



Pengaruh Kemampuan Individu, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Papua Barat

Sri Haryanti^{1)*}; M Salim²⁾; Asri³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

sriharyanti@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Influence of Individual Ability, Work Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of West Papua Province; 1) The effect of individual skills, work culture and work discipline partially on employee performance, 2) The effect of individual skills, work culture and work discipline on employee performance, 3) Which variable has the most dominant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of West Papua Province. The population of this study was 40 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Individual ability has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work culture has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 4) The variables of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Performance variables, 5) The most dominant variable that influences performance is the Individual Capability variable.

Keywords: *Individual Ability, Work Culture, Work Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai asset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang professional sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai yang terlibat dalam aktivitasnya memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2018) bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006).

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagaimana usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Selain itu Menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Pengertian kinerja tidak lain merupakan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Pendapat Suswardji dkk. (2012), bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan, kemampuan, usaha dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan sesuai fungsi target atau sasaran serta kriteria yang ditetapkan mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan serta kerjasama secara tim dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai factor, antara lain kemampuan individual, budaya kerja, disiplin kerja dan dukungan organisasi.

Kemampuan individual sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kemampuan individual mencakup kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan untuk hidup. Kemampuan teknis berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan memikirkan masalah dan mencari alternatif penyelesaian masalah. Kemampuan konseptual berkaitan dengan kemampuan melihat garis besar masalah, menguji berbagai pengandaian dan mengubah persepsi. Kemampuan untuk hidup berhubungan dengan kemampuan yang efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, menciptakan kesepakatan, mencari solusi alternatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua jenis yaitu, kemampuan intelektual dan kemampuan

fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, memecakan masalah dan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, dan keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Selain dari kemampuan individu, Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Greenberg dan Baron dalam Buyung (2007) mendefinisikan kemampuan sebagai kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku seseorang dalam bekerja. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan kemampuan individual adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Kemampuan individual adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Donald Sardiman (2013) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan

Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datang dari kemauan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Karena semua itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dan pekerjaan itu harus dilakukan dengan disiplin kerja yang tinggi. Tanpa disiplin kerja yang tinggi, maka apapun kompetensi dan kemampuan individunya sulit untuk menghaikan kinerja yang baik.

Penelitian tentang kemampuan individu dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh (Megawaty 2023; Sherly, A.S. Dita, 2016; Dewi Rahmawati, 2016; Shofa Rohman, 2018; Wahid Hermawan, 2022; Latiafah, 2018; Sahnang Rangkuti, 2017) yang menyimpulkan bahwa kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja” (Herliany (2008). Sugiarto (2007) berpendapat bahwa “Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi.” Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Herliany, 2008).

Dengan demikian Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Langkah konkrit yang telah dilakukan

perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian adalah melalui budaya kerja yang terkait dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia memegang peranan yang sangat Penting dalam proses transformasi budaya yang terjadi di organisasi dalam upaya pencapaian hasil kinerja yang optimal.

Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian intergritas ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Susanto, 2007). dalam rangka menghasilkan output baik produk ataupun jasa perusahaan telah membentuk suatu upaya strategis dalam membenahi kinerja karyawannya. Oleh sebab itu diperlukan adanya suatu perubahan atmosfir kerja berupa perubahan paradigma atau cara pandang, pola pikir, dan cara bertindak dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, program transformasi kultural disuatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi yang telah menjalankan budaya kerja akan memiliki ciri- ciri perubahan yang bersifat sangat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi dapat terlaksana dengan optimal.

Keutamaan budaya kerja merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dari suatu kegiatan organisasi. Budaya kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (W arshina, 2011:4). Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Widodo (2013), yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Penelitian tentang Budaya kerja dan kinerja ini telah dilakukan oleh (Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana,2017; Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna,2020;Pradana ,2012; Widodo,2013; Silvia,2016; Sabban, 2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah budaya kerja. Hessel (2007) juga menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya perusahaan. Sedangkan menurut Triguno (2004), budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan- peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil (Syafriana, 2017).

Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas

penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafrina, 2017). Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Paruru et al., 2016). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan (Rivai, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan berdasarkan kesadaran diri dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Ernawati, 2016; Zahara & Hidayat, 2017).

Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja telah dilakukan oleh (Abdul Rachman Saleh, Hardino, 2018; Muftih Aspiyah; Martono, 2016; Heny, 2015; Apfia Ferawati, 2017; Runtunuwu et al., 2015; Vidia Aulia, Trianasari, 2021; Sukirman, 2020; Andia Salsabilla; Ian Nurpatricia Suryawan, 2021; Sabban, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawainya masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah memberikan dampak yang negatif pada proses pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai untuk meningkatkan kemamannya individunya, menerapkan budaya kerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik dalam organisasi. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan individu yang baik yang didukung dengan budaya kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi.

