 5.3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Disiplin	58
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kompetensi	60
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Motivasi Distribusi	62
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja	63
Tabel 5.9 Uji Validitas	66
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas masing-masing Variabel	67
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi.....	70
Tabel 5.13. Hasil Perhitungan Regresi.....	72
Tabel 5.14. Hasil Uji t	75
Tabel 5.15. Hasil Uji F	77
Tabel 5.16. Hasil Uji Beta	78
Tabel 5.17. Hasil Uji Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	37
Gambar 5.1.	Grafik Scatter Plot	69
Gambar 5.2.	Uji Normalitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bahwa kondisi Wilayah Kabupaten Barru memiliki geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana, baik yang disebabkan faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia yang menyebabkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan suatu daerah. Perencanaan Penanggulangan Bencana kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi terselenggaranya manajemen kinerja yang baik. Untuk tujuan ini kinerja menjadi suatu hal yang cukup kritikal yang harus dijadikan fokus perhatian oleh manajemen. Sebagai bagian dari manajemen kinerja, kedudukan Perencanaan kinerja Penanggulangan Bencana sungguh merupakan issue yang strategis yang harus diperhatikan dan dipecahkan oleh pimpinan instansi sebagai manajer dan pemimpin yang mengarahkan instansinya kepada arah pelaksanaan misi dan pencapaian misi organisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru terbentuk berdasarkan Perda No. 8 Tahun 2010 Tentang Pembentukan organisasi dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, sebagaimana telah diubah menjadi perda No. 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Barru, yang mempunyai Tugas antara lain (a) Menyusun, menetapkan dan menginformasikan Peta rawan Bencana; (b) Menetapkan Pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana

yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara; (c) Menyusun dan Menetapkan prosedur tetap penanganan Bencana; (d) Melaksanakan penyelenggaraan penanggulangan bencana di Kabupaten Barru; (e) Menetapkan standarnisasi dan kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan; (f) Melaksanakan, mengendalikan pengumpulan dan Penyaluran bantuan uang Dan bantuan barang; (g) Mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan sumbangan pihak lain yang sah serta tidak mengikat; (h) Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan/ peraturan perundang-undangan; (i) Melaporkan Penyelenggaraan, penanggulangan bencana kepada Bupati setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana.

Dalam Melaksanakan tugas pokoknya, Badan Penanggulangan Bencana daerah mempunyai Fungsi: (a) Perumusan dan Penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi secara cepat, tepat, efektif; (b) Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru dalam hal ini bekerja di bidang Kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, Angin Kencang, orang Tenggelam, abrasi Pantai, kebakaran rumah dan lahan.

Kejadian yang paling besar yang pernah terjadi di Kabupaten Barru awal Januari 2020 adalah bencana banjir bandang di kecamatan Mallusetasi, Balusu dan Soppeng Riaja dan sempat menelan korban jiwa seorang anak laki-laki yang berumur 8 Tahun berasal dari kecamatan Balusu. Adapun jumlah yang terdampak banjir dari Tiga kecamatan sejumlah 3.627 Kepala Keluarga.

Dalam menangani musibah bencana tersebut diatas Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru mempunyai tim non organik (non ASN) yang bertugas menangani melakukan pendataan awal dan penanganan awal saat terjadi bencana. Tim ini dikukuhkan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Barru yakni Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Barru. Tugas dan fungsi TRC BPBD merujuk pada Peraturan Kepala BNPB Nomor 9 Tahun 2008.

Namun pada saat ini juga masih banyak tempat-tempat yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan. Hal ini disebabkan oleh permasalahan yang kerap terjadi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru meliputi: (a) Belum optimalnya pengurangan risiko dan dampak bencana (b) Belum sinerginya lintas sektor dalam kegiatan penanggulangan bencana; (c) Belum optimalnya partisipasi masyarakat dalam penanggulangan bencana; (d) Belum terpenuhinya seluruh kebutuhan dasar masyarakat pada tanggap darurat bencana sampai proses rehabilitasi dan rekonstruksi dampak bencana; (e) Belum terpadunya upaya-upaya penanggulangan bencana dengan program pembangunan khususnya dalam pengelolaan sumber daya alam.

Olehnya itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Barru didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap apabila tiba-tiba terjadi bencana agar tempat yang terkena bencana dapat segera ditangani dengan cepat. Jika kedisiplinan dalam bekerja telah tercipta maka yang di butuhkan selanjutnya oleh para pegawai adalah sebuah kompetensi atau keterampilan yang harus di miliki oleh setiap pegawai tanpa keterampilan yang baik maka akan terciptanya kinerja yang buruk selanjutnya pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi agar supaya di pertimbangkan atau di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dalam mengembangkan karirnya.

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

Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut, disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Namun dalam hal ini di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru masih banyak pegawai yang belum taat pada aturan yang berlaku, masih ada beberapa pegawai yang datang tidak datang tepat dalam artian masih ada pegawai yang tidak *checklook* pagi dan *checklook* sore, dan tidak mengikuti apel pagi begitu pula apel pulang. Kedisiplinan pegawai tersebut belum mencerminkan

harapan organisasi yang dapat berujung pada penurunan kinerja pegawai tersebut. Dengan melihat hal tersebut diatas perlu adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Pegawai juga sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.

Sejalan dengan maksud diatas maka disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, yang akan memberikan dampak pada status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak (Anoraga,2016).

Selanjutnya pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi agar supaya di pertimbangkan atau di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dalam mengembangkan karirnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru merupakan instansi yang bergerak pada bidang penanggulangan bencana, Hal tersebut tertuang dalam Peraturan daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana, Dalam pekerjaan ini para pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara professional, oleh karena itu dalam suatu organisasi perlu adanya fungsi pengarahan yang diperlukan dalam rangka mendorong kinerja para pegawai. Guna tercapainya hal tersebut perlu adanya motivasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai atau pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Guna mewujudkan kinerja pegawai tersebut seorang pemimpin harus dapat memberikan perhatian. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya sebatas aspek materiil tetapi juga harus didukung dengan aspek non material juga sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan pegawai merasa puas serta hasil kerjanya dihargai. Dengan demikian motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan ini diharapkan menimbulkan dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan dan ini akan menimbulkan adanya rasa tanggung jawab yang besar sehingga dapat berdampak pada tingkat kreativitas pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh suatu organisasi dalam pekerjaannya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru, merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melakukan identifikasi daerah berisiko tinggi rawan bencana yang ada di wilayah Kabupaten Barru, masalah yang dihadapi adalah kordinasi dengan dinas terkait dalam menangani bencana, dinas terkait lambat merespon masalah karena harus menunggu keputusan atasannya, sedangkan petugas penanggulangan bencana dari badan penanggulangan bencana kabupaten Barru sudah berada di lokasi bencana, namun dari unik reaksi cepat lainnya belum merespon terhadap

penanggulangan bencana, masalah intern lainnya yang sering dihadapi dalam penanggulangan bencana adalah kompetensi yang meliputi skill dan keterampilan menangani bencana relative kurang apalagi jika memerlukan nyali keberanian yang memerlukan perhitungan matang membuat keterlambatan dalam menangani masalah ini disebabkan dengan prinsip menghindari penolong yang di tolong , oleh sebab itu, dukungan Sumber Daya Manusia (pegawai) adalah merupakan prioritas utama, sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, kompetensi sumber daya manusia yang baik serta motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang optimal untuk mendapatkan kinerja yang optimal pula.

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

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan

masalah, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru?
2. Apakah variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru?
3. Faktor manakah diantara variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini didasari dengan apa yang di rumuskan oleh peneliti diantaranya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten

Barru.

3. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara Teoritis maupun Praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta pemahaman konsep kinerja pegawai dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- 1) Membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Pengkajian pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Terutama tentang penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut:

1. Tofik Hidayat (2019) Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja personil Polsek Semarang tengah kota Semarang, Uji hipotesis 1 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja personil. Hal ini didukung dengan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,401 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja personil. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi menentukan meningkatnya kinerja personil di Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.
2. Slamet Ahmad, Sulistyono, 2018, Pengaruh kompetensi, kepemimpinan,

dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bogor, Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai t hitung untuk kompetensi (X1) sebesar 3.903 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $3.903 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (2017) (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta) Oleh: Dwi Ayu Wulandari Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,676 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,68 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surakarta.
4. La ode Rustam (2017) dengan Judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo“ dengan Hasil penelitian menunjukkan: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja, secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah” semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi“ tersebut. Nawawi (2015) membagi pengertian SDM menjadi dua yaitu

secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah “semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja)”. Pengertian secara mikro sederhana yaitu manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan.

2.3. Disiplin Kerja

Dalam Pandangan paling modern mengenai disiplin kerja, dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak (Anoraga,2016). Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*“ yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal.

Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbullah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok

atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, tanpa disiplin yang baik dalam sebuah organisasi, sulit bagi organisasi itu mewujudkan tujuannya.

Disiplin dalam Organisasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu: Sebuah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan yang memenuhi standar yang sudah ditetapkan. Keberhasilan penerapan disiplin ini terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.
2. Disiplin Korektif yaitu: Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku dan dianggap gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka kepada dikenakan sanksi disipliner.

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedure* (SOP) bagi seseorang untuk kinerja terbaiknya. Pemerintah sebagai sebuah organisasi pemerintahan tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2017) mendefinisikan kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Siagian (2016) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi:

1. Disiplin terhadap kedatangan
2. Disiplin terhadap waktu pulang
3. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
5. Disiplin terhadap perintah atasan
6. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

Berdasarkan uraian teori-teori yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi.

Indikator penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran atau kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh pegawai menurut Siagian (2016).

2.3.1. Tujuan Disiplin

Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur dan tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja dalam hal ini dilakukan secara terus menerus oleh

manajemen yang dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan dirinya bukan karena adanya sanksi tapi karena atas kesadaran dari diri pegawai tersebut.

Menurut bejo Siswanto dalam buku Sinambela (2016) menguraikan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan Umum Disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus Disiplin kerja

- a. Para Pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan kerja manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya, serta mampu memberikan service yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun

jangka panjang.

2.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-Faktor Disiplin Kerja ada lima yaitu:

1. Frekwensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tingginya frekwensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada aturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja dalam hal ini sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat tercipta suasana yang

harmonis, saling menghargai antar sesama.

2.3.3. Konsep Disiplin Kerja dalam Manajemen Kepegawaian

Para Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk lebih profesional, yang berarti pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, disiplin, bekerja sepenuh waktu, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi.

Dalam menjalankan aktifitasnya, sebagai seorang pegawai bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai standar kepegawaian, suatu tindakan pegawai yang kurang disiplin akan menimbulkan kelalaian dan dapat dituntut di Pengadilan.

2.4. Kompetensi

2.4.1. Pengertian Kompetensi

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan (Palan, 2017).

Handoko (2015) mendefinisikan "kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai atau pegawai yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien". Sehingga dapat dirumuskan Indikator Kompetensi Pegawai atau pegawai menurut Handoko (2015) yaitu; pengetahuan,

keterampilan, dan sikap perilaku, skil dan keahlian.

Wibowo (2013) menyatakan kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Jadi semakin sering seorang pegawai menyelesaikan tugasnya maka semakin banyak jenis pekerjaan yang bisa pegawai itu lakukan, sehingga pengalaman kerjanya akan semakin meningkat dan luas dan memungkinkan kinerjanya semakin tinggi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dari segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya, kompetensi juga bisa berarti suatu kemampuan, kecakapan atau keahlian.

2.4.2. Karakteristik kompetensi dasar yaitu:

- a. *Motives (Motif)* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- b. *Traits (Watak)* adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. *Self concept (Bawaan)* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- d. *Knowledge (Pengetahuan)* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.

