

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCE, AND MOTIVATION
TOWARD EMPLOYEES WORK PERFORMANCE TO REGIONAL DISASTER
MANAGEMENT AGENCY*

Rivky Pomalingo¹, Silvya L Mandey², Yantje Uhing³

*^{1 2 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
Email: rivkypomalingo@yahoo.com*

ABSTRAK

Sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek dari penelitian ini adalah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Manado, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 43 Pegawai sebagai responden dari seluruh populasi 76 pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pengambilan sample berdasarkan metode coenfidence Sampling. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kompetensi, motivasi

ABSTRACT

Human resources is only one of several resources that organization had, but human resources became the one to determine factor from various resources. This research aims to test work discipline influences, competence, and motivation towards employee performances. Object of this research is regional disaster management agency in Manado city, Indonesia. This research using associative method, the tool of analysis that use in this method is the test of validity and reliability, test of classic and double linear regression. 43 employees of The Regional Disaster Management Agency were surveyed as respondents. Samples collected based on the coenfidence sampling method. The result of hipotesis showed that acceptable hipotesis are hipotesis H1, H3, and H4. The work discipline became influence towards employees work performance, motivation became influence towards employees work discipline, competence, motivation according to simultaneous have influencing work performance.

Key Words: Work Discipline, Competency, Motivation and Employee work Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

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. Dengan 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.

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi utara ini bekerja di bidang Kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi dan lain-lain. Pada saat ini masih banyak tempat-tempat yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan. Karena itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap apabila tiba-tiba terjadi bencana agar tempat-tempat yang terkena bencana dapat segera ditangani dengan cepat. Jika kedisiplinan dalam bekerja telah tercipta maka yang di butuh kan selanjutnya oleh para pegawai adalah Keterampilan. Karena, keterampilan atau kompetensi juga 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.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara; Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara; Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara; Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010 : 3) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Nawawi (2005 : 37) 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, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll. Jadi sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

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 dilingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak (Anoraga, 2006 : 11-14).

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, 2007:5)

Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2001:33). Motivasi karyawan adalah keadaan di dalam pribadi seseorang karyawan 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 (Nursalam, 2008:55).

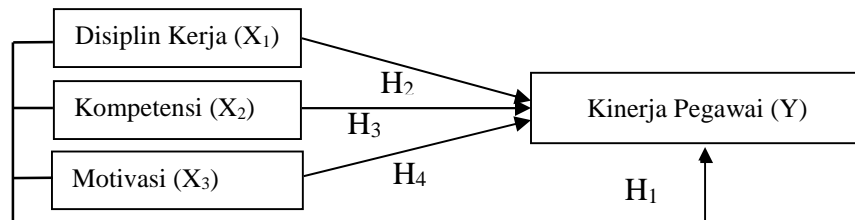
Kinerja Pegawai

Hasibuan, (2010:29) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Penelitian terdahulu

Penelitian yang di lakukan oleh Osei (2011) dengan judul “ The effect of Motivation on Employee Performance In Ghana education service : A Case Study of Angel Educational Complex”. Studi menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Papatungon (2013) dengan judul “Motivasi, Jenjang karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca”. Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca. Posumah (2013) Dengan judul “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Lakoy (2014) dengan judul motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 79 pegawai dan diambil 44 responden sebagai sampel berdasarkan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Pengolahan data 2015

Hipotesis

Hipotesis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut; Diduga disiplin kerja, kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara; Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara; Diduga kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara; Di duga motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif (hubungan)menggunakan metode survey yang bersumber dari data pegawai pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara. Dalam Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan di Jln Bethesda, Sulawesi Utara. Membawa surat izin penelitian, pengambilan data banyaknya karyawan di BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Sulawesi Utara. Periode waktu dimulai dari bulan Agustus sampai dengan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian kepustakaan yakni melalui buku-buku yang membahas penelitian ini, dan juga mencari lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan.
 1. Observasi, penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.
 2. Wawancara, untuk mendapatkan data yang jelas mengadakan wawancara langsung kepada sejumlah pegawai dalam instansi sehingga data lebih lengkap.
 3. Daftar pertanyaan (Kuesioner). Kuesioner, digunakan untuk mendapatkan data yang relevan sesuai tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

Metode analisis

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* 0,60 yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013:112).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:119).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiyono, 2013:126).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas sebaliknya jika berbeda disebut sebagai heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157). Di dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

= Konstanta dari persamaan regresi

1 = koefisien regresi dari variable X_1 , Disiplin Kerja

2 = koefisien regresi dari variable X_2 , Kompetensi

3 = koefisien regresi dari variable X_3 , Motivasi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA.

Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p -value pada kolom sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p -value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika p -value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Nugroho, 2005)

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p -value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p -value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika p -value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Nugroho, 2005)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tugas Pokok dan Fungsi

Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Utara mempunyai tugas dan fungsi untuk Penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah secara terintegrasi dibidang pencegahan dan kesiapsiagaan, penanganan darurat, rehabilitasi, rekonstruksi dan secretariat serta melaksanakan tugas lain.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,001	Valid	0,631	Reliabel
	X1.2	0,007	Valid		Reliabel
	X1.3	0,001	Valid		Reliabel
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel
Kompetensi (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,755	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		Reliabel
	X2.3	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi (X3)	X3.1	0,030	Valid	0,714	Reliabel
	X3.2	0,006	Valid		Reliabel
	X3.3	0,000	Valid		Reliabel
	X3.4	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,798	Valid	0,660	Reliabel
	Y1.2	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: pengolahan data SPSS, 2015

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliable.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 2. Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.843	6.262		-.773	.444		
	X1	.467	.227	.305	2.056	.047	.974	1.027
	X2	.173	.238	.109	.728	.471	.964	1.037
	X3	.283	.139	.304	2.043	.048	.967	1.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS 17, 2015

Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4.843 + 0.467X_1 + 0.173X_2 + 0.283X_3$$

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa :

1. Apabila Disiplin Kerja (X_1) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0.467 satuan.
2. Apabila Kompetensi (X_2) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,173 satuan.
3. Apabila Motivasi (X_3) bertambah satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan 0.283 satuan.

Nilai konstant sebesar -4.843 artinya apabila Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi tidak diterapkan atau sama dengan nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar -4.843 satuan.

Analisis Multikolenearitas

Pada tabel 2 terlihat bahwa VIF memiliki nilai 1.027. Nilai ini menunjukkan bahwa output berada di sekitar angka 1 (satu). Berarti tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan output pada coefficients model dikatakan tidak terjadi multikolinier karena nilai VIF < 10.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.403 ^a	.163	.098	1.622	1.401

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS 17, 2015

Angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,163. Hal ini berarti 16,3% besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai, sementara sisanya 84% (100% - 16,3%) disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.843	6.262		-.773	.444		
	X1	.467	.227	.305	2.056	.047	.974	1.027
	X2	.173	.238	.109	.728	.471	.964	1.037
	X3	.283	.139	.304	2.043	.048	.967	1.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS 17, 2015

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan kinerja Pegawai

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.056) > t tabel (1.681) maka Disiplin Kerja t berpengaruh terhadap kinerja yaitu hanya sebesar 2.056 atau sebesar 2,6%. Hal ini sesuai juga dengan angka signifikan 0.047 < 0,05 yang artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (0.728) < t tabel (1.681), maka Kompetensi Tidakberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.728 atau sebesar 7.3%. Hal ini sesuai juga dengan angka signifikan 0.471 > 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja Pegawai.

Hubungan antara Motivasi dengan kinerja Pegawai

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.043) > t tabel (1.681), maka Motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 2.043 atau sebesar 2,4%. Hal ini sesuai juga dengan angka signifikan 0,048 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.922	3	6.641	2.526	.072 ^a
	Residual	102.543	39	2.629		
	Total	122.465	42			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS 17, 2015

Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (2,526) > F tabel (1,483) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Pembahasan

Dengan demikian Instansi yang menjadi objek penelitian dalam peningkatan Kinerja Pegawai diperlukan strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat agar dapat meningkatkan kepercayaan dari para masyarakat bahwa instansi tersebut dapat meningkatkan pelayanan melalui adanya peningkatan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat yang dilayani merasakan adanya kepuasan yang tinggi karena para pegawai dapat memberikan pelayanan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat yang dilayaninya.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa yang telah di lakukan dalam penulisan skripsi ini, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam memimpin pegawainya harus selalu memperhatikan faktor Disiplin Kerja, kompetensi dan Motivasi agar tercipta hubungan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena penelitian ini terbatas pada tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu kinerja pegawai, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Perlunya profesionalitas dan objektivitas dalam melakukan promosi jabatan dengan tidak melakukan tebang pilih atau pilih kasih. Hal yang sama dilakukan lebih awal pada rekrutmen pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Anoraga.(2006), *Psikologi kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [2] Hani, T. Handoko.(2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Hasibuan S, P, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Nawawi, H. (2005). *Managemen Strategik: Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: UGM.
- [5] Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta:Penerbit Salemba Medika.
- [6] Nugroho, Agung, (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [7] Palan,R. (2007). *Competency Management.Teknik MengimplementasikanManajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya saing organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.

Skripsi

- [8] Lakoy (2014), *motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi utara*.
- [9] Osei. (2011), *The effect of Motivation on Employee Performance In Ghana education service : A Case Study of Angel Educational Complex*.
- [10] Papatungan (2013), *Motivasi, Jenjang karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca*.
- [11] Posuma (2013), *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*.