
**ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
DI KABUPATEN SOPPENG**

Rainfil¹, Nurmadhani Fitri Suyuti², St Rukaiyah²

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Fajar, Magister Manajemen

²Dosen Pascasarjana Universitas Fajar, Magister Manajemen

Email: rainfilunifa@gmail.com

Abstract

The aims of this study were: (1) to identify and analyze competence which influences employee performance at the regional disaster management agency in Soppeng district. (2) to find out and analyze the effect of work discipline on the performance of employees at the Soppeng district regional disaster management agency. (3) to find out and analyze competence and work discipline that influence the performance of employees at the regional disaster management agency in Soppeng district. The research was conducted at the Soppeng district disaster management agency with a population of the entire Soppeng district disaster management agency, taking a sample of 45 respondents. The data analysis used is descriptive to explain the characteristics of the respondents and the description of the research, while to analyze the quantitative data using multiple regression analysis. The results of the study simultaneously show that competence in the form of education, skills and work experience has a positive and significant effect on the performance of employees at the Soppeng district regional disaster management agency. While partially it shows that the variable of work discipline is a variable that has no dominant influence on employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.283, which shows that the effect of the independent variable on the dependent variable is 16.4% and the remaining 83.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Performance, Work Discipline, and Competence

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Soppeng. (2) untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Soppeng. (3) untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Soppeng. Penelitian dilaksanakan pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Soppeng dengan populasi seluruh badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Soppeng, dengan mengambil sampel 45 orang responden. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi berupa pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Soppeng. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.283, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 16,4 % dan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang di dalam organisasi. Upaya sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa SDM merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Mereka membuat inovasi dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Organisasi tidak akan memaksimalkan produktivitas tanpa adanya disiplin kerja.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Upaya untuk terus meningkatkan kinerja, perlu mendapatkan disiplin kerja yang merupakan suatu perilaku spesifik atau umum yang dapat mengubah tekanan psikologis yang ditimbulkan oleh seseorang. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam ikatan sosial yang dapat mendeskripsikan kualitas hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal memiliki aspek yang terkait dengan perhatian emosional, informasi, penghargaan, bantuan yang bersifat instrumental yang diperoleh seseorang setelah melakukan interaksi sosial. Seseorang dengan melakukan disiplin kerja dapat meminimalisir permasalahan psikologis manusia dengan menjalin hubungan interpersonal. disiplin kerja mengacu pada pola persepsi seseorang yang diberikan oleh komunitas, jejaring, sosial maupun mitra konfidensial sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai maka dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), pengalaman kerja disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Organisasi membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan ke depan. Namun sayangnya banyak

organisasi tidak memiliki karyawan atau pegawai yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan keahliannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, keahliannya itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Maka kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping dengan menggunakan cara-cara lain.

Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang pertama telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua akan mengutamakan apabila kebutuhan pada jenjang kedua telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang ketiga akan menonjol, demikian seterusnya sampai dengan kebutuhan jenjang kelima. Jika kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi berarti pegawai memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini merupakan indikator kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari pegawai yang rajin hadir di kantor dan rajin dalam bekerja, pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana kerja, pegawai bekerja dengan semangat dan senang hati, menggunakan fasilitas dan metode yang sesuai dengan materi pekerjaannya, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang dilakukan oleh pegawai ini akan berdampak kepada keberhasilan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya.

Melihat kenyataan bahwa tingkat pengetahuan masih perlu ditingkatkan, karena masih banyak pegawai yang menempati suatu posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuannya, sehingga motto *the right man and the right place* belum komperatif dengan pengetahuan pegawai. Pengetahuan sangat berperan penting dalam memberikan kontribusi bagi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Wujud dari pengetahuan pegawai yaitu pengetahuan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kerja dan kemandirian kerja, yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Fenomena ini terlihat pada badan penanggulangan bencana (BPPD) Kabupaten soppeng., kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, seiring dengan peningkatan kecerdasan emosionalnya. Kenyataan yang terlihat bahwa kecerdasan emosional pegawai yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kompetensi pegawai yaitu rendahnya sikap profesional yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Dipahami bahwa setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya membutuhkan adanya disiplin kerja yang menjadi dorongan, disiplin kerja merupakan hadirnya orang-orang tertentu yang secara pribadi memberikan nasehat, motivasi, arahan dan menunjukkan jalan keluar ketika individu mengalami masalah dan pada saat mengalami kendala dalam melakukan kegiatan secara terarah guna mencapai tujuan. disiplin kerja sangatlah penting untuk dipahami karena disiplin kerja menjadi sangat berharga ketika individu mengalami suatu masalah oleh karena itu individu yang bersangkutan membutuhkan orang-orang terdekat yang dapat dipercaya untuk membantu dalam mengatasi permasalahannya tersebut. Disiplin kerja berperan penting dalam perkembangan manusia. Misalnya, orang yang relasi yang baik dengan orang lain, maka orang tersebut memiliki mental dan fisik yang baik, kesejahteraan subjektif tinggi, dan tingkat morbiditas dan mortalitas yang rendah