- e. *Skill (Ketrampilan atau Keahlian)* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari uraian diatas dapat ditetapkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak yang dilandasi oleh pengetahuan serta keterampilan dan sikap yang baik yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tugasnya sehingga dapat menghasilkan Kinerja yang tinggi.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sangat erat dan sangat penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan apabila seorang Pegawai ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya, misalnya dalam bidang penanggulangan bencana pegawai harus mempunyai keahlian dan keterampilan khusus dalam menanggulangi kejadian bencana, perlu memberikan penanganan yang cepat, tepat, efektif, efisien, terpadu dan akuntabel agar korban jiwa dan kerugian harta benda dapat diminimalisir.

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seorang pegawai yang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kompetensi pegawai yang tinggi dapat diukur dari bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan konsep diri yang semakin baik. Ciri-ciri pegawai dengan kompetensi yang tinggi adalah pegawai tersebut harus mampu menyelesaikan tugas tanggung jawabnya sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, benar dan tepat dan memiliki kemampuan untuk menguasai emosi

dengan baik.

Dalam Hal ini dapat juga dikemukakan bahwa kompetensi kerja para pegawai dapat dilihat dari:

1. Orientasi pencapaian prestasi
2. Pemikiran analitis
3. Pengambilan Keputusan
4. Perencanaan dan pengorganisasian
5. Kesadaran pada diri sendiri dan pengembangan diri
6. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.4.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Perilaku seseorang itu sangat dipengaruhi oleh keyakinan terhadap dirinya sendiri dan orang lain, Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal itu akan dikerjakan dengan mudah, Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa Faktor yaitu:

- Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

- Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan semakin muda mengingatnya, seorang pegawai bisa menjadi ahli dari bidangnya

karena banyak belajar dari pengalaman dan keahlian seorang pegawai menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

- Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut menyelesaikan masalahnya sehingga membuat orang tersebut lebih kompeten.

- Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu, daya dorong yang akan membuat lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam beraktivitas, Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai.

- Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya termasuk dalam penampilan kerjanya, rasa percaya diri membuat seseorang akan melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik begitupun sebaliknya. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu akan menurunkan performance/Penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

- Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif dan kemampuan konseptual, tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu menjadi kemampuan intelektual

seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

- Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antara pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Kompetensi ada yang kelihatan dan ada yang tersembunyi, Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh organisasi untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat dan sebagiannya lagi kurang teridentifikasi, akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga untuk meningkatkan kinerja.

Ada tiga macam keterampilan dasar yang telah diidentifikasi yaitu:

1. Keterampilan teknis yaitu: Kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus
2. Keterampilan manusia yaitu: Kemampuan untuk bekerjasama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu dan kelompok
3. Keterampilan Konseptual yaitu: Kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktifitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang sangat

penting dan yang diunggulkan dalam bidang tersebut, Kompetensi merupakan landasan dasar dan karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif, semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh pegawai atau para relawan bencana maka akan semakin meningkat pula kompetensi yang dimiliki dan akan semakin meningkat pula kinerja yang akan ditunjukkan.

2.5. Motivasi

2.5.1. Pengertian motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat perestasi dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh individu akan banyak menentukan terhadap kualitas prilaku yang ditampilkannya baik dalam konteks

belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi pegawai adalah keadaan di dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi menurut Wibowo (2014) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran dan tujuan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut: kondisi kerja, perencanaan kerja, intruksi kerja dan pengawasan (Hasibuan,2017). Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta atau kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (*self actualization*).

Pada hakekatnya setiap individu dalam bekerja didasari atas suatu motivasi dan dorongan yang perlu diwujudkan dalam bentuk aktifitas, bila keinginan tersebut sesuai dengan keinginan yang didapatkan akan membuat pegawai tersebut merasa puas, sebaliknya apabila kesejahteraan tidak terpenuhi oleh instansi maka dia akan bekerja tidak menyenangkan dan akan menjadikan rasa tidak puas, dapat diketahui bahwa pegawai itu adalah manusia biasa yang memiliki keinginan yang berbeda dan mengharapkan keinginan tersebut untuk dipenuhi oleh organisasi tempat mereka bekerja, dalam hal ini seorang pimpinan mempunyai peran untuk memotivasi pegawainya dengan memberikan sarana berupa kegiatan pengembangan SDM melalui pendidikan pelatihan, yang diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada instansi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Pada hakekatnya setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi dengan memberikan rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh Pemerintah seperti tambahan penghasilan pegawai, dan kemungkinan juga bisa dilakukan dengan cara pemberian promosi ke posisi yang lebih tinggi, sehingga dalam hal ini dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja yang berarti pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebaliknya pegawai yang motivasi

berprestasi rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

2.5.2. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) adalah:

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan Produktifitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan kesejahteraan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat baku dan bahan baku

2.5.3. Jenis-Jenis Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa jenis motivasi adalah:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Pimpinan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah pimpinan memotivasi dengan standar mereka

akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang berakibat kurang baik.

2.5.4. Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam Proses Motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para pegawai diberi motivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan bawahan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan.

3. Komunikasi efektif

Dalam Proses Motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dengan syarat apa saja yang harus dipenuhinya agar insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses Motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan, jadi untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Atasan perlu untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Team work

Pimpinan harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang dapat mencapai tujuan organisasi.

2.5.5. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam Upaya Memotivasi kerja, Pegawai diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, agar pegawai lebih muda di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil Bawahan

Pemimpin yang mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih muda termotivasi.

4. Prinsip Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai

bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Hasibuan (2011) motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan, misalkan pemberian Gaji, bonus, komisi, tunjangan dan penghargaan.

2. Motivasi tak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalkan kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat.

Berdasarkan hal tersebut diatas seorang pemimpin dalam dalam suatu organisasi harus dapat memotivasi pegawai tidak hanya dari aspek material maupun non material, tetapi juga harus memperhatikan motivasi tidak langsung yang berkaitan dengan fasilitas dan lingkungan dalam bekerja.

2.6. Kinerja

2.6.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Menurut Rivai (2010), mengemukakan bahwa “Kinerja menyatakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sebagai peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukuranya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukuranya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu Organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan Kinerja Pegawai” adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.:

Menurut Robbins dalam Hasibuan (2017) kinerja adalah “sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai dalam organisasi”.

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas sampai periode waktu tertentu.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) adalah “tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian dalam mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.6.2. Pengukuran Kinerja

Ukuran bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditetapkan karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam yang mempunyai ukuran yang berbeda. Untuk pengukuran kinerja seorang pegawai selalu memperhatikan dan mempertimbangkan masalah kuantitas pekerjaan, kualitas dan ketetapan kerja.

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam ukuran waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, keterampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

c. Ketetapan Waktu

Ketetapan kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan, secara Psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), Artinya pegawai yang memiliki dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari hari, maka ia akan semakin mudah mencapai kinerja yang diharapkan,

dalam hal ini pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya.

2. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, para pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan sikap motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Dari pengertian-pengertian kinerja diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau penilaian kinerja pegawai merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Dan dalam mencapai tujuan organisasi perlu penetapan partisipatif antara pimpinan dan bawahan secara berjenjang, dan perlu adanya komunikasi intensif antara atasan dan bawahan, untuk membangun penyamaan persepsi, pemahaman dan saling pengertian tentang tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

2.6.3. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pihak pimpinan baik kepada pegawai maupun kepada bawahan yang telah melakukan pekerjaan. Menurut Fahmi (2014) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu Pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan

untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai

4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Adapun Tujuan dari penilaian Kinerja adalah” untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Busro Muhammad menyatakan bahwa tujuan Penilaian Kinerja yaitu untuk”:

1. Menentukan status jabatan
2. Mengimplementasikan kegiatan- kegiatan, memperbaiki Kinerja Individu.
3. Menerjemahkan sistem otoritas ke dalam kontrol-kontrol yang mengatur kinerja.

2.6.4. Dimensi kinerja pegawai

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) terdapat tiga dimensi kinerja dalam kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap

negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

3. Hasil Kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Syamsir Torang (2013) terdapat tiga dimensi kerja yaitu:

1. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan)
2. Psikologis (attitude dan personality)
3. Organisasi (kepemimpinan, reward dan pembagian)

2.6.5. Penilaian Prestasi kerja Pegawai

Berdasarkan Petunjuk Tehnis Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil:

1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin obyektif pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan system Karier, yang dititik beratkan pada system prestasi kerja.
2. Penilaian Prestasi Kerja PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati.
3. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
4. Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai dan Prilaku kerja.

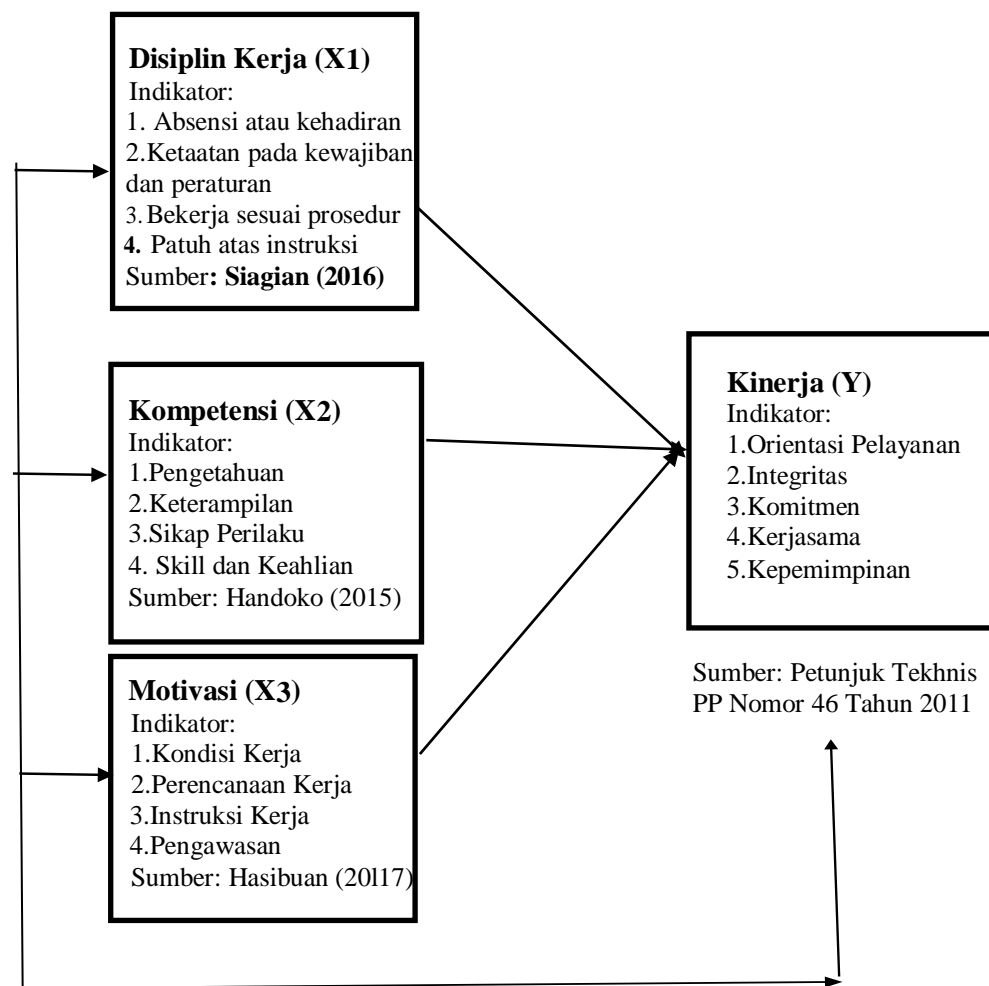
5. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali 1 tahun (Akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya).
6. Unsur Perilaku Kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang di evaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah sebuah gambaran berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebagaimana pada penelitian ini dimana variabel independen adalah Disiplin kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini;



Gambar 1. Alur kerangka Konseptual

Keterangan:

- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Kompetensi
- X3 : Motivasi
- Y : Kinerja

Dengan melihat arah panah tersebut diatas maka dapatlah dipahami bahwa tinggi rendahnya Kinerja (Y) dipengaruhi oleh tinggi rendahnya disiplin kerja (X1), Kompetensi (X2) serta motivasi (X3) staf dan pelaku penanggulangan bencana lainnya dengan indikator masing-masing dari variabel sebagai berikut:

1. Indikator Disiplin kerja, adalah:
 - a. Absensi atau kehadiran
 - b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
 - c. Bekerja sesuai Prosedur
 - d. patuh dan taat pada perintah dan instruksi
2. Indikator Kompetensi, adalah:
 - a. Pengetahuan
 - b. Keterampilan
 - c. Sikap prilaku
 - d. Skil dan keahlian
3. Indikator Motivasi, adalah:
 - a. Kondisi Kerja
 - b. Perencanaan Kerja
 - c. Instruksi Kerja
 - d. Pengawasan

4. Indikator Kinerja, adalah:

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1. Variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

H.2. Variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

H.3. Variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dimana persepsi

tersebut merupakan konsep yang mendasari penelitian.