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat, menuntut stamina, kecekan, kekuatan dan keterampilan. Ada sembilan kemampuan dasar fisik yang harus dimiliki pegawai, yaitu: 1) Kekuatan dinamis yaitu kekuatan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang atau sinambung sepanjang kurun waktu tertentu. 2) Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan untuk menegakkan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tertentu. 3) Kekuatan statis yaitu, kemampuan menahan kekuatan terhadap obyek luar. 4) Kekuatan yaitu kekuatan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam suatu atau sederetan tindakan eksplosif. 5) Keluwesan extent yaitu, kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin. 6) Keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat. 7) Koordinasi tubuh yaitu, kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan. 8) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan tubuh. 9) Stamina yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Robbins dan Judge (2019) kemampuan individu adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Lowser dan Poter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

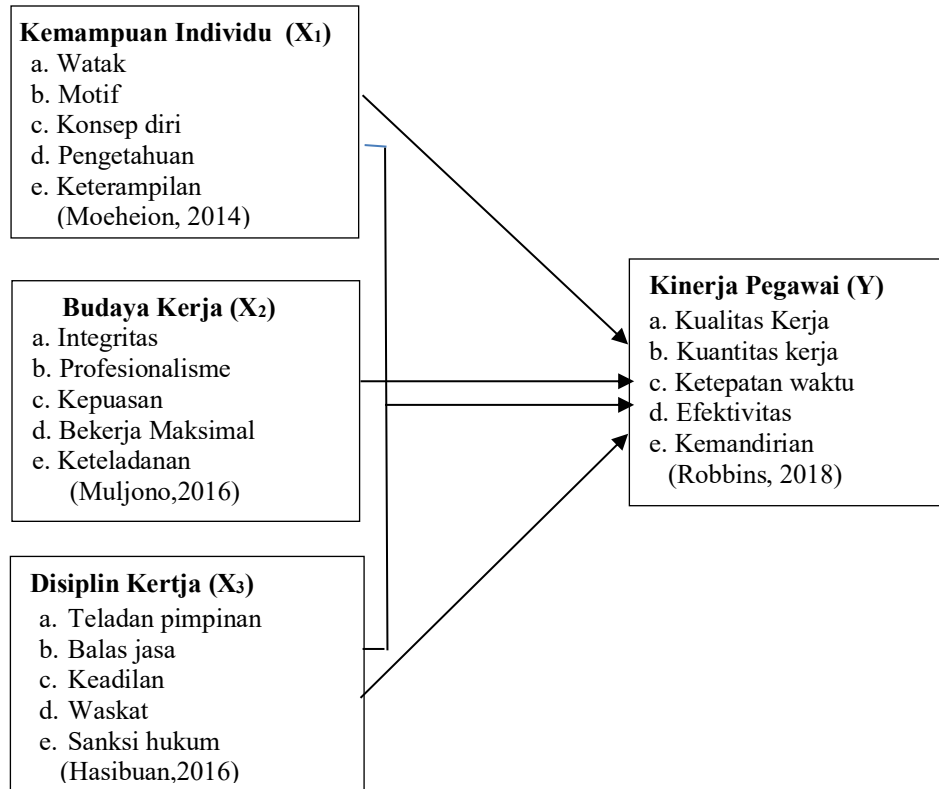
Menurut Sulakso (2022) bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, setiap melakukan pekerjaan harus memiliki perbedaan sehingga dapat menimbulkan nilai-nilai yang sesuai untuk dikerjakan. Menurut Triguno (2003) bahwa budaya kerja adalah falsafah mengenai nilai-nilai pandangan hidup seperti kebiasaan, sifat, dan kekuatan untuk menjadi pendorong dalam dunia kerja. Nilai-nilai ini bisa dapat menjadi kepercayaan, perilaku, dan cita-cita setiap tindakan dalam pekerjaan. Menurut seorang ahli yang bernama Mangkunegara (2018) budaya kerja merupakan sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat menjadi karyawannya untuk menyelesaikan suatu masalah.

Menurut Wahjono *et.al.*, (2020) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Bangun (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara- cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Jadi, kinerja adalah hasil yang diberikan karyawan atas kerjanya dalam suatu periode di dalam suatu perusahaan sesuai dengan usaha-usaha yang telah dilakukannya.

**Pengaruh Kemampuan Individu, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Papua Barat**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat.
- H2 :** Kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat.
- H3 :** Variabel kemampuan individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh artinya semua populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 40 orang.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi *linier* berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yaitu kemampuan individu budaya kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Kemampuan Individu
X ₂	= Budaya Kerja
X ₃	= Disiplin Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson*

Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 46 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r -kritis = 0.291. Jika r -hitung > r -kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r -hitung < r -kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas**

