

PERANAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT

Elly Watti Noorhan

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi, Disiplin dan Kinerja Pegawai serta besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, baik secara simultan maupun parsial, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 56 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar.

Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, didapat hasil bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin, Kinerja

Abstract

The main problem in this research is how big the influence of competence and discipline on the performance of the staff of the regional disaster management agency of West Bandung regency, either simultaneously or partially.

The purpose of the authors do this research is to know and analyze the Competence, Discipline and Employee Performance as well as the influence of competence and discipline on the performance of employees of Regional Disaster Management Agency

West Bandung regency, either simultaneously or partially, either simultaneously or partially.

The method used in this research is method with descriptive and verification approach. Population in this research is employees of Regional Disaster Management Agency of West Bandung regency, amounting to 56 people, from the total population are entirely sampled. The data in this study is the primary data, where the data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed.

The results of data analysis that has been done by the writer, got the result that there is Influence of Competence And Discipline To The Performance Of Employee Of Disaster Management Agency Of Region Of West Bandung Regency, either partially or simultaneously.

.

Keywords: Competence, Discipline, Performance

Pendahuluan

Kabupaten Bandung Barat memiliki potensi terjadi bencana yang cukup tinggi. Wilayah ini memiliki 4 (empat) jenis bentang alam yaitu bentang alam asal vulkanik yang dicirikan dengan adanya topografi bergunung – gunung dan lereng terjal, bentang alam asal denudasional yang membentuk rangkaian pegunungan dan perbukitan berbentuk kubah, bentang alam asal solusial dan bentang alam asal fluvial yang cenderung membentuk topografi datar pada lembah-lembah sungai menyebabkan jenis bencana yang ada di Kabupaten Bandung Barat juga semakin beragam. Adanya jenis bencana yang beragam diharapkan adanya perhatian dari pemerintah daerah dalam upaya pengurangan risiko bencana. Pemerintah daerah Kabupaten Bandung Barat perlu melibatkan semua pihak yang terkait agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pengurangan risiko bencana. Oleh sebab itu, perlu adanya suatu pnaatan dan perencanaan matang agar tercipta suatu sistem penanggulangan bencana yang secara terarah dan terpadu.

Dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun

2007 tentang Pembagian urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota serta Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka bab ini menyajikan gambaran umum tentang kewenangan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bandung Barat yang masuk dalam kewenangan Bupati Bandung Barat dan gambaran umum permasalahan yang dihadapi BPBD Kabupaten Bandung Barat yang masuk dalam tugas pokok dan fungsi BPBD Kabupaten Bandung Barat.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan mendorong kemajuan suatu bangsa. Bahkan sudah menjadi suatu rahasia umum bahwa maju atau tidaknya suatu negara dipengaruhi oleh faktor pendidikan. “Bangsa yang kurang menghargai pendidik dan menomorduakan pendidikan akan terpuruk Indeks Pembangunan Manusia-nya” (Permadi dan Arifin, 2010: 104). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) / Human Development Index (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan

standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. IPM digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup (Davies and Quinlivan, 2006). Dengan demikian, IPM bisa dijadikan sebagai tolok ukur perkembangan yang terjadi pada Negara tertentu.

Dari uraian-uraian tersebut, maka kurang optimalnya kinerja Pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya kompetensi Pegawai tersebut. Berkaitan dengan kompetensi untuk seorang Pegawai, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 10 menyebutkan Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pegawai atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki seorang pegawai meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1).

Selain dari faktor kompetensi, menurut Setyaningdyah et, al. (2013) dalam penelitiannya mengenai kinerja pegawai pada perusahaan Real Estate Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat tingginya kinerja pegawai. Kemudian Rivai (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Masih menurut Rivai, bahwa seseorang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, konsekwen, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

Atas dasar uraian-uraian di atas, maka peneliti merasa perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor penyebab yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu : **Peranan Kompetensi Dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat.**

Kajian Literatur

1. Kompetensi

Kata “kompetensi” memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanannya relatif berbeda. Pengertian kompetensi yang diajukan oleh masing-masing pengamat didasarkan pada hasil penelitian dan pengamatan. Namun demikian, terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yaitu terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*personal attributes*). Secara umum, kompetensi adalah tingkat pengetahuan, ketrampilan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi.

Menurut Spencer dalam (Moehariono 2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Adapun makna yang terkandung dari definisi kompetensi ini adalah:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang

mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- 2) Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Kompetensi sebenarnya bukan merupakan suatu yang baru. Mitrani, Paizel, dan Fitt (Dharma, 2002:18) menjelaskan bahwa gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970.