3.3.1. Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil dan relawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Indikator Disiplin kerja yaitu:

1) Absensi atau kehadiran

Tingkat absensi atau kehadiran merupakan kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja. Karena dengan adanya absensi termasuk dalam penerapan disiplin yang sudah ditentukan oleh masing-masing institusi yaitu jam kerja dimulai pukul 07.30 wita sampai 16.00 wita dengan melalui absensi berupa Fingerprint (*checklook*).

2) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan

Mengikuti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku yang baik dalam bekerja, datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan aturan yang ada dan melaksanakan tugas dengan cepat dapat menunjukkan kedisiplinan kita pada lingkungan kerja dan atasan.

3) Bekerja sesuai prosedur.

Setiap Pegawai yang sudah diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan itu harus berdasarkan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja pegawai dalam suatu instansi.

4) Selalu patuh dan taat pada perintah dan instruksi

Kepatuhan atas perintah atasan adalah kewajiban yang di kerjakan bawahan sebagai bentuk loyalitas.

3.3.2. Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam melaksanakan tugas di bidang pekerjaannya, Kompetensi yang mencakup gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan. Petugas penanggulangan bencana dalam hal ini pegawai dan para relawan wajib mengikuti pelatihan/ pendidikan terkait dengan bencana sehingga dapat memberikan pertolongan pertama di saat ada bencana sehingga segenap pelaksana Penanganan Bencana tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Indikator Kompetensi yaitu;

1) Pengetahuan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan para relawannya berupa kemampuan

untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaannya, Pengetahuan tersebut dapat dikembangkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait penanganan Bencana.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapatkan untuk dapat mengoperasikan pekerjaan secara mudah yang membutuhkan kemampuan dasar, misalkan dalam pemberian pertolongan pada saat bencana sehingga tidak menimbulkan banyak korban.

3) Sikap Perilaku.

Sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri dalam penentuan visi dan misi organisasi tercapai atau tidak.

4) *Skill* keahlian dalam mengambil solusi di lapangan

Skill atau keahlian adalah kemampuan pegawai dalam pengambilan inisiatif dan keputusan di lapangan.

3.3.3. Motivasi (X3)

Motivasi adalah keadaan di dalam pribadi Staf dan relawan BPBD yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

Indikator Motivasi diantaranya adalah:

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja atau lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi

dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Perencanaan kerja

Dalam meningkatkan kinerja yang baik kita dituntut untuk membuat perencanaan sebelum melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan efisien

3) Instruksi kerja

Instruksi kerja merupakan suatu perintah yang disediakan untuk membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan prosedur.

4) Pengawasan

Pemberian pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan akan memotivasi peningkatan kinerja dalam instansi pemerintah termasuk pada kantor Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Barru

3.3.4. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang nyata dari tindakan seorang staf dan relawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dari seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi sesuai sasaran kerja pegawai selaku garda terdepan dalam penanganan bencana di Kabupaten Barru.

Indikator Kinerja adalah:

1) Orientasi Pelayanan

Memberikan pelayanan yang sebaik baiknya dengan sikap yang sopan dan sangat memuaskan baik itu pelayanan internal maupun eksternal organisasi.

2) Integritas

Melaksanakan tugas dengan sikap jujur, ikhlas dan tidak menyalah gunakan wewenang dan siap menanggung resiko dari tindakan yang dilakukakan.

3) Komitmen

Dengan Komitmen yang Kuat akan membangun pribadi pegawai yang cinta terhadap instansinya sehingga akan menciptakan kinerja yang tinggi.

4) Kerjasama

Mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi.

5) Kepemimpinan

Atasan harus bertindak tegas dan tidak boleh memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu menggunakan metode survey dengan teknik analisis korelasi untuk mengetahui antara variable terikat dengan variable bebas. Oleh karena itu Variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini dapat berupa hasil pengisian instrument di lapangan.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No.82, Kelurahan Sumpang Binangae, Kec. Barru, Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Oktober 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Sugiyono (2010:80) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Yang terdiri dari; Jumlah

sumber daya manusia aparatur sebanyak 40 orang yang terdiri atas Kepala Pelaksana, Sekretaris, kepala bidang, kepala seksi, kepala sub bagian pada Sekretariat BPBD, Staf, Tim Reaksi Cepat.

4.3.2. Sampel

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel jenuh atau biasa disebut sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian, jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 40 orang dimana jumlah populasinya sama dengan jumlah sampel. Menurut Sugiyono (2015) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

4.4.1. Penelitian lapangan. Observasi, penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.

4.4.2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah

skala Likert.

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan Data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka, dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisa data.

4.5.1.1. Sumber Data Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

4.5.1.2. Data Sekunder

Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi data pegawai yang berasal dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

4.6. Metode Analisa Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang digunakan terhadap data yang berwujud angka–angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows versi 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

4.6.1. *Editing* (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian

hipotesa.

4.6.2. *Coding* (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

4.6.3. *Scoring* (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban kurang setuju Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.7. Teknik Analisa Data

4.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas digunakan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013).

Untuk mengetahui indeks validitas kuesioner digunakan rumus *product*

moment correlation dengan tingkat kepercayaan 95%. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$ dan jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka variabel tersebut tidak valid. Bila angka koefisiennya lebih besar dari angka kritis r , maka suatu pernyataan atau pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya.

4.7.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47-48) disebutkan bahwa Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliabel. Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach alpha*. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka pertanyaan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.

4.8. Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas Data

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara melihat uji normal P-P Plot of regression standardized Residual dengan melihat gambar bahwa titik berada pada garis lurus dan tidak menyebar kemana mana, maka data berdistribusi normal.

4.8.1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

4.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variabel (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas.

4.8.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antar suatu periode 1 dengan periode sebelumnya (t-1). Secara sederhana, analisis regresi terdiri dari menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak boleh ada korelasi pengamatan dan data observasi sebelumnya.

4.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Perhitungan dengan bantuan program *SPSS 25. for windows*

$$\text{Dengan Rumus; } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Kompetensi
 X_3 = Motivasi
 α = konstanta
 β_1 = koefisien regresi variable Disiplin Kerja
 β_2 = koefisien regresi variable Kompetensi
 β_3 = koefisien regresi variable Motivasi

i. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hipotesis pengujian ini adalah:

H_0 : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai t statistik $>$ nilai t tabel maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya bahwa secara statistik variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t statistik $<$ nilai t tabel maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya bahwa secara statistik variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ii. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F sering dikenal dengan uji serentak atau uji Anova (*Analysis of Variance*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Jika model yang digunakan signifikan maka model tersebut dapat menjelaskan atau memprediksi keragaman

variabel terikat. Hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Ho : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji Anova adalah:

- Apabila F statistik > dari F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Begitu pula sebaliknya, Jika F statistik < dari F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, Ini berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

iii. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel atau ketepatan variabel analisis regresi yang ditunjukkan oleh (R^2 adjusted). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik, yang berarti semakin baik hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\{1 - (1 - R^2)\} / (N - k)}{N - k - 1}$$

Dimana:

R^2 (koefisien determinasi);

N (jumlah observasi);

k (jumlah variable).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian.

Pembahasan hasil penelitian ini menyangkut olahan data dengan menggunakan pengujian statistik dengan menggunakan olahan data SPSS dengan versi 25, sebelum membahas lebih jauh penulis melakukan uji hipotesa terlebih dahulu dengan melakukan uji instrument yaitu menguji validasi dan reliabilitas.

5.1.1. Identitas Responden

Identitas responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Mengawali penulisan ini maka pembahasan pertama yang dikemukakan oleh penulis yaitu;

5.1.1.1 Jenis Kelamin

Dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada responden pada dinas badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru sebanyak 40 orang sehingga diperoleh hasil sesuai dengan tabel 5.1 dibawah ini;

Tabel 5.1 identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	23	57.5
2	Perempuan	17	42.5
	Jumlah	40	100

Sumber: olahan data 2020

Jika melihat data pada tabel tersebut diatas maka jumlah responden laki-laki berjumlah 23 Orang atau (57.5%) dan responden perempuan berjumlah 17 Orang (42.5%) sehingga dapat dimaknai bahwa kebutuhan tenaga laki-laki sangat dibutuhkan karena menyangkut kebutuhan untuk penanganan penanggulangan bencana yang tenaga dan skill di butuhkan untuk menangani bencana, namun kemampuan tenaga perempuan yang berjumlah 42.5% dapat mengimbangi kegiatan pada badan penanggulangan bencana utamanya pada kemampuan administrasi maupun kemampuan pendampingan operational yang dibutuhkan di lapangan dalam penanggulangan bencana.

5.1.1.2. Usia

Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan bahwa dari 40 responden diperoleh informasi bahwa terdapat 16 responden dengan umur 21- 30 tahun yang merupakan jumlah yang terbanyak dan usia yang tertua berumur 51- 58 tahun. Informasi selengkapnya mengenai usia para responden dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Rentang Umur (Tahun)	Jumlah	%
1.	21 – 30	16	40,0
2.	31- 40	9	22,5
3.	41 - 50	9	22,5
4.	51 – 58	6	15.0
	Jumlah	40	100

Sumber: olahan data 2020

Dari data yang ada pada tabel 5,2 diatas tersebut, dapat diidentifikasi bahwa terdapat 16 responden (40%) berumur antara 21-30 tahun, 9 responden (22,5 %) berumur antara 31-40 tahun, serta 9 responden (22,5 %) yang berumur 41-50 dan 6 responden (15,0%) yang berumur 51-58 tahun. Data tersebut diatas menggambarkan bahwa usia produktif cukup banyak dimana usia produktif antara usia 21 - 30 tahun sebanyak 40 % dan usia produktif 31-40 tahun sebanyak 22,5% di usia tersebut sangat dibutuhkan pada kantor badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru karena di usia tersebut sangat potensi dan cekatan dalam proses penanggulangan bencana jika terjadi bencana. Namun di usia 41 – 50 tahun adalah usia yang mempunyai kematangan berfikir untuk pengambilan keputusan utamanya pengambilan keputusan di lapangan, dan pada usia 51 – 58 tahun adalah usia yang mempunyai pengalaman dan pemikiran yang sangat matang sehingga sangat diharapkan untuk memberi masukan, arahan dalam proses penanggulangan bencana jika terjadi bencana yang sewaktu-waktu terjadi.

