



Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor

Yurni Hanaou

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 21 Agustus 2023

Revised: 31 Agustus 2023

Accepted: 4 September 2023

Employee performance is the result of work achieved by employees in carrying out the tasks assigned to them based on skills, experience, and sincerity as well as time from employees. This study aims to determine the effect of competency on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted on civil servants at the Regional Disaster Management Agency Office of Alor Regency, totaling 26 people. Retrieval using saturated sampling techniques so that the entire population is used as a sample. Data collection used observation, interviews, questionnaires, and literature study while data analysis techniques used descriptive statistics, research instrument tests consisting of validity and reliability tests, classic assumption tests consisting of normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, and linearity tests then for determine the effect of independent variables on the dependent variable used partial test and simultaneous test. The results showed that both partially and simultaneously all the variables in this study namely competence, work discipline, and work environment affect employee performance variables which are indicated by the significance value of the t-test for each variable of 0.005, 0.039, and 0.041 and the significance value of the F test is 0.001, where the significance value of the t-test (sig) for each variable and the significance value of the F test is smaller than the alpha value used (0.05).

Keywords: Employee performance, Competence, Work discipline, Work environment

(*) Corresponding Author: yhanaou045@gmail.com

How to Cite: Hanaou, Y. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 949-961. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395288>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prasetyo et al., (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai adalah hal yang



penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kompetensi atau *competency* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. Karena itu apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi dalam hal ini pegawai bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi ditunjang dengan sikap dan berilaku yang baik, maka dapat di prediksi bahwa untuk tujuan organisasi mencapai.

Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan hal yang penting yang berhubungan dengan sikap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Wijayaningsih, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi/instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi/instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hal lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Waasi, (2021) Lingkungan kerja merupakan serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai dapat dikerjakan dengan baik karena apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung, maka akan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Alor Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Alor, Inspektorat Daerah Kabupaten Alor merupakan unsur pelaksana urusan pengawasan yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian urusan pemerintahan bidang pengawasan yang menjadi keewenangan dan tugas tanggungjawabnya. Tugas penting yang diemban oleh 38 Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dispektorat Daerah sebagai orang yang akan mengawasi setiap pekerjaan di lingkup Pemerintah Daerah (PEMDA) maka pegawai paling tidak harus memiliki kompetensi yang baik. Berdasarkan pengamatan awal diketahui bahwa pegawai bekerja tidak dengan motivasi kerja yang baik bahwa pegawai bekerja karena ada dorongan-dorongan tertentu dan bukan karena tanggungjawab pekerjaan. Masih ditemukan ada pegawai yang bekerja tidak profesional jika dalam kerja tim pegawai tersebut menunjukkan sikap yang tidak mau bekerja sama, mengabaikan tugas kerjanya, merasa paling bisa dan lain sebagainya.

Selain itu pegawai juga tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini diketahui dari absensi pegawai bahwa masih ditemukan pegawai yang sering absen dan banyak ijinnya. Dengan demikian pegawai masih belum taat dengan aturan kerja yang telah ditetapkan di lingkup kerja kantor Inspektorat Daerah. Selain itu lingkungan kerja juga kurang mendukung pegawai dalam bekerja dilihat dari fasilitas yang tersedia masih sangat terbatas dan ruang kerja yang tidak sesuai dengan standar ruang kerja. Ada 26 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Pegawai yang bekerja dapat dikatakan berhasil apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja atau dengan kata lain pegawai bekerja dengan kinerja kerja yang baik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka Kepala Kantor perlu untuk memperhatikan dinamika kompetensi, penerapan disiplin pada pegawai dan lingkungan kerja yang memadai kepada setiap pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan kinerja bagi setiap pegawai.

Berdasarkan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai

Menurut Hasibuan, (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Sedangkan Rozarie dalam Gorang et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedarmayanti dalam Nengsi & Ramadhanu, (2023), menyebutkan bahwa kinerja atau performance berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedangkan Sinambela dalam Ismail, (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Sementara itu Kasmir dalam Nengsi & Ramadhanu, (2023), kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Mangkunegara dalam Wakdomi et al., (2022), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Fauzan, (2022), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Moehariono dalam Lengkey et al., (2023) menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik

yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Disiplin kerja

Menurut Handoko dalam Wakdomi et al., (2022), Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Kasmir dalam Bukit et al., (2023), mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sementara itu Sutrisno dalam Daming et al., (2023), berpendapat bahwa disiplin merupakan sebuah kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk menyesuaikan diri serta mempunyai perilaku patuh terhadap aturan serta mempunyai nilai-nilai tinggi terhadap pekerjaannya. Sedangkan Sinambela dalam Wakdomi et al., (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin dalam hal ini merupakan sebuah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wakdomi et al., (2022) Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok. Sedangkan Sunyoto dalam Nengsi & Ramadhanu, (2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dan dapat memengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti pembersihan, musik, dan pencahayaan. Sementara itu Herman dalam Wagiyono et al., (2020) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya Duliyanasyah et al., (2022) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan itu analisis pendahuluan (Uji instrument penelitian) dan analisis lanjutan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Patimah, (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuisisioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji, normalitas, uji multikolonieritas, uji

heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji determinan, uji t dan uji F. Hasil penelitian Kinerja Pegawai dengan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dan secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Anshori et al., (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Pengumpulan data menggunakan angket atau kusioner, sedangkan analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Amellya et al., (2022) dengan judul pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Kabupaten Karanganyar. Menganalisis hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kompetensi dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Asyarah & Amalia, (2022) dengan judul Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Brebes. Pengumpulan data menggunakan angket atau kusioner, sedangkan analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda, uji determinan, uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Pengawasan Pimpinan, variabel Disiplin Kerja, dan variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
4. Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dengan jumlah populasi yakni sebanyak 26 orang. pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel ($N = n$). Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara/interview, kuesioner dan studi pustaka sedangkan analisis data dilakukan melalui dua tahap yakni analisis pendahuluan dan analisis lanjutan.

Dalam tahap analisis pendahuluan, peneliti menganalisis data melalui tiga tahap yakni statistik deskriptif, uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik. Sedangkan dalam tahap analisis lanjutan, peneliti menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian

Uji validitas

1. Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.609	0,300	Valid
2	0.653	0,300	Valid
3	0.637	0,300	Valid
4	0.643	0,300	Valid
5	0.639	0,300	Valid

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang dibagikan kepada 26 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) dari semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji validitas variabel kompetensi (X_1)

Hasil uji validitas variabel kompetensi (X_1) dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel kompetensi (X_1)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.411	0,300	Valid
2	0.552	0,300	Valid
3	0.510	0,300	Valid
4	0.592	0,300	Valid
5	0.573	0,300	Valid
6	0.458	0,300	Valid
7	0.556	0,300	Valid
8	0.474	0,300	Valid

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi yang dibagikan kepada 26 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) dari semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji validitas variabel disiplin kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2)

Pernyataan	r- hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.675	0,300	Valid
2	0.662	0,300	Valid
3	0.406	0,300	Valid
4	0.540	0,300	Valid
5	0.619	0,300	Valid
6	0.724	0,300	Valid
7	0.730	0,300	Valid

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang dibagikan kepada 26 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r -hitung) dari semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3) dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.768	0,300	Valid
2	0.739	0,300	Valid
3	0.591	0,300	Valid
4	0.607	0,300	Valid

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang dibagikan kepada 26 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r -hitung) dari semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 5. Rangkuman hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Kesimpulan
Kinerja pegawai	0.630	0,600	Reliabel
Kompetensi	0.606	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0.736	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja	0.612	0,600	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa semua variabel yakni kinerja pegawai, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari atau sama dengan 0,600 sehingga semua variabel dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil uji normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	6	.265	.456	.590	.887
Valid N (listwise)	6				

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan data dalam tabel diatas, maka rasio skewness dan rasio kurtosis dihitung sebagai berikut : Rasio skewness = $-0,265/0,456 = -0,5811$ dan Rasio kurtosis = $0,590/0,887 = 0,6652$. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa rasio skewness maupun rasio kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji hteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilejaskan dalam tabel berikut :

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Std.	Standardized Coefficients	t	Sig.	S
	B	Error					
(Constant)	7.049	7.7	3.51		2.004	.58	.0
Kompetensi	-.144		.072	-.388	2.019	.56	.0
Disiplin	.44		.065	.132	683	.02	.5
Lingkungan	-.128		.101	-.243	1.269	.18	.2

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas dijelaskan bahwa nilai signifikan uji t untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kompetensi sebesar 0,056, variabel disiplin kerja sebesar 0,502 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,218. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 8. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.981	1.020
Disiplin	.972	1.029
Lingkungan	.990	1.010