Dengan melihat keadaan jumlah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPPD) Kabupaten Soppeng yang relatif kurang yaitu sebanyak 45 orang dengan tujuh divisi dianggap masih kurang sumber daya manusia untuk memaksimalkan pekerjaan, maka setiap pegawai diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Diah Pranita sari (2021) dengan judul penelitian "Analisis Disiplin Kerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh status karyawan terhadap disiplin. Hal ini dibuktikan dengan ketidakhadiran mayoritas (74%) lebih baik pada saat menjadi karyawan kontrak. Dan mayoritas karyawan (83%) memiliki ketetapan waktu pada saat menjadi karyawan tetap. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan tersebut lebih baik pada saat menjadi karyawan tetap.

Kenyataan bahwa banyak pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya membutuhkan adanya motivasi yang menjadi dorongan, rangsangan atau dukungan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Tidak dipungkiri banyak pegawai yang menjalankan aktivitas kerjanya karena adanya pengakuan dan pujian yang menjadi penilaian bahwa pegawai dihargai keberadaannya dalam suatu instansi. Bentuk penghargaan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja yaitu mendapatkan sertifikat atas prestasi kerja.

Veithzal Rivai (2009) mengatakan bahwa kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi dapat dirumuskan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Hal senada dikemukakan Wibowo (2007) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting

Selain itu disiplin kerja membuat banyak pegawai yang termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya jika mengetahui pekerjaan tersebut mendapatkan insentif. Hal ini didasari bahwa pemberian insentif sangat diperlukan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pegawai selama menjalankan aktivitas kerjanya. Atas dasar tersebut menjadi pertimbangan agar pemberian insentif terus diberikan kepada pegawai sebagai wujud perhatian dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor Kompetensi yang meliputi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Nawawi (2003) bahwa perlu dibedakan antara lain pengertian secara makro dan mikro. SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara atau dalam batas tertentu sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sumber Daya

Manusia (SDM) dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja tenaga kerja. Hasibuan (2000) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dengan fisik yang dimiliki oleh seorang individu.

Kompetensi

Menurut Zemke dalam Yuniarsih (2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada seseorang atau mungkin pada unit kerja. Hal senada dikemukakan Wibowo (2007), bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

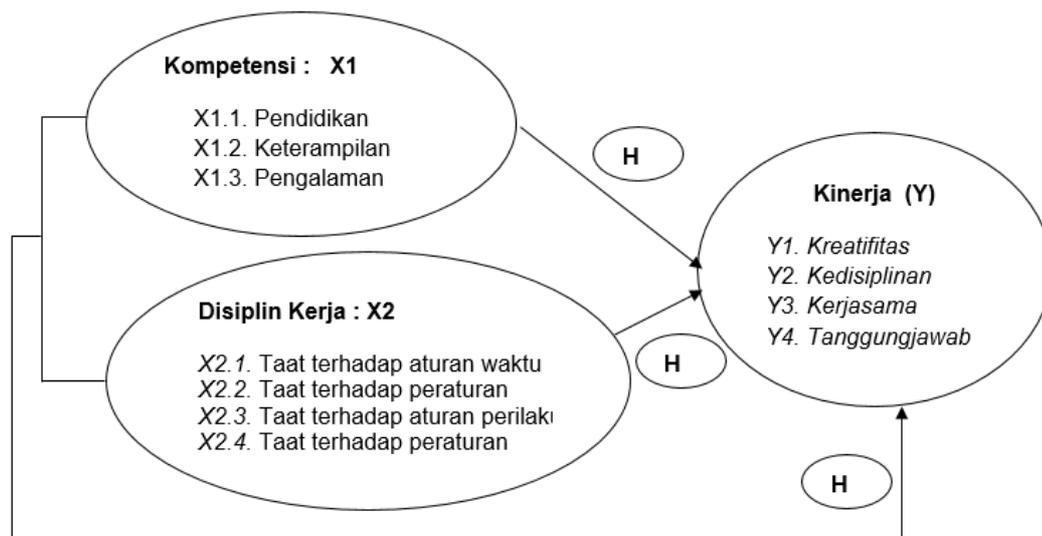
Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja

Menurut Jalil (2001), Kinerja adalah suatu penentuan penetapan standar dari kerja aktifitas yang dilakukan setiap hari berdasarkan proses masukan (input), proses keiuaran (output), penanganan (outcome) dan keuntungan (benefit) dalam menghasilkan suatu kinerja berkualitas sebagai bentuk manipestasi kinerja seseorang dalam menjalankan tugas secara optimal. Menurut Rivai (2009) menerangkan bahwa kinerja adalah kecakapan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian ini yakni subyek dan sampel sudah diketahui, instrument pengumpulan data sudah dipersiapkan, fleksibel, menghemat waktu, dan lebih praktis Menurut Anwar (2004), penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik, pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini dilakukan dengan penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jalan Salotungo kecamatan lalabata Kabupaten Soppeng. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan kurang lebih 2 bulan, mulai bulan juni hingga bulan Juli 2023. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Soppeng dengan jumlah 45 orang pegawai maka untuk penelitian ini karena jumlah responden dianggap kecil maka peneliti mengambil semua pegawai untuk dijadikan objek penelitian sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis secara deskriptif dan Metode analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam pengujian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.156	21	.200 [*]	.957	21	.461

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil SPSS 22, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa Signifikansi Kolmogorov sebesar 0,200 dan Shapiro sebesar 0,461 dimana data yang berdistribusi normal berada diatas 0,05 tingkat signifikansinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam pengujian ini linier atau tidak linier.

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_Y *	Between Groups	(Combined)	.086	3	.029	.670	.582
disiplinkerja_X2	Groups	Linearity	.018	1	.018	.412	.530
		Deviation from Linearity	.068	2	.034	.799	.466
Within Groups			.724	17	.043		
Total			.810	20			

Sumber: Hasil SPSS 22, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa Signifikansi sebesar 0,46 dimana data yang linier berada diatas 0,05 tingkat signifikansinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh nilai koefisien regresi atas pengaruh faktor kompetensi dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.833	.645		5.942	.000
1 kompetensi_X1	.223	.096	.500	2.328	.032
disiplinkerja_X2	.002	.100	.005	.024	.981

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Sumber: Hasil SPSS 22, 2023

Bila dinyatakan dalam Regresi *Standardized Coefficients* hasilnya adalah:

$$Y = 3,833 + 0,233 X_1 + 0,002 X_2$$

Persamaan regresi (*Unstandardized Coefficients*) di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 3,833. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,833 dan positif. Selain itu dari regresi linear berganda di atas (baik dinyatakan dalam Regresi *Unstandardized Coefficients* dan Regresi *Standardized Coefficients*) terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X (kompetensi dan disiplin kerja), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y (Kinerja).

Uji t

Analisis dari pengujian t ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu “Kompetensi yang meliputi pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja dan faktor dukungan sosial yang meliputi *Disiplin kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dilakukan uji – t (t – student), dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan probabilitas $< \alpha 0,05$ maka ada pengaruh sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selanjutnya jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ probabilitas $> \alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh, Sehingga hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak.

Tabel 4 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.833	.645		5.942	.000
	kompetensi_X1	.223	.096	.500	2.328	.032
	disiplinkerja_X2	.002	.100	.005	.024	.981

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Sumber: Hasil SPSS 22, 2023

Untuk hasil pengujian hipotesis H1 dan H2 :

a. Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,328 > t_{table} 2,101$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y

b. Pengujian Hipotesis H2

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,981 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,021 > t_{table} 2,101$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan uji t diatas menunjukkan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng, dengan demikian hipotesi kedua ditolak

Uji F

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu “Kompetensi yang meliputi pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja dan faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng.