5.1.2. Masa Kerja

Berdasarkan data pada masa kerja diperoleh informasikan bahwa dari 40 responden yang terpilih sebagai sampel, terdapat masa kerja yang terbanyak adalah masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 32.5% dan masa kerja yang paling sedikit adalah masa kerja 21-30 tahun sebanyak 7,5% dan masa kerja dengan pengalaman kerja yang minim atau masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 15,0% untuk mendapatkan Informasi lengkap mengenai gambaran masa kerja responden pada penelitian ini akan dijelaskan berdasarkan identitas responden yang dapat dilihat

pada Tabel 5.3, di bawah ini;

Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	%
1.	1 - 5	6	15,0
2.	6 - 10	11	27,5
3.	11 - 15	13	32,5
4.	16 - 20	7	17,5
5	21 - 30	3	7,5
	Jumlah	53	100

Sumber: olahan data lampiran 1 2020

Berdasarkan data pada pembahasan diatas menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden diatas 11 tahun hingga 15 tahun sangat menguntungkan karena masa kerja yang relative lama akan melahirkan tingkat kematangan berfikir dalam proses menjalankan tugas, selain itu masa kerja diatas 16 tahun memberikan gambaran tentang kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan dengan masa kerja yang relative lama dapat meningkatkan kualitas disiplin dan meningkatkan motivasi bagi pegawai dalam menangani penanggulangan bencana.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Data yang diperoleh dari responden tingkat pendidikan menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 21 responden (52,5%) responden yang berpendidikan S1 dan 17 responden (42,5%) yang berpendidikan SMA, dan 2 orang responden yang berpendidikan S2 (5,0%) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tersebut dibawah ini;

Tabel 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMA	17	42.5
2.	Sarjana (S1)	21	52.5
3.	Pascasarjana (S2)	2	5.0
4.	Doktor (S3)	0	0
	Jumlah	53	100

Sumber: olahan data lampiran 1 2020

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa Pendidikan SMA sangat dibutuhkan untuk penanggulangan bencana di lapangan, namun Pendidikan S1 sebanyak (52,5%) sangat dibutuhkan karena tenaga yang berpendidikan S1 mempunyai kemampuan untuk berfikir dan pengambilan keputusan di lapangan, selain dari kemampuan di lapangan mereka mempunyai kemampuan administrasi untuk menunjang tugas dalam penanganan penanggulangan bencana, selain itu badan penanggulangan bencana terdapat responden 2 orang yang berpendidikan S2 yang dapat diharapkan kemampuan konseptual maupun kemampuan memimpin pada badan penanggulangan bencana di Kabupaten Barru.

5.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Penelitian ini akan menjelaskan tentang gambaran penyebaran jawaban kuesioner dari 40 responden di mana responden akan memberikan jawaban berdasar kondisi sebenarnya di lapangan, dari hasil jawaban tersebut telah di olah pada alat bantu SPSS dengan versi 25. Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian; yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) yang meliputi tingkat kedisiplinan

dan kepatuhan pegawai, serta bagaimana pegawai bekerja dengan tingkat ketaatan serta penyelesaian tugas-tugas dengan tepat pada variabel X2 yaitu yang meliputi tingkat kompetensi pegawai meliputi kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pada variabel X3 adalah variabel motivasi Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan penyebaran deskripsi jawaban responden.

5.2.1. Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui penyebaran jawaban pada kuesioner ini digunakan jawaban berdasarkan pilihan responden dengan menggunakan skala liker yaitu sebanyak lima dengan alternative jawaban dari sangat setuju (5), setuju (4) Ragu-ragu (3) tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1) sedangkan indikator yang digunakan pada variabel disiplin menggunakan 4 indikator, tentang, instruksi, kewenangan yang diberikan serta kepatuhan dari atasan seperti pada tabel 5.5 dibawah:

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi indikator Variabel Disiplin

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai hadir tepat waktu sesuai aturan	3	7,5	4	10,0	9	22,5	16	40,0	8	20,0
2.	Melaksanakan tugas yang diberikan dengan cermat, tepat dan penuh kedisiplinan	0	0	6	15,0	4	10,0	19	47,5	11	27,5
3.	Pegawai diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan SOP	0	0	2	5,0	7	17,5	19	47,5	12	30,0
4.	saya selalu patuh dan taat pada perintah dan instruksi	0	0	1	2,5	11	27,5	16	40,0	12	30,0

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan dengan tabel tersebut diatas maka dapat di jelaskan bahwa pada indikator pertama yaitu, Pegawai hadir tepat waktu sesuai aturan dengan jawaban ragu-ragu 22.5%, jawaban setuju 40.0%, dan jawaban sangat setuju 20.0%, pada indikator ke dua yaitu Melaksanakan tugas yang diberikan dengan cermat, tepat dan penuh kedisiplinan dengan jawaban tidak setuju 15%, jawaban ragu-ragu 10.0% dan setuju 47.5%, dan jawaban sangat setuju 27.5% pada indikator ke tiga Pegawai diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan dengan jawaban responden yaitu tidak setuju 5.0% ragu-ragu 17.5%, setuju 47.5%, dan sangat setuju 30.0%, pada indikator ke empat yaitu saya selalu patuh dan taat pada perintah dan instruksi dengan jawaban responden yaitu tidak setuju 2.5% ragu-ragu 27.5%, setuju 40.0%, dan sangat setuju 30 %, jika dilihat dari penyebaran jawaban pada deskripsi variabel disiplin maka dapat disimpulkan bahwa jawaban setuju cukup besar dengan nilai rata-rata 43.75 % berbanding dengan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata hanya mencapai 26.8% hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh disiplin tidaklah berpengaruh secara keseluruhan yang sewaktu-waktu kedisiplinan akan berubah atau menurun tergantung dari kondisi di lapangan, apalagi nilai ragu-ragu 19.37% dan jawaban yang tidak setuju 5.5% sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan harus tetap di perhatikan, karena kapan kedisiplinan tidak di perketat akan menimbulkan suatu masalah apalagi tugas pada penanggulangan bencana menyangkut keselamatan jiwa oleh sebab itu berdasarkan dengan hasil olahan data tersebut pimpinan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai apalagi di lapangan memerlukan perhatian khusus dalam berdisiplin, karena resiko indisipliner akan

melahirkan resiko nyawa.

5.2.2. Kompetensi (X₂)

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang di perlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas baik tugas administrative maupun tugas di lapangan Pada variabel kompetensi terdiri dari empat indikator yaitu indikator yang mendorong untuk belajar memperluas pengetahuan, indikator yang mempunyai kecakapan dan indikator kebersamaan seperti pada tabel dibawah ini;

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi indikator Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai perlu diberikan kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dengan pemberian ijin belajar untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang tinggi	0	0	0	0	0	0	15	37.5	25	62.5
2.	Keterampilan /kecakapan yang dimiliki pegawai harus relevan dengan pekerjaan, tugasnya	0	0	1	2.5	5	12.5	21	52.5	13	32.5
3.	Bersikap baik terhadap rekan kerja dalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan kerjasama Tim	0	0	0	0	1	2.5	18	45.0	21	52.5
4.	Pegawai mempunyai skill keahlian dalam mengambil solusi di lapangan.	0	0	5	12.5	12	30.0	16	40.0	7	17.5

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada tabel tersebut diatas menggambarkan yaitu pada indikator pertama

yaitu Pegawai perlu diberikan kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dengan pemberian ijin belajar untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang tinggi dengan jawaban setuju 37.5%, dan pada jawaban sangat setuju mencapai 62.5% pada indikator ke 2 yaitu, Keterampilan, kecakapan yang dimiliki pegawai harus relevan dengan pekerjaan, tugasnya dengan jawaban responden, tidak setuju 2.5%, jawaban ragu-ragu 12.5%, dan pada jawaban setuju 52,5% dan jawaban sangat setuju 32,5%, pada indikator ketiga yaitu Bersikap baik terhadap rekan kerja dalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan kerjasama Tim dengan jawaban responden yaitu pada jawaban ragu-ragu setuju 2.5%, jawaban setuju 45%, dan jawaban sangat setuju 52.5%, pada indikator ke empat yaitu, Pegawai mempunyai skill keahlian dalam mengambil solusi di lapangan dengan jawaban responden yaitu pada jawaban tidak setuju 12.5% ragu-ragu 30%, jawaban setuju 40%, dan jawaban sangat setuju 17.5%,

Pada pembahasan penyebaran kuesioner diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai badan penanggulangan bencana berada pada level sederhana hal tersebut terlihat jawaban responden sangat setuju hanya mencapai rata-rata 36,25% sangat jauh dari nilai standar rata-rata 50%, begitu pula kemampuan skill pegawai masih rendah karena jawaban pada tingkat ragu-ragu mencapai 30%, namun keinginan untuk maju cukup tinggi mencapai 62,5% hal ini yang harus diperhatikan untuk para pegawai agar mereka nantinya akan mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.

5.2.3. Motivasi (X3)

Untuk melihat tingkat motivasi pegawai penanggulangan agar dapat terdorong timbulnya kelakuan perbuatan untuk dapat melaksanakan tugas

walaupun penuh tantangan yang harus dikerjakan, untuk melihat tingkat motivasi dapat dilihat jawaban responden,

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi indikator Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.	0	0	0	0	1	2.5	18	45.0	21	52.5
2.	Perencanaan kerja yang kongkrit dalam pencapaian tujuan membuat motivasi untuk bekerja.	0	0	1	2.5	3	7.5	25	62.5	11	27.5
3.	Instruksi atasan yang baik akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan	2	5.0	0	0	3	7.5	19	47.5	16	40.0
4.	Teguran yang baik bagi pimpinan adalah menambah motivasi untuk bekerja.	0	0	2	5.0	5	12.5	21	52.5	12	30.0

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat penyebaran jawaban responden mengenai motivasi di mana indikator pertama yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan akan membuat para pegawai menjadi lebih termotivasi dalam bekerja dengan jawaban ragu-ragu 2.5%, dan setuju 45.0%, pada indikator kedua yaitu perencanaan kerja yang kongkrit dalam pencapaian tujuan membuat motivasi untuk bekerja dengan jawaban responden yaitu tidak setuju 2.5%, ragu-ragu 7.5 %, setuju 62.5% dan sangat setuju dengan nilai jawaban 27.5%, pada indikator ke tiga Instruksi atasan yang baik akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan jawaban sangat tidak setuju 5% dan jawaban ragu-ragu 7.5% jawaban

yang setuju 47.5% dan yang sangat setuju 40%, pada indikator ke empat yaitu Teguran yang baik pimpinan adalah menambah motivasi untuk bekerja adapun jawaban yaitu tidak setuju 5.0%, ragu-ragu 12.5% setuju 52.5% dan sangat setuju 30% dari pembahasan tersebut diatas motivasi pegawai pada jawaban setuju mencapai nilai rata-rata 51.8% yang dapat diartikan bahwa motivasi untuk bekerja ada, namun pada jawaban sangat setuju hanya mencapai 37.5% yang berarti bahwa motivasi pegawai masih labil yang artinya di waktu-waktu tertentu terjadi motivasi yang tinggi, dan pada waktu tertentu motivasi mengalami penurunan.

