

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN JAYAPURA

FEKY JAYASAPUTRA*, JACK HENRY SYAUTA** dan ARRY PONGTIKU***

*Mahasiswa Prodi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay

** Dosen Prodi Manajemen, Universitas Cenderawasih

*** Dosen Prodi Manajemen, Universitas Yapis Papua

Abstract : *This study aims to examine the influence of work discipline, work ability and work motivation on the performance of the Jayapura Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) employees. This study used a quantitative method by distributing 41 questionnaires to 41 respondents. Data analysis carried out in this study included Testing Research Instruments and Regression Models, hypothesis testing, quantitative analysis. The results showed that partially, work discipline has a positive and significant influence on employee performance at the BPBD Office of Jayapura Regency, the resulting significance coefficient is smaller than the specified coefficient which is 5% ($0.000 < 0.05$). Partially, work ability has a positive and non-significant influence on employee performance at the Jayapura Regency BPBD Office, the resulting significance coefficient is smaller than the specified coefficient, which is 5% ($0.000 < 0.05$). Partially, work motivation does not have a significant effect on employee performance at the Jayapura Regency BPBD Office, the resulting significance coefficient is greater than the specified coefficient, namely 5% ($0.894 > 0.05$). Simultaneously or together, work discipline, work ability, and work motivation have a positive and significant influence on employee performance at the Jayapura District BPBD Office, the resulting significance coefficient is smaller than the specified coefficient, which is 5% ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Work Discipline, Work Ability, work motivation, employee performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jayapura. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan 41 kuisioner kepada 41 responden. Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meliputi Pengujian Intsrumen Penelitiandan Model Regresi, pengujian hipotesa, analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura, koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditentukan yakni 5% ($0,000 < 0,05$). Secara parsial, kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidaksignifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura, koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditentukan yakni 5% ($0,000 < 0,05$). Secara parsial, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura, koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari koefisien yang ditentukanyakni 5% ($0,894 > 0,05$). Secarasimultanataubersama-sama, disiplinkerja, kemampuankerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura, koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditentukan yakni 5% ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : *Disiplin kerja, Kemampuan Kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai*

Latar Belakang

Potensi penyebab bencana di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) jenis bencana, yaitu bencana alam, bencana nonalam dan bencana sosial. Bencana alam antara lain berupa gempa bumi, banjir, letusan gunung berapi, angin topan, tanah longsor, kekeringan, kebakaran hutan/lahan, hama penyakit tanaman, epidemi, kejadian luar biasa dan kejadian antariksa/benda-benda angkasa. Sementara nonalam antara lain yang disebutkan ulah manusia, kecelakaan transfortasi, kegagalan konstruksi/teknologi,

dampak industri ledakan nuklir dan pencemaran lingkungan. Bencana sosial antara lain berupa kerusakan dan konflik sosial dalam masyarakat yang sering terjadi.

Selain itu bentuk kepedulian dan upaya penanganan bencana yang telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia salah satunya adalah dengan dikeluarkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana yang ditetapkan pada tanggal 26 April 2007 dan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 21 tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana yang ditetapkan pada tanggal 28 Februari 2008.

Sebagai implementasi dari amanat tersebut diperlukan adanya kerja sama yang baik pada aparat Pemerintahan khususnya bagian penanggulangan bencana daerah yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai di dalam meningkatkan kompetensi pegawai, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura merupakan unsur pelaksana bidang penanggulangan bencana, dipimpin oleh Kepala Pelaksana Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang penanggulangan bencana. Tugas pokok dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura mengacu pada Peraturan Bupati Jayapura Nomor : 18 Tahun 2014 tentang Tugas dan Fungsi Kepala Badan seperti : Menyusun, menetapkan, dan menginformasikan peta rawan bencana, Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana, Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang dan sebagainya. Kepala Bidang mempunyai tugas : Menyusun rencana program kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan lain sebagainya, Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang sebagai Pemegang komando dan koordinasi dalam operasi pemadam kebakaran dan

penanggulangan, dan Kepala Seksi pada Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jayapura sebagai tugas pelaksanaan monitoring, evaluasi, analisis dan pelaporan atas pelaksanaan program dan kegiatan di sub bidang pemadam kebakaran.