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa nilai tolerance untuk variabel kompetensi sebesar 0,981, variabel disiplin kerja sebesar 0,971, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,990 dimana nilai tolerance masing-masing variabel ini lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF masing-masing variabel yakni variabel kompetensi sebesar 1,020, variabel disiplin kerja sebesar 1,029 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,010 dimana nilai VIF masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut terbebas dari multikolinearitas sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji linearitas

Hasil uji linearitas dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 9. Rangkuman hasil uji linearitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Kompetensi	0.362	Linier
Disiplin Kerja	0.644	Linier
Lingkungan Kerja	0.125	Linier

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa nilai *deviation from linearity* (sig) variabel kompetensi sebesar 0,362, variabel disiplin kerja sebesar 0,644 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,125 dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Regresi linier berganda

Hasil uji regresi linier berganda dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	7.222		1.144	.265
Kompetensi	.405	.477	3.152	.005
Disiplin	.256	.334	2.200	.039
Lingkungan	.394	.328	2.174	.041

Sumber : Data olahan, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas dapat digunakan untuk merumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -7,222 + 0,405X_1 + 0,256X_2 + 0,394X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa : Nilai konstanta sebesar -7,222 berarti bahwa apabila nilai variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap atau nol, maka variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor akan sebesar 7,222. Tanda minus (-) pada nilai konstanta tersebut mengandung arti bahwa untuk meningkatkan nilai kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor, maka sangat dibutuhkan adanya ketiga variabel bebas tersebut yakni kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,405 berarti bahwa apabila nilai variabel kompensasi bertambah sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor juga akan bertambah pula sebesar 0,405 dengan ketentuan variabel bebas yang lain tidak berubah atau tetap atau konstan. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,256 berarti bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja bertambah sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor juga akan bertambah pula sebesar 0,256 dengan ketentuan variabel bebas yang lain tidak berubah atau tetap atau konstan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,394 berarti bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor juga akan bertambah pula sebesar 0,394 dengan ketentuan variabel bebas yang lain tidak berubah atau tetap atau konstan.

Uji t atau uji parsial

Hasil uji t atau uji parsial dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 11. Hasil uji t atau uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	S
	B	Error					
(Constant)	-7.222	6.312			-1.144	.65	.2
Kompetensi	.405	.128	.477		.152	.05	.0
Disiplin	.256	.116	.334		.200	.39	.0
Lingkungan	.394	.181	.328		.174	.41	.0

Sumber : Data olahan, 2023

Pengujian hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga dilakukan sebagai berikut :

a. Pengujian hipotesis pertama

Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel kompetensi sebesar 0,005, dimana nilai lebih kecil dari nilai alfa ($0,005 <$

0,05) sehingga penelitian ini menerima hipotesis pertama artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang dipersyaratkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amellya et al., (2022) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Kabupaten Karanganyar yang menyatakan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,039, dimana nilai lebih kecil dari nilai alfa ($0,039 < 0,05$) sehingga penelitian ini menerima hipotesis kedua artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asyarah & Amalia, (2022) dengan judul pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Brebes yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,041, dimana nilai lebih kecil dari nilai alfa ($0,041 < 0,05$) sehingga penelitian ini menerima hipotesis ketiga artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman saat bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai dapat dikerjakan dengan baik karena apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung, maka akan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anshori et al., (2021) dengan judul pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F atau uji simultan

Hasil uji F atau uji simultan dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 12. Hasil uji F atau uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	38.354	3	12.785	7.494	.001 ^b
	Residual	37.531	2	1.706		
	Total	75.885	5			

Sumber : Data olahan, 2023

Pengujian hipotesis keempat adalah sebagai berikut :

Data dalam tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan uji F sebesar 0,001, dimana nilai lebih kecil dari nilai alfa ($0,001 < 0,05$) sehingga penelitian ini menerima hipotesis keempat artinya variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Hal ini mengandung makna bahwa jika kemampuan pegawai dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan, sikap kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku didukung dengan kondisi, sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar pegawai semakin baik maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari uraian diatas, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan berikut :

1. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor sebesar 40,5% yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,005.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor sebesar 25,6% yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,039.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor sebesar 39,4% yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,041.
4. Secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor sebesar 50,5% yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,001.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.

- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i`1.267>