5.2.4. Kinerja (Y)

Penyebaran jawaban kuesioner pada variabel kinerja terdiri dari lima indikator yang meliputi

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kinerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menyelesaikan Tugas sebaik baiknya dengan sikap sopan dan memuaskan,	0	0	0	0	0	0	18	45.0	22	55.0
2.	Selalu melaksanakan Tugas dengan bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang	0	0	0	0	3	7.5	16	40.0	21	52.5
3.	menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kepentingan kedinasan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab sebagai aparatur Negara	0	0	0	0	4	10.0	25	62.5	11	27.5

4.	Bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghargai pendapat orang lain	0	0	0	0	3	7.5	24	60.0	13	32.5
5	Saya bekerja dengan focus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	3	7.5	20	50.0	17	42.5

Sumber : Data Primer Diolah 2020 (Lampiran 4)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada hasil jawaban responden terhadap penyebaran deskripsi tentang kinerja maka dapat di jelaskan yaitu pada indicator pertama Menyelesaikan Tugas sebaik baiknya dengan sikap sopan dan memuaskan, dengan jawaban responden yaitu setuju 45.0%, dan sangat setuju 55.0%, pada indikator kedua yaitu Selalu melaksanakan Tugas dengan bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang dengan jawaban ragu-ragu 7.5% dan setuju 40%, dan sangat setuju 52.5% pada indikator ketiga yaitu, menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kepentingan kedinasan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab sebagai aparatur Negara dengan jawaban ragu-ragu 10.0%, jawaban setuju 62.5%, dan sangat setuju 27.5%, pada indikator ke empat bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghargai pendapat orang lain dengan jawaban ragu-ragu 7.5%, jawaban setuju 60,0%, jawaban sangat setuju 32.5%, pada indikator ke lima yaitu Saya bekerja dengan focus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan jawaban responden yaitu ragu-ragu 7.5% dan sangat setuju 50.0%, dan jawaban sangat setuju 42.5% jika melihat dari

jawaban responden terhadap variabel terikat maka dapat dimaknai bahwa kinerja cukup bagus karena nilai rata-rata yang jawaban setuju mencapai nilai 51,5%, namun kinerja tersebut belum memperlihatkan hasil yang sangat memuaskan karena jawaban sangat setuju hanya mencapai nilai rata-rata 42% sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja belum memberikan hasil yang maksimal karena tingkat jawaban sangat setuju hanya mencapai 42.% apalagi jawaban responden masih dipengaruhi tingkat jawaban ragu-ragu secara keseluruhan mencapai 6.5%

5.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reliabilitas maka penulis menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan mengedarkan ke 40 responden yang di sebarkan kepada responden sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan. Selain menguji validitas penulis menguji instrumen dengan menggunakan uji reliabilitas, uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui apakah alat instrument tersebut mempunyai ke andalan atau bisa di pertanggungjawabkan, alat instrument tersebut dapat dikatakan reliabilitas atau dapat diandalkan apabila instrumen tersebut dipindah pindahkan atau di ukur dengan waktu atau tempat yang berbeda menghasilkan hasil yang sama.

5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas

digunakan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013).

Dari hasil uji validitas tersebut di bawah ini menggambarkan bahwa instrument yang digunakan valid karena hasil r -hitung lebih besar dari r -tabel begitu pula dengan angka signifikan memperlihatkan angka signifikan dibawah 0.005% sehingga dapat dikatakan bahwa alat instrument tersebut valid dan dapat diteruskan untuk penelitian tersebut. untuk lebih jelasnya hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 5.9 Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.720	0.257	0,000	Valid
	2	0.765	0.257	0.000	Valid
	3	0.813	0.257	0.000	Valid
	4	0.738	0.257	0.000	Valid
	5	0.787	0.257	0.000	Valid
<i>Disiplin (X1)</i>	1	0.575	0.257	0.000	Valid
	2	0.767	0.257	0.000	Valid
	3	0.746	0.257	0.000	Valid
	4	0.890	0.257	0.000	Valid
<i>Kompetensi (X2)</i>	1	0.727	0.257	0.000	Valid
	2	0.670	0.257	0.000	Valid
	3	0.704	0.257	0.000	Valid
	4	0.720	0.257	0.000	Valid
<i>Motivasi (X3)</i>	1	0.848	0.257	0.000	Valid
	2	0.950	0.257	0.000	Valid
	3	0.823	0.257	0.000	Valid
	4	0.765	0.257	0.000	Valid

Sumber data: Olahan data 2020 (lampiran 2)

Berdasarkan dengan tabel tersebut diatas maka dapat dilihat dan

disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Kompetensi (X2), variabel motivasi (X3) maupun variabel terikat yaitu kinerja (Y) adalah valid karena semua nilai r-hitung pada tabel 5.9 lebih besar dari r-tabel yaitu (0.257) dan begitupula nilai signifikan semua berada dibawah angka 0.005%, sehingga pada penelitian ini dapat di teruskan pada uji hipotesa maupun uji asumsi klasik yang dapat digunakan pada pembahasan penelitian.

5.3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrument, instrument dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan angka >0.60 (Sugiono 2012). jika instrument tersebut memberikan hasil diatas 60% maka dapat dikatakan reliabel seperti pada tabel dibawah ini;

Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.797	Reliabel
Disiplin (X1)	0,796	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.770	Reliabel
Motivasi (X3)	0,828	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2020

Pada tabel di atas yaitu uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X) yang meliputi disiplin (X1), Kompetensi (X2) maupun Motivasi (X3) maupun variabel terikat (Y) yaitu kinerja mempunyai hasil diatas >0, 60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan

adalah reliabilitas dan dapat diandalkan, sehingga dapat diteruskan pada uji hipotesa maupun uji Asumsi Klasik seperti dibawah ini;

5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah asumsi klasik. Pada uji asumsi klasik pada penelitian ini, akan menguji beberapa analisa data yang meliputi uji. Multikolinearitas, Heterokedastisitas, autokorelasi, normalitas yang pada pengujian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan versi 25;

5.4.1. Multikolinearitas

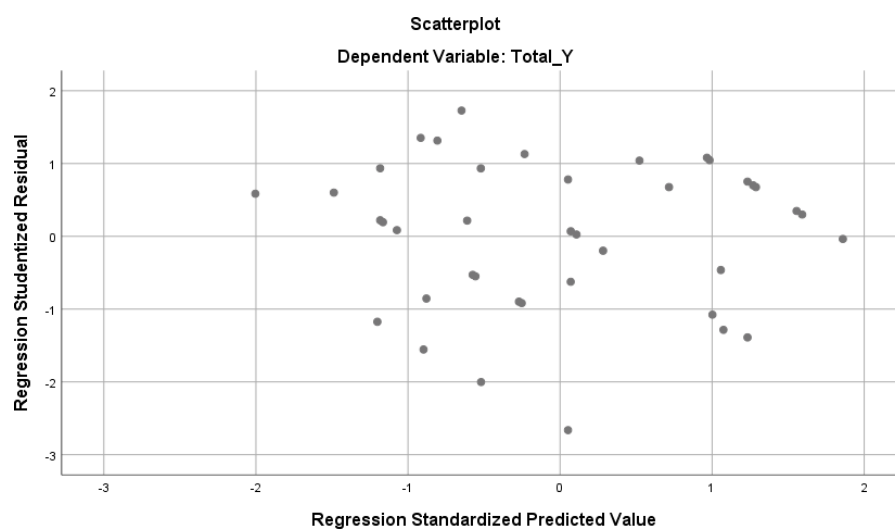
“Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi dan menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antara variabel bebas (dependent) dengan variabel terikat (Independent), jika variabel saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ada gejala multikolinearitas, untuk melihat hasil dari uji multikolinearitas maka menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).yang menurut (Ghozali 2010) untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas, maka angka VIF berada pada toleransi antara nilai 1 dan di bawah angka 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, apabila angka VIF berada diangka diatas 10 maka dapat dipastikan terjadi gejala multikolinearitas, untuk menguji multikolinearitas maka menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 25 setelah di analisa maka dapat ditarik kesimpulan apakah mengandung gejala atau tidak, seperti pada hasil olahan data pada tabel 5.11. di bawah ini.

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

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

5.4.2. Heterokedastisitas

Pada Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terhadap variabel pengganggu yang memiliki varians yang berbeda atau varians yang lain, atau dapat dikatakan bahwa uji heterokedastitas untuk mengetahui data yang eror pada variabel dalam penelitian tersebut, untuk mengetahui tidak terjadi heterokedestitas apabila jika suatu persamaan tidak menggambarkan suatu pola yang sama, atau dapat dikatakan bahwa titik-titik menyebar pada titik ordinal 0 berimbang di bagian atas maupun di bagian bawah dan tidak menyebar membentuk pola lain.



Gambar 5.1 Grafik *Scatter Plot*
Sumber : Data Diolah, 2020, lampiran 5

“Gambar grafik *Scatter Plot* yang digambarkan diatas telah menunjukkan pola penyebaran pada titik-titik yang berimbang antara titik kordinat nol berimbang diatas garis lurus yaitu pada garis atas penyebaran titik nol sama dengan penyebaran yang berada dibawah garis nol dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas”.

5.4.3. Autokorelasi

Pada pengujian autokorelasi pada analisis statistik dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya auto korelasi maka dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson yang berada diangka 1 mendekati 2. Seperti pada tabel tersebut di bawah tersebut;

“Tabel 5. 12 Hasil Uji Auto Korelasi”

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

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

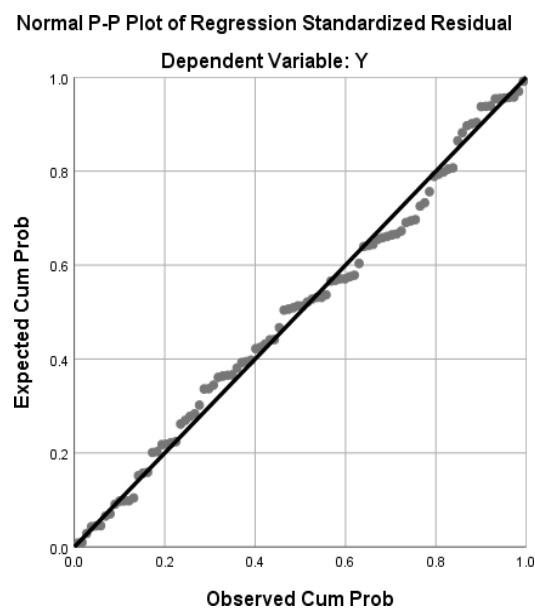
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2020

Jika melihat nilai *durbin-watson* pada tabel tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa angka penelitian ini mendekati angka 2 (dua) dari angka durbin Watson 1.599 sehingga penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

5.4.4. Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data atau variabel terdistribusi normal atau tidak, untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas maka dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil pengolahan data pada uji normalitas ini terlihat bahwa pengujian normalitas menunjukkan sifat normal. dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus dengan titik-titik mengikuti garis seperti yang terlihat dalam gambar 5.2;



Gambar 5. 2 Uji normalitas
Sumber : Data Diolah, 2020.

Berdasarkan dengan gambar 5.2 diatas menggambarkan bahwa titik- titik berada pada garis lurus dan tidak menyebar kemana-mana sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini terlihat bahwa pengujian normalitas menunjukkan sifat normal.

5.4.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

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

Dimana:

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

Table 5.13
Hasil Perhitungan Regresi

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

Data di olah 2020, lampiran 5

Berdasarkan dari penyajian data pada table 5.13 maka Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan asumsi persamaan

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

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

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

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.611 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi, disiplin kompetensi, dan motivasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pada badan penanggulangan bencana daerah mempunyai nilai sebesar 3.611.
2. Nilai 0.569 pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0.569 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.569. Sehingga disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai 0.536 pada variabel kompetensi (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0.536 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.356 satuan. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai -0.032 pada variabel motivasi (X_3) adalah bernilai negative sehingga dapat dikatakan bahwa Koefisien regresi -0.036. menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja maka akan mengalami menurun kinerja

pegawai sebesar -0.032 , dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

5.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari Analisa data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun observasi uji hipotesa ini hamper selalu berdasarkan pengujian hipotesa nol (H_0) yang diartikan hipotesis yang berlawanan dengan teori yang akan dibuktikan, sedangkan hipotesa alternatif (H_1) atau hipotesa kerja (H_a) yang berhubungan dengan teori yang akan di buktikan.

Pada pengujian hipotesa tersebut diatas akan diawali dengan: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan) kemudian dilanjutkan dengan Uji Beta, dan Pengujian secara dominan.

5.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

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

mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau tidak berpengaruh, selain itu apakah ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja untuk itu dapat dilihat hasil olahan data uji t atau uji parsial seperti pada tabel tersebut di bawah ini;

Tabel 5.14

Uji t

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

Sumber: Olahan data 2020

Jika melihat tabel 5.14 diatas, maka terlihat bahwa dari variabel (X) terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu variabel disiplin Kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) sedangkan variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh karena menghasilkan nilai negative. Untuk itu maka dapatlah dijelaskan hasil uji t secara parsial berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data seperti di bawah ini:

Adapun hasil uji t sebagai berikut:

1. **Pengaruh disiplin kerja (X₁)** terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($4.540 > 2.021$) dan nilai sig.t $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H1 diterima artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan

- terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana kabupaten Barru, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru
2. **Kompetensi (X_2)** terhadap kinerja Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Barru (Y) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung $>t$ -tabel ($4.187 > 2.021$) dan nilai sig.t $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H2 diterima artinya variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru dan dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak artinya artinya (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja badan penanggulangan bencana kabupaten Barru.
 3. **Motivasi (X_3)** terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, berdasarkan tabel di atas yang diperoleh nilai t-hitung $<t$ -tabel yaitu ($-0.372<2.021$) dan nilai sig.t $0,712>0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak artinya variabel motivasi (X_3) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pada badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru.