Menurut Boyatzis dalam Laporan Akhir Renstra Lembaga Administrasi Negara, (2000:35), dinyatakan bahwa, "kompetensi dapat berupa suatu motif, sifat, ketrampilan, aspek *self-image* seseorang atau peras soaial, ataupun pengetahuan yang digunakan seseorang".

Siswanto (2003:20) mengartikan :

"Kompetensi sebagai kemampuan manusia (yang dapat ditunjukan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif atau bakatnya)

ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dengan mereka yang biasa saja di tempat kerjanya".

A. Standar Kompetensi

Menurut Suprpto (2003:7) yang dimaksud standar kompetensi adalah:

"Spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan pelaksanaan pekerjaan dengan hasil yang baik"

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Muins (2000:40) bahwa : "Standar kompetensi merupakan ukuran atas kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai macam kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme".

Pendapat-pendapat diatas menunjukkan bahwa standar kompetensi merujuk pada suatu keadaan dimana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya. Bagi organisasi, standar kompetensi merupakan suatu konsep keandalan dari suatu organisasi atau individu yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya. Dengan demikian standar kompetensi menunjukkan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawab.

B. Karakteristik Kompetensi

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM.

Menurut beberapa ahli yang dirangkum oleh Dharma (2002:20) dikatakan bahwa : "Terdapat lima karakteristik kompetensi,

yaitu : *motives, traits, self concept, knowledge, dan skills*. *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

C. Klasifikasi Kompetensi

Menurut Muins (2000:46), ada tiga jenis kompetensi yaitu : kompetensi profesi, Kompetensi individu, dan kompetensi sosial.

- 1) Kompetensi profesi merupakan kemampuan untuk menguasai ketrampilan/keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja mampu bekerja dengan tepat, cepat, teratur, dan bertanggung jawab.
- 2) Kompetensi individu merupakan kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja, baik penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) maupun daya saing kemampuannya.
- 3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang diarahkan pada kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan dengan lingkungan, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat lingkungan kerjanya”.

D. Komponen Kompetensi

Menurut Tim Kajian Renstra Lembaga Administrasi Negara Tahun (2000:80) mengemukakan bahwa, cakupan kompetensi meliputi 5 kompetensi yakni kompetensi teknik, kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi strategis dan kompetensi etika.

- 1) Kompetensi Teknikal
- 2) Kemampuan Manajerial
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Strategik
- 5) Kemampuan Etika

2. Disiplin

Gambaran umum memperlihatkan bahwa disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawan dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Hal ini dikemukakan oleh Mondy dan Noe (2002: 46) sebagai berikut: *The organization benefits from developing and implementing effective disciplinary policies. Without healthy state of discipline, organization's effectiveness may be severely limited*. Selanjutnya, mereka mengatakan bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Davis dan Newstrom (2000: 68) menjelaskan disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*“discipline is management action to enforce organization standards”*). Sedangkan, Mathis dan Jackson (2002: 314) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Selanjutnya, menurut Saydam (2007: 54) menggambarkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum

bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Lebih jauh lagi, yang dikemukakan Simamora (2007: 746) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi.

Menurut Suparda Poerbaka (2008: 56), dalam bukunya "Ensiklopedi Pendidikan", disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi. Seiring dengan yang dikemukakan oleh Poerbaka, Soegeng Prijodarminto (1999: 43), mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Secara lebih jelas, Mangkunegara (2004: 129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lain halnya dengan Sastrohadiwiryo (2003: 291) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Keith Davis (2003 : 549) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan, dari jenisnya terdapat dua tipe mengenai disiplin:

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga

penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Sementara itu, Hasibuan (2013: 194) menggambarkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Pendapat senada dikemukakan oleh Nitisemito (2006: 122) bahwa perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat menunjang kedisiplinan, yaitu: ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan, kedisiplinan perlu dipartisipasikan, kedisiplinan harus menunjang tujuan dan sesuai dengan kemampuan, keteladanan pimpinan, Disiplin dan ancaman.

Dari beberapa penjelasan di atas, menurut Saydam (2007 : 204) maka dapat disebutkan beberapa ukuran untuk mengukur disiplin, yakni adanya kepatuhan karyawan pada:

- a. Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang;
- b. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya;
- c. Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan;
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.