Pada dasarnya pegawai memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan Undang - Undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelola pemerintahan. Peran dan fungsi tersebut sudah jelas bahwa pegawai sangatlah penting. Namun tidak semua pegawai melakukan peran dan fungsinya dengan sesuai. Banyak pegawai yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Seharusnya pegawai dapat memberikan citra pemerintahan yang baik, profesional dan berwibawa.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Girsang, 2011). Wahyuni (2012) menyatakan profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 08.00 WIT namun kenyataannya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi, padahal Bupati sudah

memberikan arahan pada pegawai agar tidak datang terlambat, akan tetapi masih banyak pegawai yang mangkir. Pelayanan yang berkualitas dan bermutu tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia yang ada pada setiap sentra pelayanan.

Dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura selaku aparat yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk menanganinya maka sudah sewajarnya apabila dalam pelaksanaan operasionalnya mutlak diperlukan adanya kerjasama fungsional dengan instansi – instansi lain secara efektif terutama yang mempunyai kegiatan sejenis dan berkepentingan sesuai dengan peraturan Perundang – Undangan. Fenomena seperti ini masih terlihat pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura, misalnya waktu bekerja kurang dimanfaatkan dengan baik, masih ada pegawai yang datang ke kantor hanya duduk-duduk dan bercerita dengan rekan kerjanya, kurangnya kemauan yang keras untuk bekerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya meninggalkan kantor dalam jam dinas dan hubungan kerja yang tidak kondusif, dimana sesama pegawai saling tidak peduli dengan kesusahan rekan kerjanya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang Penanggulangan Bencana, kondisi kerja di instansi pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai. Hasil pengamatan dilapangan didapatkan beberapa masalah seperti potensi yang dimiliki pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang

mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya.

Hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah, apakah disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Jayapura ?

KAJIAN TEORI

Disiplin kerja

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek mentaati sebuah peraturan. Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha adalah mendapat kepercayaan dari orang lain.

Ada berbagai pengertian yang berbeda tentang disiplin yang dikemukakan para ahli:

1. Arikunto (1980), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.
2. Gordon (1996), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.
3. Flippo dalam Atmodiwirjo (2000) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran.

4. Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin 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.
5. Departemen Pendidikan Nasional (2001) mendefinisikan disiplin atau tertib adalah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.
6. Menurut Dermawan (2013) Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.
7. Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini tersebut mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2012) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Arifin (2012) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala

peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Selanjutnya Hasibuan (2006) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berbicara mengenai disiplin, maka berhubungan langsung dengan larangan dan kewajiban. Hal yang dapat mengatur larangan dan kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil :

1. Pasal 3 mengenai kewajiban setiap PNS Setiap PNS diwajibkan :
 - a) Mengucapkan sumpah/janji PNS
 - b) Mengucapkan sumpah/janji jabatan
 - c) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah
 - d) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
 - e) Melaksanakan tugas kedinasan dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
 - f) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS
 - g) Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/golongan
 - h) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
 - i) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
 - j) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil

- k) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
 - l) Mencapai sasaran kerja pegawai yang di tetapkan
 - m) Menggunakan dan memelihara barang- barang milik Negara dengan sebaik- baiknya
 - n) Memberikan pelayanan sebaik- baiknya kepada masyarakat
 - o) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
 - p) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir,dan
 - q) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang
2. Pasal 4 mengenai larangan PNS
- Setiap PNS dilarang :
- a) Menyalah gunakan wewenang
 - b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
 - c) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/ atau lembaga organisasi internasional
 - d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga atau lembaga masyarakat asing
 - e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang- barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumentasi atau surat berharga milik negara secara tidak sah
 - f) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan teman sewajut, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
 - g) Memberi atau menyanggupikan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung maupun tidak langsung dan dengan apapun untuk diangkat dalam jabatan.
 - h) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga berhubungan dengan jabatan/ pekerjaannya
 - i) Bertindak sewenang- wenang terhadap bawahan
 - j) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
 - k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan

Kemampuan Kerja

Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Dalam hal ini perlu adanya motivasi untuk menggerakkan agar prestasi kerja semakin dapat dilihat dan dirasakan oleh pengguna jasa Pegawai Negeri Sipil. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Menurut Thoah (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2006) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2006), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan

intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Jenis - Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Zwell dalam Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik kepribadian
- e) Motivasi
- f) Isu emosional

Menurut Robbins (2006), kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Berikut ini adalah tabel dimensi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik :

Teori Motivasi

Teori *Motivation-hygiene* Herzberg yang juga terkenal dengan nama teori dua faktor, telah mendapatkan perhatian yang luas karena menggunakan pendekatan praktis terhadap motivasi pekerja. Pada tahun 1959, Herzberg mempublikasikan analisisnya yaitu perasaan 200 insinyur dan akuntan dari Sembilan perusahaan di Amerika Serikat. Professional tersebut diminta untuk mendeskripsikan pengalaman-pengalaman yang mereka rasakan apakah sangat buruk ataupun sangat baik mengenai pekerjaan mereka serta menilai perasaan mereka mengenai pengalaman-pengalaman tersebut. Respon mengenai perasaan menyenangkan berhubungan dengan konten pekerjaan mereka (motivator), sementara respon perasaan buruk mereka berhubungan dengan konteks pekerjaan mereka (faktor *hygiene*). Motivator melibatkan faktor yang membangun pekerjaan itu sendiri seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab dan promosi. Faktor *hygiene* adalah hal-hal di luar pekerjaan seperti hubungan interpersonal, gaji, pengawasan dan kebijakan perusahaan (Herzberg, 1966). Menurut MC.Donald dalam Sardiman (2012), kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Menurut Gibson, dkk. dalam Sujanto (2009), menyatakan bahwa “*motivationis the concept that describe the forces acting on employee that initiate and direct behavior*”. Seseorang akan melakukan aktivitas tertentu karena ada motivasi yang menjadi kekuatan pendorongnya. Pimpinan akan melakukan kepemimpinan terbaiknya, manakala ia memiliki visi tentang organisasinya di masa yang akan datang. Menurut Sardiman (2012), teori lain mengungkapkan bahwa, Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi - kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia

tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Menurut *American Encyclopedia* dalam Hasibuan (2007), motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkahlaku manusia. Motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perubahan energi untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Yang dimaksud motivasi di dalam penelitian ini adalah motivasi pegawai.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan kinerja kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2012), macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Berikut ini macam – macam motivasi.

Motivasi dapat dilihat dari dasar pembentukannya.

- a. Motif-motif bawaan
- b. Motif-motif yang dipelajari

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuan dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja

Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Dessler (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan, (2) motivasi berprestasi, (3) perilaku kerja, (4) budaya organisasi, (5) kepuasan kerja, (6) penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, (7) Kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan kerja.

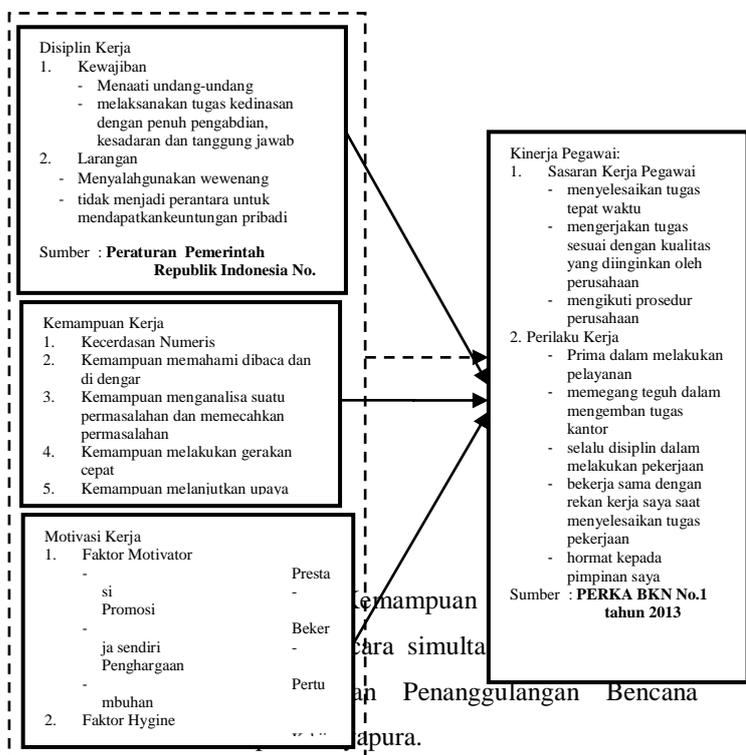
Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditentukan. Dasar Hukum Penilaian Kinerja Pegawai Negeri adalah mengacu pada peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1 Tahun 2013 bagian C ayat 2, 3,4 dan 10

- a. Ayat 2 : Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
- b. Ayat 3 : Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
- c. Ayat 4 : Sasaran Kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

d. Ayat 10 : Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangantetapan.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu Erlina (2011). Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variable-variabel dalam penelitian, yaitu antara variable bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.



b. H2.a : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

c. H2.b : Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

d. H2.c : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

e. H3: kemampuan kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen atau bebas dan satu variabel dependen atau tidak bebas .tiga variabel bebas tersebut masing-masing adalah disiplin, sebagai variabel bebas pertama ,kemampuan sebagai variabel bebas kedua, Motivasi sebagai variabel bebas ketiga ,serta variabel tidak bebas adalah kinerja Pegawai.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati serius peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah;

- a. Kewajiban
 - a) Menaati undang-undang
 - b) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
- b. Larangan
 - a) Menyalahgunakan wewenang
 - b) Tidak menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi

Variabel Kemampuan Kerja

kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan

dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan.

Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Kecerdasan Numeris
2. Kemampuan memahami dibaca dan di dengar
3. Kemampuan menganalisa suatu permasalahan dan memecahkan permasalahan
4. Kemampuan melakukan gerakan cepat
5. Kemampuan melanjutkan upaya maksimum (Menuntut Stamina)

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri manusia menyebabkan seseorang melakukan sesuatu, atau motivasi merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri tanpa, ada paksaan dari siapapun untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan motivasikerja dalam penelitian ini adalah:

Faktor Hygiene ini sendiri antara lain:

1. Kebijakan Perusahaan;
2. hubungan karyawan-pimpinan
3. kondisi lingkungan kerja
4. gaji
5. fasilitas mobil perusahaan
6. status
7. keamanan dan kepastian kerja
8. hubungan dengan bawahan; dan
9. kehidupan pribadi

Sedangkan Faktor Motivasi yang masuk dalam penelitian *Herzberg* antara lain:

1. Pencapaian di tempat kerja;
2. Pengakuan sekitar;
3. pekerjaannya itu sendiri;
4. tanggung jawab kerja; dan
5. kesempatan untuk berkembang

Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah diDasar Hukum Penilaian Kinerja Pegawai Negeri adalah mengacu pada peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1 Tahun 2013 bagian C ayat 2, 3,4 dan 10

- a. Ayat 2 : Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
- b. Ayat 3 : Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
- c. Ayat 4 : Sasaran Kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
- d. Ayat 10 : Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.tetapkan.

Indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan Kinerja dalam penelitian ini adalah;

1. Sasaran Kerja Pegawai
 - menyelesaikan tugas tepat waktu
 - mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan
 - mengikuti prosedur perusahaan
2. Perilaku Kerja
 - Prima dalam melakukan pelayanan
 - memegang teguh dalam mengemban tugas kantor
 - selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan
 - bekerja sama dengan rekan kerja saya saat menyelesaikan tugas pekerjaan
 - hormat kepada pimpinan saya

Populasi dan sampel

Populasi dalam jumlah keseluruhan objek penelitian (Sugiyono, 2009).Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Jayapura sebanyak 41 orang staff.

Menurut Arikunto (1997) mengatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antar 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan pendapat tersebut maka yang merupakan sampel penelitian adalah keseluruhan dari populasi, yaitu sebanyak 41 orang staff.

Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 22.0.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.926	2.630	
	X ₁	.697	.063	.645
	X ₂	.409	.056	.485
	X ₃	-.005	.039	-.009

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -4,926 + 0,697X_1 + 0,409X_2 - 0,005X_3$$

Dimana:

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

Y = Kinerja

Keterangan :

- a. -4,926 : nilai konstanta pada persamaan di atas sebesar -4,926. Angka tersebut menunjukkan

tingkat kinerja menurun apabila variabel-variabel disiplin kerja kemampuan kerja dan motivasi kerja diabaikan.

- b. $0,697X_1$: Konstanta sebesar 4,926 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja (X₁), maka nilai kinerja adalah 4,926. Koefisien regresi sebesar 0,697 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai variabel disiplin kerja memberikan kenaikan nilai sebesar 0,697.
- c. $0,409X_2$: Konstanta sebesar 4,926 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kemampuan kerja (X₂), maka nilai kinerja adalah 4,926. Koefisien regresi sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai kemampuan kerja memberikan kenaikan nilai sebesar 0,409.
- d. $-0,005X_3$: Konstanta sebesar -4,926 menyatakan bahwa jika ada penurunan nilai dari variabel motivasi kerja (X₃), maka nilai kinerja akan menurun sebesar -4,926. Koefisien regresi sebesar -0,005 menyatakan bahwa setiap penurunan satu nilai motivasi kerja memberikan penurunan nilai sebesar -0,005.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura adalah variabel Disiplin Kerja karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain. Dengan demikian dapat ditarik suatu simpulan bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapuramemberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,945	0,900	0,892	1.83643

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil analisis koefisien determinasi di atas besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada nilai *R Square*. Tabel di atas menunjukkan bahwa *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,900 yang artinya variabel independen (disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebesar 90% dan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis
 Secara Parsial**

Model	T	Sig.	Keterangan
X1	11.135	.000	Signifikan
X2	7.291	.000	Signifikan
X3	-.134	.894	Tidak Signifikan

Sumber : Data Diolah 2018

Uji Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis pertama adalah pengujian hipotesis secara parsial. Pengujian hipotesis ini terbagi menjadi 3 pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan koefisien signifikansi yang dihasilkan dengan koefisien signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% (0,05). Jika Nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian Hipotesis pertama

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.17 di atas dapat diketahui bahwa signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura.

Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.17 di atas dapat diketahui bahwa signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 ($0,894 > 0,05$) maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

Uji Simultan

**Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis
 Secara Simultan**

Model	F	Sig.
1 Regression	110.604	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Data Diolah 2018

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja khususnya pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura.

Pembahasan

Pada pokok pembahasan ini yakni terkait pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura. Dalam paparan pembahasan ini terbagi menjadi 4 sub bahasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditetapkan yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai terkhusus pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura adalah bisa dikatakan cukup baik dilihat dari tanggapan responden dengan rata-rata jawaban responden sebesar 55,61% menyatakan netral dengan kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini berarti bahwa pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura bisa dikatakan sudah cukup baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditetapkan yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar tingkat kemampuan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai terkhusus pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditetapkan sebagai taraf pengujian dan berdasarkan koefisien persamaan regresi yang dihasilkan sebesar 0,409 atau dengan persentase 40,9%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ternyata variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari koefisien yang ditetapkan yakni $0,894 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura belum maksimal terapkan karena belum mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Jayapura

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, ternyata Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari koefisien yang ditetapkan yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama ketiga variabel tersebut mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga terlihat jelas dari hasil pengujian koefisien determinasi yang mana terlihat bahwa koefisien yang dihasilkan sebesar 0,900 atau dengan persentase 90%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut yakni variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja yang ada pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura selama ini berdampak positif.

5. Variabel Dominan Antara Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura antara Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja adalah variabel Disiplin Kerja karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar yaitu 0,697 dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain. Dengan demikian dapat ditarik suatu simpulan bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saran

1. Agar kinerja pegawai semakin lebih baik maka pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura harus membuat alat ukur yang

terukur untuk mengukur Kinerja pegawai agar terhindar dari subjektivitas. Misalnya dengan melakukan pelatihan secara berjenjang dan kesinambungan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai tersebut. Lebih dari pada itu Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura hendaklah mampu meyakinkan Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Jayapura untuk tidak memutasikan pegawai yang berkinerja baik dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura perlu mendorong kinerja pegawai dengan memberikan apresiasi agar pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan. Dan menciptakan kinerja pegawai yang sehat diantara sesama pegawai untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan dengan baik dan profesionalisme dan rasa tanggung jawab yang nantinya akan merangsang pegawai untuk berpikir lebih kreatif dan bekerja lebih giat lagi. Dan juga didasari dengan beban kerja, atau waktu kerja (bukan dengan pangkat/golongan) agar kinerja pegawai dapat lebih terpacu sesuai dengan harapan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura.

2. Hasil Uji R menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan/ instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Maslow, A.H., dan McClelland David. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Sardiman A.M.. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru* Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Arikunto, S . 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PTRineka Cipta
- Arsyenda, Yoga. 2013. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang)". *Jurnal Ilmiah*. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- B Flippo, Edwin. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Diener, E., dan Lucas, R. 1985. *Subjective emotional well-being*. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions (2nd ed., pp. 325-337)*. New York: Guilford
- Dessler, Gary 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian*, USU Press, Medan
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Charles H., 2001, *Financial Reporting Analysis*, 8th edition, SouthWestern College Publishing.
- Girsang, R. 2011, *Analisis Curahan Tenaga Kerja Pada Usahatani Kubis*. fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara, Medan
- Gordon, Thomas. 1996. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaleta, Dorota 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maryati, MC. 2001. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Moenir, H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: BumiAksara.
- Rivai, V., dan Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2013. *Pelaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiroyo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sarworini. 2007. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*.
- Schiff, M. and A. Y. Lewin. 1970. *The Impact of People on Budgets*. *The Accounting Review* 45. April. Pp. 259-268.
- Soelaiman 2007. *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, 2004 *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Grah Ilmu
- Toha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wahyuni, 2012, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pada Karyawan PT. Bakrie Telecom Area Makassar*. Laporan Penelitian.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, edisi pertama, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widiasari, 2011 . *Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*.
- Wiener, Y. 1982. *Commitment in Organization: A Normative View*. *Academy of Management Review* 7. pp. 418-428.
- Wijaya dan Suhaji, 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Keinerja Karyawan*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya manggala*, pp. 1-17