Dari uraian uji t tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa uji t atau uji parsial dua variabel yaitu variabel disiplin Kerja (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (r -hitung $> r$ -tabel) dan angka signifikan lebih kecil dari 005 % sehingga

dapat di tarik kesimpulan bahwa uji t atau uji secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pada variabel (X3) yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai. Karena dari hasil olahan data menghasilkan nilai negative yaitu (-0.372).

5.5.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

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

Tabel 5. 15 Hasil Uji F ANOVA^a

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

Dependent Variabel Y

Predictors(Constan) X1,X2,X3

Dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel disiplin, kompetensi dan Motivasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama–sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) pada kinerja badan penanggulangan bencana kabupaten Barru.

Karena dimana F-hitung menunjukkan angka F-hitung>F tabel yaitu sebesar nilai angka (18.632 > 2.45) dengan signifikan, f sebesar 0,000<0,005. Hal ini

memberikan kesimpulan untuk menolak H_0 dan menerima H_a sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni disiplin kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan.

5.5.3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Tabel 5.16 Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		“Standardized Coefficients”
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.611	2.484	
X1	.569	.125	.567
X2	.536	.128	.452
X3	-.032	.087	-.046

Sumber olahan data 2020

Uji beta digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh pada penelitian tersebut. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin kerja (X1) nilai beta 0.569, dan kompetensi dengan nilai beta 0.536 dan motivasi dengan nilai beta -.032, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pada badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru karena variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai tertinggi 0.569.

5.5.4. Pengujian Uji determinasi.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dimana nilai R sebesar .780 dan nilai R² berjumlah 0.680 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh variable X terhadap variable Y sebagai variable kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, dapat dilihat pada tabel 5.17 seperti di bawah ini:

Tabel 5.17
Hasil Uji Determinasi

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

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2020

Uji determinasi atau R Square atau R kuadrat untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.608 yang dapat diartikan bahwa semua pada variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, kompetensi dan Motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 60.8%, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini merupakan hasil dari olahan data statistik dengan alat bantu program SPSS versi 25 yang meliputi gambaran deskripsi

variabel penelitian berupa distribusi frekuensi, pengujian validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastistas. Autokorelasi, uji normalitas, uji analisa regresi liner berganda, berdasarkan uji asumsi klasik dinyatakan semuanya memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada penelitian selanjutnya yaitu pengujian hipotesa yaitu mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan maupun variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, seperti di bawah ini;

5.6.1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

Dari hasil tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa dalam penanganan penanggulangan bencana di Kabupaten Barru sangat memerlukan kedisiplinan pegawai, karena penanganan bencana menyangkut masalah pertolongan jiwa manusia, jika petugas penanggulangan bencana pada badan penanggulangan bencana tidak disiplin maka besar kemungkinan akan terjadi pengorbanan harta benda bahkan jiwa manusia tidak tertolong, dengan demikian ketaatan terhadap

disiplin, peraturan kerja utamanya jam kerja adalah ketaatan yang harus diperhatikan, oleh sebab itu pegawai penanggulangan bencana harus mewujudkan nilai-nilai kedisiplinan, dan kepatuhan karena kedua jurus tersebut adalah usaha yang paling di butuhkan dalam menangani bencana.

Bencana merupakan ancaman yang suatu waktu akan muncul dengan membawa kerugian, baik kerugian sosial, ekonomi serta kerusakan infrastruktur bahkan korban jiwa, oleh sebab itu maka badan penanggulangan bencana Kabupaten Barru harus tetap siaga dalam menghadapi bencana dengan mengedepankan betapa pentingnya kedisiplinan tersebut. dari hasil penelitian menggambarkan hasil positif dengan selisih angka yang jauh antar t-hitung dan t-tabel yaitu nilai t- hitung > t-tabel ($4.540 > 2.021$) dengan selisih 2.519 dan nilai sig. ($0,000 < 0,005$) sehingga dapat dimaknai bahwa petugas penanggulangan bencana Kabupaten Barru benar mempunyai kedisiplinan yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya karena bencana merupakan keselamatan harta benda bahkan keselamatan jiwa bagi masyarakat, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (*X1*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*Y*) pada kantor Badan penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Barru.

Namun demikian bahwa hasil pengumpulan jawaban kuesioner pada variabel disiplin Kerja (*X1*) dapat disimpulkan bahwa jawaban setuju lebih besar dari pada pernyataan sangat setuju dengan nilai rata-rata 43.75% berbanding dengan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata hanya mencapai 26.8%. Hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh disiplin tidaklah berpengaruh secara

keseluruhan yang sewaktu-waktu kedisiplinan akan berubah atau menurun tergantung dari kondisi di lapangan, apalagi nilai ragu-ragu 19.3% dan jawaban yang tidak setuju 5.5% sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam kondisi tanpa bencana tidak berada pada kondisi disiplin yang sangat ketat, karena hanya berlaku dalam lingkungan kantor badan penanggulangan bencana, hal ini harus tetap di perhatikan, karena kapan kedisiplinan tidak di perketat akan menimbulkan suatu masalah apalagi tugas pada penanggulangan bencana menyangkut keselamatan jiwa oleh sebab itu berdasarkan dengan hasil olahan data tersebut pimpinan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai apalagi di lapangan memerlukan perhatian khusus dalam berdisiplinan.

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

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dan dikaitkan teori disiplin maka Menurut Bejo Siswanto (2016) menguraikan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti; tujuan khusus disiplin

yang sesuai dengan tujuan dalam menangani penanggulangan bencana yaitu; Para Pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan standar operasional prosedur (SOP) penanganan bencana maupun peraturan serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan kerja manajemen. Sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya, serta mampu memberikan penanganan pertolongan yang maksimum pada pihak-pihak yang membutuhkan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada penanganan bencana sehingga pegawai penanggulangan bencana mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

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

5.6.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesa pada penelitian ini yaitu bahwa variabel bebas/independen pada variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai variabel (Y) pada kantor badan penanggulangan bencana kabupaten Barru. Pada hasil Uji t kompetensi (X_2) menghasilkan nilai yaitu t -hitung $>$ t -tabel ($4.187 > 2.021$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Variabel (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Barru.

Dari hasil angka uji t tersebut didapatkan hasil t-hitung $>$ t-tabel yaitu nilai angka (4.187 $>$ 2.021) dan nilai sig.t $0,00 < 0,05$ maka dapat dimaknai, bahwa angka yang diperoleh selisih cukup jauh yaitu (4.187 -2021) selisih 2.166, selisih tersebut dapat dimaknai bahwa seluruh jajaran Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru mempunyai kompetensi dalam bekerja, kompetensi yang dimiliki adalah kemampuan setiap Pegawai untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan baik kompetensi pekerjaan administrasi di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah, maupun kompetensi dalam bekerja di lapangan untuk penanggulangan bencana.

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

Berdasarkan hasil penelitian identitas responden dimana jenis kelamin, usia, masa kerja dan Pendidikan sangat berkaitan satu sama lainnya, pada jenis Usia

terdapat 16 responden (40%) berumur antara 21-30 tahun, 9 responden (22,5 %). Data tersebut diatas menggambarkan bahwa usia produktif cukup banyak. dimana usia produktif tersebut sangat dibutuhkan pada proses penanggulangan bencana. Berdasarkan data pada masa kerja diperoleh data masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 15,0% dan masa kerja 6 -10 tahun adalah masa kerja yang tergolong produktif, begitu pula pada tingkat Pendidikan, dimana pendidikan SMA (42.5 %) sangat dibutuhkan untuk penanggulangan bencana di lapangan, begitu pula pendidikan S1 sebanyak (52,5%) sangat dibutuhkan karena tenaga yang berpendidikan S1 mempunyai kemampuan untuk berfikir dan pengambilan keputusan di lapangan, selain dari kemampuan di lapangan mereka mempunyai kemampuan administrasi untuk menunjang tugas dalam penanganan penanggulangan bencana, Berdasarkan hasil penelitian identitas responden menyangkut jenis kelamin, usia, masa kerja dan Pendidikan sangat berkaitan satu sama lainnya hal ini memungkinkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berbeda namun mereka berada pada kondisi produktif dalam menangani masalah penanggulangan bencana.

Berdasarkan hasil penelitian Deskripsi responden pada indikator ketiga yaitu Bersikap baik terhadap rekan kerja dalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan kerjasama Tim dengan jawaban responden yaitu pada jawaban-jawaban setuju 45 %, dan jawaban sangat setuju 52.5%, begitu pada indikator ke empat yaitu, Pegawai mempunyai skill keahlian dalam mengambil solusi di lapangan dengan jawaban responden yaitu pada jawaban setuju 40%, jawaban sangat setuju 17,5 %, sehingga pembahasan penyebaran kuesioner diatas

maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai badan penanggulangan bencana berada pada level kemampuan kompetensi dalam menangani bencana.

Berdasarkan dengan pembahasan penelitian diatas yang didasari dengan hasil olahan data pada uji t yang didapatkan hasil yang menghasilkan nilai yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau dapat dikatakan bahwa diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4.187 > 2.021$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Variabel (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru. Secara parsial, hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu; Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Bogor, Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai $t\text{-hitung}$ untuk kompetensi (X_1) sebesar 3.903 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $3.903 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.

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

Wibowo (2013) menyatakan kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Jadi semakin sering seorang pegawai menyelesaikan tugasnya maka semakin banyak jenis pekerjaan yang dapat pegawai lakukan, sehingga pengalaman kerja akan semakin meningkat dan luas dan memungkinkan kinerja semakin tinggi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dari segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuat merasa mampu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya, kompetensi juga bisa berarti suatu kemampuan, kecakapan atau keahlian.

Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut diatas yang dikaitkan dengan peneliti terdahulu, dan berlandaskan dengan teori pendukung maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana berpengaruh positif dan signifikan secara parsial.

5.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesa dari hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Negatif pada variabel motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru karena nilai t-hitung < kecil dari t-tabel, berdasarkan tabel di atas yang diperoleh nilai t-hitung < t-tabel yaitu $(-0.372 < 2.021)$ dan nilai sig.t $0,712 > 0,005$ maka dapat disimpulkan H3 ditolak artinya variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pada badan penanggulangan bencana Daerah kabupaten Barru, yang dapat dimaknai bahwa jika motivasi mengalami kenaikan maupun penurunan maka

motivasi tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai badan penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Barru.

Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu; Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (2017) (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta) Oleh: Dwi Ayu Wulandari Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,676 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,680 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surakarta.

Sedangkan menurut teori Motivasi Kerja Menurut Robbins dan Judge (2015) yang memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu; adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Lanjut Robbin (2015) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi pegawai adalah keadaan di dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya

motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, yang menyalurkan, mempertahankan tingkah laku manusia.

Berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu dan teori yang mendukung motivasi sangat berlawanan dengan hasil penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif pada variabel Budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Barru karena nilai t -hitung < kecil dari t -tabel yaitu $(-0.372 < 2.021)$ dan nilai $\text{sig.}t$ $0,712 > 0,005$ maka dapat disimpulkan variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pada badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Barru. Hal ini disebabkan bahwa pelaksanaan kerja pada badan penanggulangan bencana jika tidak terjadi bencana di mana proses kerja hanya bersifat rutinitas setiap harinya, tidak ada suatu inovasi atau tantangan baru yang harus dihadapi oleh para pegawai, yang seharusnya setiap waktu ada kombinasi kerja yang membuat motivasi kerja pada Pegawai, begitu pula dengan teguran para pimpinan tidak tampak sehingga Pegawai dalam kondisi biasa-biasa saja dan tidak terpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja, yang seharusnya pimpinan memberikan reward kepada pegawai dalam bentuk pujian atau hadiah sehingga dapat menimbulkan motivasi bagi pegawai badan penanggulangan bencana, begitu pula sebaliknya pimpinan dalam waktu-waktu tertentu memberikan punishment berupa teguran hingga surat peringatan (SP) dengan harapan para pegawai termotivasi terhadap teguran tersebut.