Uji statistik f atau uji signifikansi, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independent) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent Y. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS 22 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.201	2	.100	2.969	.077 ^b
	Residual	.609	18	.034		
	Total	.810	20			

a. Dependent Variable: kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), disiplinkerja_X2, kompetensi_X1

Sumber: Hasil SPSS 22, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,077 < 0,05$ dan nilai F hitung $2,969 > F$ table 3,52 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Uji R²

Selanjutnya hasil perhitungan regresi untuk nilai R (koefisien korelasi) untuk melihat pengaruh dan nilai R² (koefisien determinan) untuk melihat pengaruh variabel-variabel yang diteliti seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.164	.18390

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja_X2, kompetensi_X1

Sumber: Hasil SPSS 22, 2023

Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R square) =0.283 berarti bahwa variabel independent motivasi dan kinerja memberikan pengaruh terhadap variabel dependent kinerja pegawai, setelah dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 16,4 %.

Besarnya pengaruh variabel independent tersebut dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan R square. Nilai koefisien determinan sesuai hasil perhitungan regresi linier adalah R square = 0.283 (lemah). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependent tetapi sangat lemah.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan dukungan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng, suatu penjelasan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai dengan indikator yang dimiliki. Pada pembahasan ini juga dihubungkan dengan teori yang mendukung, dan penelitian terdahulu dalam melihat adanya perbedaan dan persamaan dari hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui besarnya koefisien regresi dan taraf signifikansi hubungan atau pengaruh antar variable yang dianalisis, sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya didukung dengan fakta (diterima) atau ditolak yang disertai dengan penjelasan sesuai dengan fakta yang sesungguhnya.

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) 0.283 berarti bahwa variabel independent motivasi dan kinerja memberikan pengaruh terhadap variabel dependent kinerja pegawai, setelah dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 16,4 %.

Kemudian Pengujian Hipotesis H1 : menunjukkan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini diterima. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,032 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,328 < t$ table 2,101 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Faktor kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis H2 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan tetapi tidak terlalu signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini ditolak. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,981 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,021 > t$ table 2,101 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Faktor disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis H3 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama tidak besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini ditolak. Berdasarkan output diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,077 < 0,05$ dan nilai F hitung $2,969 > F$ table 3,52 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disajikan kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis SWOT dalam menentukan strategi keunggulan bersaing khususnya dalam pemasaran kain tenun sutera pada PT Wastraman Tenun Indonesia, Kabupaten polewali Mandar yang menunjukkan bahwa strategi yang cocok digunakan oleh perusahaan adalah strategi pertumbuhan alasannya karena dari hasil analisis matriks IFAS dan EFAS mengindikasikan bahwa kekuatan dan peluang yang dimiliki perusahaan lebih besar dari kelemahan dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemasaran kain tenun sutera.
2. Hasil analisis penentuan strategi pertumbuhan dengan menggunakan analisis QSPM yang didalamnya meliputi penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk maka setelah dilakukan analisis terlihat bahwa dalam menerapkan strategi pertumbuhan agar dapat lebih unggul dalam bersaing dalam pemasaran kain tenun sutera adalah dengan cara penetrasi pasar yang dapat dilakukan dengan menetapkan harga jual yang kompetitif, melakukan promosi dan memperluas jaringan pemasaran melalui pemanfaatan platform online seperti shoppee, tokopedia, lazada dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2004), *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Arikunto, S. (2000). *Manajemen penelitian*. Rineka cipta cetakan Kelima, Jakarta.
- Casio, Waynw,F. (2008). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. McGraw-Hill International Editors, Singapore.
- Danang, S. (2011). *Praktik SPSS untuk Kasus*. Nuha Medika. Yogyakarta

- Furtwengler, D. (2004). *Penilaian Kinerja*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan S,P. (2000). *Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja*, Gunung Agung, Jakarta
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1)
- Suparno, Edy. (2005). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Srakarta
- Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Sugiono. (1997). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wardoyo, D. (2005). *Tingkat Pendidikan Implemetasi Dunia Kerja*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.