Dari uraian di atas mengenai disiplin kerja, dapat ditarik kesimpulan menurut penulis bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun

tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Terdiri dari dimensi beserta indikatornya sebagai berikut:

- a. Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, indikatornya:
 - 1) Ketepatan waktu kehadiran karyawan
 - 2) Pemanfaatan waktu kerja
 - 3) Kesesuaian waktu pulang karyawan
- b. Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, indikatornya:
 - 1) Kepatuhan karyawan pada instruksi atasan
 - 2) Pemahaman terhadap tata tertib organisasi
 - 3) Pelaksanaan tata tertib organisasi
- c. Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi, indikatornya:
 - 1) Kesopanan, kerapian dan kesesuaian dalam berpakaian
 - 2) Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi
 - 3) Kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi
- d. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor, indikatornya:
 - 1) Pemahaman penggunaan alat-alat kantor
 - 2) Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat-alat kantor
- e. Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi, indikatornya:
 - 1) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP
 - 2) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM

- 3) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan harapan konsumen

3. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut As'ad (2010: 23) merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Suprihanto (2009: 89) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Vroom (dalam As'ad 2010: 47), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2009: 2). Kemudian mengenai kinerja (*performance*) diartikan pula oleh Simamora (2002: 327) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan.

Kinerja dilihat dengan adanya penilaian kinerja, menurut Dessler (1997: 54) penilaian kinerja diartikan suatu prosedur

yang meliputi 3 hal yaitu penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan standar kerja dan memberi umpan balik pada karyawan untuk memotivasi memperbaiki kinerjanya atau terus bekerja lebih giat lagi. Tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang di dalam penilaian kerja karyawan seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kerja antar lain:

- a. Kualitas pekerjaan: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan: volume keluaran dan kontribusi
- c. Supervisi yang diperlukan: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kehadiran: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan
- e. Konservasi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

Dari uraian di atas mengenai kinerja, dapat ditarik kesimpulan menurut penulis bahwa kinerja adalah ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.. Terdiri dari dimensi beserta indikatornya sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan (*quality of work*), indikatornya:
 - 1) Output pekerjaan yang dihasilkan
 - 2) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kecepatan (*promptness*), indikatornya:

- 1) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian
- c. Inisiatif (*initiative*), indikatornya:
 - 1) Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan
 - 2) Upaya peningkatan kualitas hasil pekerjaan
- d. Kemampuan (*capability*), indikatornya:
 - 1) Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan
 - 3) Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan
- e. Komunikasi (*communication*), indikatornya:
 - 1) Komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 3) Komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat baik secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

1. Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian survey dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan cara melakukan pengumpulan data di lapangan atau penelitian verifikatif

dengan menggunakan analisa deskriptif. Untuk itu penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi dari ciri-ciri variable-variabel bebas dan variable terikat. Penelitian survey dilakukan terhadap sejumlah sample yang diambil dari populasi yang lebih besar jumlahnya. Data yang dipelajari adalah data dari populasi tersebut. Agar penelitian ini valid, maka jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi obyek yang diteliti.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini termasuk pada kategori *crosssectional*, yaitu Informasi dari Populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

2. Populasi Penelitian

populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat.

3. Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan studi kepustakaan, studi lapangan, dan penyebaran kuesioner.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu. Sedangkan penetapan skor atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5

kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu kategori jawaban sangat setuju diberi skor 5, kategori jawaban setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, kategori jawaban tidak setuju diberi skor 2, kategori jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Aritonang (2007: 123), validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Notasi:

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor butir

$\sum Y_i$ = jumlah skor total

n = jumlah responden

Menurut Cronbach (dalam Aritonang, 2007: 127) suatu data dikatakan valid apabila nilai r nya lebih besar atau sama dengan 0,2.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Dengan rumus (dalam Aritonang, 2007: 138) :

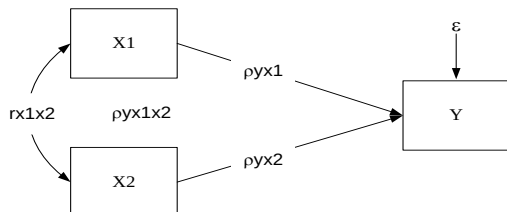
$$\alpha = [b/(b-1)][Vt - \sum Vi]/Vt]$$

Menurut Kuncoro (2003: 164) suatu data dikatakan reliabel apabila hasil realibilitas pada Cronbach's alpha menunjukkan angka lebih besar atau sama dengan 0,7. Untuk mengetahui nilai alpha maka penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

B. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) dengan persamaan regresi, uji dan penjelasan hasil analisis.