Dari ketiga variabel tersebut yang digunakan untuk uji t atau uji sendiri-sendiri (parsial) maka dapat dimaknai bahwa hanya dua variabel X yang

berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) yaitu pada variabel disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, begitu pula pada variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana kabupaten Barru, sedangkan pada variabel motivasi (X3) berpengaruh Negatif pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru.

5.6.4. Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu ($18.632 > 2.45$) dengan signifikan, f sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas, yakni disiplin, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana kabupaten Barru, sehingga dapat dimaknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) terhadap variabel (Y) kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana kabupaten Barru.

Atau dapat pula dimaknai, jika ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama-sama digunakan maka kinerja pegawai akan berpengaruh, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai 18.632 berbanding $F\text{-tabel}$ hanya mencapai 2.45, begitu pula jika digunakan bersama sama angka signifikan mencapai angka sign 0.00 jauh dari angka standar, 0.05%.

Berdasarkan dengan hasil penelitian diatas, jika di kerja secara bersama-sama (simultan) maka mempunyai pengaruh secara simultan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu

dari La ode Rustam (2017) dengan Judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo“ dengan Hasil penelitian menunjukkan: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja, secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo

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

(a) *Motives (Motif)* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain. (b) *Traits (Watak)* adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. (c) *Self concept (Bawaan)* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang. (d) *Knowledge*

(*Pengetahuan*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu. (e) *Skill (Ketrampilan atau Keahlian)* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari uraian tersebut dapat ditetapkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak yang dilandasi oleh pengetahuan serta keterampilan dan sikap yang baik yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tugasnya sehingga dapat menghasilkan Kinerja yang tinggi, apalagi tugas fungsi terhadap pegawai badan penanggulangan bencana yang bertugas memberi pertolongan terhadap masyarakat jika terjadi bencana, maka memerlukan kebersamaan dan kekompakan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

5.6.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin nilai beta 0.567, Kompetensi dengan nilai beta 0.452 dan Motivasi dengan nilai beta -0.046, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin Kerja (X_1) yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana karena variabel disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai tertinggi 0.567.

Besarnya pengaruh disiplin pada variabel (X_1) yang menjadi variabel yang paling dominan akan mempengaruhi kedisiplinan bagi semua variabel (X) terhadap kinerja, hal ini dapat dimaknai bahwa untuk mendapat hasil kinerja, ataupun pemberian pertolongan jika terjadi bencana maka diperlukan sikap kebersamaan dan kekompakan tim dalam memberikan pertolongan, apabila terjadi

kedisiplinan yang rendah di mana para pegawai atau petugas penanganan bencana ataupun petugas Tim Reaksi Cepat (TRC) terlambat menangani bencana akibat kurangnya disiplin dimana petugas (TRC) tiba di lokasi bencana dengan keterlambatan akibat kurang disiplinnya mereka maka akan mengakibatkan kerugian, baik kerugian harta benda, dan kemungkinan adanya korban jiwa.

Berdasarkan teori disiplin yaitu; Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, tanpa disiplin yang baik dalam sebuah organisasi, sulit bagi organisasi itu mewujudkan tujuannya, selain dari definisi dari teori disiplin maka dapat pula dimaknai bahwa jika terwujud bentuk kedisiplinan akan membawa arah dan tujuan disiplin yang pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok yang membawa keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok organisasi yang didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbullah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

- 6.1.1. Bahwa penelitian ini secara sendiri-sendiri (parsial) Dari ketiga variabel tersebut yang digunakan untuk uji t atau uji sendiri-sendiri (parsial) maka dapat dimaknai bahwa (X1) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja Pegawai, hal ini menjadi perhatian bagi kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, karena disiplin dalam menangani bencana akan dapat lebih cepat menangani bencana, apalagi bencana menyangkut penyelamatan jiwa seseorang.
- 6.1.2. Begitu pula pada variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, kompetensi ini terlihat dari banyaknya usia produktif yang memang sangat dibutuhkan kemampuannya untuk menangani bencana, dan hal yang sangat menunjang adalah tingkat Pendidikan (S1) yang mencapai 52,5% yang mempunyai tingkat intelektual dalam bekerja baik kemampuan administrative maupun kemampuan di lapangan dalam menangani bencana.
- 6.1.3. Pada variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Hal ini disebabkan karena jika tidak terjadi masalah bencana para pegawai

hanya bekerja secara rutinitas setiap hari terhadap kerjaan yang di kerjakan di kantor.

- 6.14. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas yang didukung dengan teori penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik Disiplin Kerja, kompetensi, dan Motivasi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.
- 6.15. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) yang mempunyai pengaruh yang paling Dominan karena variabel disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai tertinggi 0.567. hal ini sangat menggembarakan karena disiplin menyangkut keselamatan jiwa.

6.2. SARAN

- 6.2.1 Pemerintah Kabupaten Barru dalam hal ini Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Barru, harus secara terus menerus dan berkesinambungan menerapkan sistem disiplin bagi para pegawai utamanya bagi pegawai yang bertugas di lapangan, penerapan tersebut dengan memperlakukan apel pagi pegawai setiap harinya dan sebelum pulang tetap melakukan apel sore.
- 6.2.2 Pemerintah Kabupaten Barru dalam hal ini kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus secara terus menerus

meningkatkan kompetensi bagi pegawai dengan mewajibkan pegawai untuk mengikuti bimbingan teknis (Bimtek) seminar-seminar atau Work Shop dan pelatihan-pelatihan Secara berkesinambungan sehingga kompetensi mereka tetap terjaga dan senantiasa siap dalam menghadapi tugas yang sewaktu waktu terjadi dengan mengedepankan penanganan yang cepat, tepat, efektif,efesien dan terpadu agar korban jiwa dan kerugian harta benda dapat diminimalisir.

6.2.3 Pemerintah Kabupaten Barru dalam hal ini kantor Badan Penanggulangan Bencana harus secara terus menerus meningkatkan motivasi Pegawai dengan memperlakukan sistem punishment berupa teguran hingga surat peringatan dan reward bagi pegawai berupa penghargaan seperti hadiah maupun sertifikat penghargaan.

6.2.4 Disiplin sebagai faktor variabel yang sangat dominan agar terus menerus dijaga, karena membentuk disiplin pegawai cukup memerlukan waktu, namun kedisiplinan tersebut cukup bagus dalam bekerja maupun kehadiran para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok. Singarinbun 2009. "Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian". Anoraga, Panji (2009). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo Siswanto. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- berdasarkan Perda No. 8 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru
- Certo, 2013. Strategic Management: Concepts and Applications. Chicago: Austen Press.
- Daft, L. Richard. 2012. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Ayu Wulandari, (2017) Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak
- Fahmi, Irham, 2014 Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta, Yogyakarta,
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. EdisiKetujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harlie, 2010 Pengaruh disiplin kerja. Motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja, jurnal motivasi kerja terhadap kinerja. Jurnal
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Irawan,. 2002. 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Jakarta. Elex Media Komputindo.

Laode Rustam (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo

Lijan Poltak Sinambela dkk (2016; 15) dalam pelayanan publik, efektivitas dan efisiensi

Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Jackson. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Metcalf & Eddy, 1991, Wastewater Engineering: Treatment, Disposal and Reuse, Third Edition, McGraw-Hill, New York.

Munandar. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.

Nasution. 2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara. Pabundu Tika.2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Palan, R. 2008. Competency Management. Jakarta: PPM

Peraturan daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana,

Perda No. 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Barru,

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Riyadi slamet 2011. Pengaruh kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan Robbins, judge . 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Saydam, Gouzali.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu

Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.

Schermerhorn, John R. (2013). Introduction to Management. Twelfth edition. ISBN : 978-1-118-32402-8. John Wiley & Sons Singapore Pre. Ltd.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Singodimedjo, sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.

Slamet Ahmad, Sulistiyono (2018) Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai di kantor pertahanan kabupaten Bogor.

Sondang P. Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmanto, 2015 Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung Tofik Hidayat 2019, Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja personil polsek semarang tengah. Kota Semarang.

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

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

LAMPIRAN



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 405/PPS/STIE-NI/IX/2020
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 21 September 2020

Kepada Yth. :
Kepala Pelaksana BPBD Kab. Barru
Di-
Barru

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Nurmaya**
NIM : 2017MM20947
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Mashur Razak, S.E., M.M.
2. Dr. H. Muh. Said, M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan September – Oktober 2020

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;



PEMERINTAHAN KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL,
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU
Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410
<http://izinonline.barrukab.go.id> : e-mail : barrudpmpstpk@gmail.com Kode Pos 90711

Barru, 22 September 2020

Nomor : 291/IP/DPMPSTPK/IX/2020
Lampiran : -
Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Kepala BPBD Kab. Barru

di-
Tempat

Berdasarkan Surat dari Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar Nomor : 405/PPS/STIE-NI/IX/2020 tanggal 21 September 2020 perihal tersebut di atas, maka **Mahasiswa (i)** / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : NURMAYA
Nomor Pokok : 2017 MM 20947
Program Study : Magister Manajemen (S2)
Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
Alamat : JL. Kamboja No. 11 Kel. Sumpang Binangae Kec. Barru Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 22 September 2020 s/d 27 Oktober 2020, dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPBD KABUPATEN BARRU”

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara(i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya. Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala Dinas,
Kasi Pelayanan,


SARMIATI BURHANUDDIN, SH, M.Pd
Pangkat : Penata Tk. 1 III/d
NIP. 19761112200502 2 002

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (Sebagai Laporan);
2. Kepala Bapedda Kab. Barru;
3. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Pertinggal.

LAMPIRAN
KUISIONER/ANGKET PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

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



**Disusun oleh:
NURMAYA
2017.MM.2.0947**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Sebelum menjawab kuesioner, isilah dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan teliti setiap item pernyataan.
3. Pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Berilah tanda check (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

4. Alternatif Jawaban.

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1.