Model matematis dari hubungan dan pengaruh variabel-variabel dalam penelitian sebagai berikut:



Hasil dan Pembahasan

Hasil pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Variable Penelitian

Variable	Nilai Rata-Rata	Kategori
Kompetensi	3,77	Baik
Disiplin	4,17	Baik
Kinerja	3,55	Cukup Baik

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variable Kompetensi menunjukkan nilai 3,77 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap kompetensi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik. Untuk variabel disiplin menunjukkan nilai 4,17 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap disiplin di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik dan untuk variable kinerja menunjukkan nilai 3,55 yang termasuk kategori cukup baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah cukup baik.

Penutup

Kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian dan pembahasan pada penulisan ini adalah :

1. Kompetensi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat diperoleh skor WMS sebesar 3,77 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti Kompetensi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, menurut persepsi pegawai adalah sudah baik.
2. Disiplin berdasarkan akumulasi responden, diperoleh skor WMS yaitu sebesar 4,17 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti Disiplin pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, menurut persepsi pegawai adalah sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik
3. Kinerja Pegawai berdasarkan akumulasi responden, diperoleh skor WMS yaitu sebesar 3,55 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, menurut persepsi pegawai adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah baik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Kompetensi terhadap Kinerja karena nilai signifikannya lebih

kecil dari 0,05, sedangkan variabel Disiplin tidak signifikan mempengaruhi Kinerja karena nilai signifikannya lebih besar dari derajat kekeliruan yaitu 0.05. Dari tabel ANOVA diperoleh nilai Sig (signifikansi) 0,000 ini berarti Variabel Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai, besarnya koefisien determinasi (KD) sebesar 72,80% artinya bahwa Kinerja 72,80% dipengaruhi oleh variabel Kompetensi serta Motivasi dan sisanya 27,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat hendaknya lebih meningkatkan kompetensi sosial pegawai dengan cara :
 - Melakukan pelatihan-pelatihan untuk lebih meningkatkan keinginan dan kemampuan pada pegawai khususnya kepada *financial consultant* untuk bekerja sama secara kooperatif.
 - Lebih mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan internasional agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Mengoptimalkan motivasi kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, dengan cara merubah

relatedness needs menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*) dalam organisasi dengan cara :

- Menganggap pegawai sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara pemilik, manajemen dan pegawai.
 - Mengikutsertakan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan strategik, sehubungan pencapaian tujuan organisasi.
3. Mengoptimalkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat, dengan cara antara lain :
 - Selalu menginformasikan pemahaman pegawai akan pentingnya kualitas bekerja.
 - Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung Barat diharapkan untuk menerapkan paradigma baru dalam penilaian kinerja, yaitu penilaian terhadap kinerja karyawan di samping dilakukan oleh atasan juga dilakukan oleh rekan sekerja pegawai atau masyarakat pengguna pelayanan untuk menghindari subjektivitas dalam penilaian kinerja. Penilaian terhadap kinerja harus mempertimbangkan faktor pekerjaan dan karakteristik personal pegawai, kemudian hasil penilaian terhadap kinerja diberikan umpan balik kepada pegawai dan ditindaklanjuti serta dikelola untuk kepentingan strategik, administratif, dan pengembangan.

Daftar Pustaka

- AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.
- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management*

- Umum, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Stres Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga**
- Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2001, *Assignment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Cascio, FW, 2003, *managing human resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit Fifth Edition*, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.**
- Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London
- Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- David A.Nadler; J.Richard Hackman; 2004, Edward E.Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw - Hill Companies
- David C. Mc Celland ,2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2004, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogjakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,
- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2006, *Dampak Stres Perusahaan terhadap Kinerja*, Prehallindo Simon & Scluster (Asia) Pte,Ltd, the Free Press
- Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- LAN RI, 2004, *Manajemen dalam Pemerintah*, Jakarta,

- Majaah *Management & Usahawan Indonesia*, maret 2006, No.2 thn XXXV
- Manulang, Drs, M.2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung
- Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni
- Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fifth Edition, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,
- Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Stres Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta
- Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung
- Robert Bacal, 2005, *Performance Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia
- Rokeach, N., 2002 , *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005
- Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.
- , *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008
- , *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung,.
- Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta
- Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar
- Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta
- Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sugandha, Dann., Drs., MPA, 2005, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*, bandung, Sinar Baru.
- Suherman dkk., 2007, *Teknik-Teknik Dasar Pembangunan Masyarakat*, Jakarta, CV. Haji Masagung
- Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito
- Surachmad, Winarno, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, bandung, Tarsito.

- Suryaningrat, bayu., Drs, 2000, *Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab*, Jakarta-Surabaya, Pacto
- Suwardi, Eddy., Drs, 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen.*
- The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negara* jakarta :PT Gunung Agung,
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- .,2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.
- Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta
- Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung, CV. Dipenogoro