Contoh Pertanyaan Kuisisioner

No	Daftar Petanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dengan pemimpin yang mengerti harapan-harapan pegawai akan membangkitkan motivasi pegawai		√			

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

U s i a/Jenis Kelamin :

Masa Dinas :

Pangkat/Jabatan :

Pendidikan :

KUESIONER

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

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Absensi atau Kehadiran :						
1.	Pegawai hadir tepat waktu sesuai aturan					
Ketaatan pada kewajiban dan peraturan :						
2.	Melaksanakan tugas yang diberikan dengan cermat, tepat dan penuh kedisiplin dan datang tepat waktu					
Bekerja sesuai dengan Prosedur :						
3.	Pegawai diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan SOP					
Kepercayaan :						
4.	Saya selalu patuh dan taat pada perintah dan instruksi					

Variabel Kompetensi (X2)

No.	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pengetahuan :						
1.	Pegawai perlu diberikan kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dengan pemberian ijin belajar untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang tinggi					
Keterampilan :						
2.	Keterampilan /kecakapan yang dimiliki pegawai harus relevan dengan pekerjaan, tugasnya					
Sikap Prilaku :						
3.	Bersikap baik terhadap rekan kerja dalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan kerjasama Tim					
Sikap Prilaku :						
4.	Pegawai mempunyai skill keahlian dalam mengambil solusi di lapangan					

Variabel Motivasi (X3)

No.	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kondisi Kerja :						
1.	Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pegawai menjadi lebih termotivasi lagi dalam bekerja.					
Perencanaan Kerja :						
2.	Perencanaan kerja yang kongkrit dalam pencapaian tujuan membuat motivasi untuk bekerja					
Instruksi Kerja :						
3.	Instruksi Atasan yang baik akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan					
Pengawasan :						
4.	Teguran yang baik dari pimpinan adalah menambah motivasi untuk bekerja					

Variabel Kinerja (Y)

No.	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Orientasi Pelayanan :						
1.	Menyelesaikan Tugas Pelayanan sebaik baiknya dengan sikap sopan dan memuaskan					
Integritas :						
2.	Selalu melaksanakan Tugas dengan bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang					

Komitmen :					
3.	Menyelesaikan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab sebagai aparatur Negara				
Kerjasama :					
4.	Bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghargai pendapat orang lain				
Kepemimpinan :					
5.	Bekerja dengan Fokus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				

Nomor Responden	Disiplin Kerja				Jumlah
	Butir Pertanyaan				
	1	2	3	4	
1	4	4	3	5	16
2	3	2	2	3	10
3	4	3	4	3	14
4	2	4	4	4	14
5	3	4	3	5	15
6	4	4	4	3	15
7	5	5	5	5	20
8	3	4	4	4	15
9	4	4	4	3	15
10	2	2	2	3	9
11	3	3	4	4	14
12	4	5	5	5	19
13	4	4	4	4	16
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	5	5	5	18
17	5	5	5	4	19
18	4	3	4	3	14
19	3	4	4	4	15
20	3	4	4	5	16
21	4	4	3	4	15
22	5	4	5	4	18
23	4	5	5	5	19
24	1	2	3	3	9
25	1	2	3	2	8
26	3	5	5	3	16
27	4	4	4	4	16
28	2	4	4	5	15
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	4	19
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	2	2	3	3	10
34	3	3	4	4	14
35	1	2	4	3	10
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	3	15
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

Nomor Responden	Kompetensi				Jumlah
	Butir Pertanyaan				
	1	2	3	4	
1	5	4	4	4	17
2	5	5	5	5	20
3	5	4	4	2	15
4	4	3	4	4	15
5	5	5	4	3	17
6	4	4	4	4	16
7	5	4	5	5	19
8	4	3	5	3	15
9	4	5	4	4	17
10	4	5	4	3	16
11	5	5	5	3	18
12	5	4	5	5	19
13	5	5	5	3	18
14	5	4	4	4	17
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	4	19
17	4	4	4	3	15
18	5	4	4	4	17
19	5	4	5	4	18
20	4	3	4	4	15
21	5	3	5	3	16
22	5	4	5	4	18
23	5	4	5	3	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	4	19
26	5	4	5	3	17
27	5	4	5	5	19
28	5	3	5	4	17
29	5	4	5	2	16
30	5	5	5	3	18
31	5	5	5	4	19
32	5	5	5	4	19
33	4	2	4	2	12
34	4	4	4	3	15
35	4	4	3	3	14
36	4	4	4	5	17
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	2	14
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	2	14

Nomor Responden	Motivasi				Jumlah
	Butir Pertanyaan				
	1	2	3	4	
1	5	4	4	4	17
2	4	4	5	4	17
3	4	4	3	3	14
4	4	4	3	4	15
5	4	3	3	4	14
6	4	4	4	3	15
7	5	5	4	5	19
8	5	5	4	5	19
9	4	4	4	4	16
10	5	5	4	5	19
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	5	4	5	5	19
14	5	4	4	4	17
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	4	4	5	4	17
18	5	5	5	5	20
19	3	2	5	3	13
20	5	3	4	3	15
21	5	4	4	4	17
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	5	4	1	2	12
25	5	4	1	2	12
26	5	4	5	3	17
27	5	4	5	4	18
28	5	5	5	4	19
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	5	4	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	4	3	4	4	15
34	4	4	5	4	17
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

Nomor Responden	Kinerja					Jumlah
	Butir Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	
1	4	4	3	4	3	18
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	3	3	18
6	4	4	4	4	3	19
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	4	5	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	4	5	24
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	4	4	5	22
13	5	5	4	4	4	22
14	5	5	4	4	4	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	4	4	21
18	4	4	5	5	5	23
19	5	5	4	4	4	22
20	4	3	3	4	4	18
21	4	5	4	5	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	4	4	22
25	5	5	4	4	4	22
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	5	5	24
29	5	5	4	4	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	4	4	22
32	5	5	5	5	5	25
33	4	3	4	4	4	19
34	4	3	4	3	4	18
35	5	4	3	3	5	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21

HASIL OLAH DATA

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_kelamin Usia Pendidikan Masa_Kerja
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Jenis_kelamin	Usia	Pendidikan	Masa_Kerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	1	1	1	1

Frequency Table

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	56.1	57.5	57.5
	Perempuan	17	41.5	42.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30	16	39.0	40.0	40.0
	31 - 40	9	22.0	22.5	62.5
	41 - 50	9	22.0	22.5	85.0
	51 - 58	6	14.6	15.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	41.5	42.5	42.5
	S1	21	51.2	52.5	95.0
	S2	2	4.9	5.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	6	14.6	15.0	15.0
	6 - 10	11	26.8	27.5	42.5
	11 - 15	13	31.7	32.5	75.0
	16 - 20	7	17.1	17.5	92.5
	21 - 30	3	7.3	7.5	100.0
	Total		40	97.6	100.0
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5547 days.

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Total_X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Total_X
2 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
    Total_X3 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Total_Y
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1	X2.1	X2.2
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics						
		X2.3	X2.4	Total_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics						
		Total_X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.5	7.5	7.5
	2	4	10.0	10.0	17.5
	3	9	22.5	22.5	40.0
	4	16	40.0	40.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	4	10.0	10.0	25.0
	4	19	47.5	47.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	7	17.5	17.5	22.5
	4	19	47.5	47.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	11	27.5	27.5	30.0
	4	16	40.0	40.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Total_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 8	1	2.5	2.5	2.5
9	2	5.0	5.0	7.5
10	3	7.5	7.5	15.0
14	5	12.5	12.5	27.5
15	9	22.5	22.5	50.0
16	9	22.5	22.5	72.5
18	2	5.0	5.0	77.5
19	4	10.0	10.0	87.5
20	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	37.5	37.5	37.5
5	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	21	52.5	52.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.5	2.5	2.5
4	18	45.0	45.0	47.5
5	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	12	30.0	30.0	42.5
	4	16	40.0	40.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0		

Total_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	2.5	2.5	2.5
	14	3	7.5	7.5	10.0
	15	6	15.0	15.0	25.0
	16	6	15.0	15.0	40.0
	17	9	22.5	22.5	62.5
	18	5	12.5	12.5	75.0
	19	7	17.5	17.5	92.5
	20	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	18	45.0	45.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0		

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	25	62.5	62.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	19	47.5	47.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	5	12.5	12.5	17.5
	4	21	52.5	52.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Total_X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	2	5.0	5.0	5.0
	13	1	2.5	2.5	7.5
	14	2	5.0	5.0	12.5
	15	4	10.0	10.0	22.5
	16	10	25.0	25.0	47.5
	17	7	17.5	17.5	65.0
	18	1	2.5	2.5	67.5
	19	6	15.0	15.0	82.5
	20	7	17.5	17.5	100.0
	Total		40	100.0	100.0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	45.0	45.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	16	40.0	40.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	25	62.5	62.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	24	60.0	60.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	20	50.0	50.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Total_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	4	10.0	10.0	10.0
	19	2	5.0	5.0	15.0
	20	8	20.0	20.0	35.0
	21	3	7.5	7.5	42.5
	22	9	22.5	22.5	65.0
	23	4	10.0	10.0	75.0
	24	2	5.0	5.0	80.0
	25	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	


```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Total_1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_1
X1.1	Pearson Correlation	1	.628**	.072	.319*	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.657	.045	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.628**	1	.241	.610**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.135	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.072	.241	1	.654**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.657	.135		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.319*	.610**	.654**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_1	Pearson Correlation	.575**	.767**	.746**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.373	.707**	.247	.727**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.124	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.373	1	.251	.236	.670**
	Sig. (2-tailed)	.018		.118	.143	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.707**	.251	1	.275	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.118		.086	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.247	.236	.275	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.124	.143	.086		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.727**	.670**	.704**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 Total_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.734**	.573**	.469**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.734**	1	.781**	.711**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.573**	.781**	1	.483**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.469**	.711**	.483**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X3	Pearson Correlation	.848**	.950**	.823**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.646**	.441**	.303	.433**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.058	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.646**	1	.463**	.375*	.432**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.017	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.441**	.463**	1	.605**	.593**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.303	.375*	.605**	1	.525**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.058	.017	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.433**	.432**	.593**	.525**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.720**	.765**	.813**	.738**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Total_1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.30	17.703	.483	.802
X1.2	29.65	16.131	.695	.761
X1.3	29.62	14.753	.625	.751
X1.4	29.72	14.512	.843	.715
Total_1	16.90	5.067	1.000	.728

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Total_X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.770	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.17	12.046	.657	.743
X2.2	29.65	11.310	.540	.740
X2.3	29.30	11.856	.618	.741
X2.4	30.17	10.302	.567	.722
Total_X2	16.90	3.631	1.000	.619

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 Total_X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.30	30.677	.784	.774
X3.2	26.98	30.794	.931	.761
X3.3	26.83	33.840	.775	.801
X3.4	26.88	34.471	.703	.811
Total_X3	15.43	10.507	1.000	.864

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Total_Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.00	17.385	.659	.776
Y.2	39.10	16.400	.696	.759
Y.3	39.38	16.394	.761	.755
Y.4	39.30	16.831	.669	.767
Y.5	39.20	16.369	.725	.756
Total_Y	21.78	5.102	1.000	.822

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Total_Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Y
/METHOD=ENTER Total_1 Total_X2 Total_X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X3, Total_X2, Total_1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_1

b. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_1

Coefficients^a

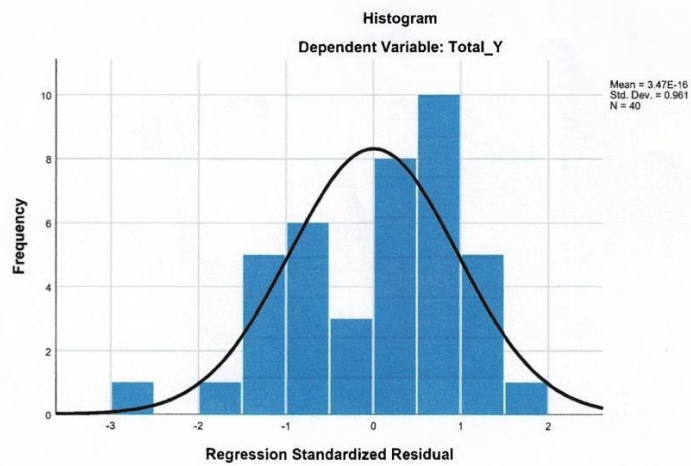
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	3.611	2.484		1.454	.155	
	Total_1	.569	.125	.567	4.540	.000	.699
	Total_X2	.536	.128	.452	4.187	.000	.934
	Total_X3	-.032	.087	-.046	-.372	.712	.703

Coefficients^a

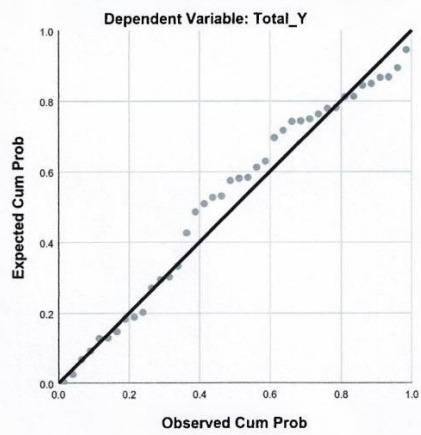
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Total_1	1.432
	Total_X2	1.071
	Total_X3	1.423

a. Dependent Variable: Total_Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