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Kemampuan Individu (X1)	X1.1	0.878	0.312	0.000	Valid
	X1.2	0.696	0.312	0.000	Valid
	X1.3	0.864	0.312	0.000	Valid
	X1.4	0.902	0.312	0.000	Valid
	X1.5	0.922	0.312	0.000	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0.866	0.312	0.000	Valid
	X2.2	0.893	0.312	0.000	Valid
	X2.3	0.947	0.312	0.000	Valid
	X2.4	0.921	0.312	0.000	Valid
	X2.5	0.887	0.312	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.913	0.312	0.000	Valid
	X3.2	0.834	0.312	0.000	Valid
	X3.3	0.926	0.312	0.000	Valid
	X3.4	0.949	0.312	0.000	Valid
	X3.5	0.777	0.312	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.948	0.312	0.000	Valid
	Y2	0.933	0.312	0.000	Valid
	Y3	0.942	0.312	0.000	Valid
	Y4	0.917	0.312	0.000	Valid
	Y5	0.953	0.312	0.000	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r -hitung) yang hasilnya lebih besar dari r -tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.312. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r -hitung > 0.312 (r -tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kemampuan Individu, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kemampuan Individu (X1)	0.901	0.60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0.943	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.927	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.965	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kemampuan Individu, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Normalitas

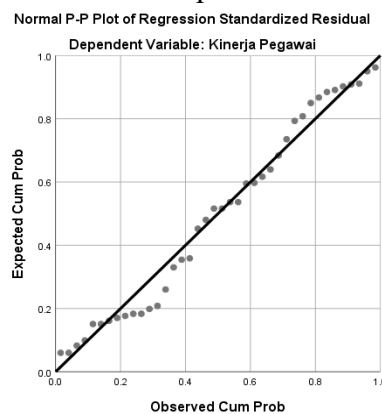
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09887730
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.084
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.109 lebih besar dari 0.05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Kemampuan Individu, Budaya Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.810	1.696		-3.426	.002		
Kemampuan Individu	.619	.090	.553	6.899	.000	.568	1.761
Budaya Kerja	.164	.076	.148	2.159	.038	.776	1.288
Disiplin Kerja	.534	.118	.399	4.539	.000	.472	2.120

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -5.810 + 0.553X_1 + 0.148X_2 + 0.399X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja**
- X1 = Kemampuan Individu**
- X2 = Budaya Kerja**
- X3 = Disiplin Kerja**
- e = Standar error**

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-5.810) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kemampuan Individu, Budaya Kerja, Disiplin Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-5.810).
2. Nilai koefisien regresi Kemampuan Individu adalah 0.553 artinya jika variabel Kemampuan Individu (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.553%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Individu berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja (X2) adalah 0,148 artinya jika variabel Budaya Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Kemampuan Individu (X1), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,148%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,399 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kemampuan Individu

(X1), Budaya Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0, 399%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kemampuan Individu, Budaya Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.899 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.021 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 6.899 > 2.021$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan Individu signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kemampuan Individu secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.159 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.021. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2.159 > 2.021$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,039 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.539 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.021. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 4.539 > 2.021$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Kemampuan Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kemampuan Individu memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Budaya Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya

Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai F-hitung $>$ t-tabel ($79.436 > 2.61$) dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$.

Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kemampuan Individu (X), karena $\beta = 0.553$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Kemampuan Individu (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0.490$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Meningkatkan pelatihan kemampuan individu : Berdasarkan temuan penelitian, penting untuk memberikan pelatihan kemampuan yang memperkuat keterampilan dan pemahaman kepada tugas di Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Membangun Budaya Kerja yang terbuka: Dalam upaya meningkatkan kinerja, penting untuk menciptakan Budaya Kerja yang terbuka dan berkelanjutan di antara anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Ini melibatkan memastikan aliran informasi yang lancar dan saling pemahaman antara pemimpin dan anggota tim.

Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan: Disiplin kerja yang baik dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Hal ini dapat berupa pengakuan atas pencapaian individu, tim, atau unit kerja yang memiliki kinerja yang baik..

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, Hardino (2018): Pengaruh disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas penyuluh bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke- 2). ZANAFI PUBLISHING
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakankedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Andia Salsabilla; Ian Nurpatria Suryawan (2021)” Pengaruh kepuasan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- Apfia Ferawati (2017): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bennis, W. 2011. Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.18, No. 6: 7-10.
- Dewi Rahmawati, (2016): Pengaruh Kemampuan Individu dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung
- Ghozali, Imam. 2011. Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heny (2015): Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana.2017. Pengatuh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 9 No.2 Tahun: 2017
- Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana (2017): Pengatuh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 9 No.2 Tahun: 2017
- Latiafah (2018): Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *Forum Ekonomi*,20(2),2018, 87-96
- Mangkunegara AP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Megawaty (2023): Pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyaan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Panakukkang Makassar. *JURNAL ILMIAH*,Vol.20N0.1(2023)
- Muftih Aspiah; Martono (2016): Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta

- Rivai, Veuthzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England: Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Runtunuwu et al, (2015): Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sahnan Rangkuti (2017): Pengaruh kemampuan individu, tingkat usaha dan dukungan organisasi dengan kinerja karyawan.. *Jurnal Warta Edisi : 51 Januari 2017 | ISSN : 1829 - 7463*
- Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna (2020): Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).
- Sedarmayanti, 2019, Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refika Aditama.
- Sherly, A.S. Dita (2016): Analisis Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Carrefour Indonesia Cabang Madiun Repository Universitas Muhammadiyah Ponorogi
- Shofa Rohman (2018): Pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata edukasi kampung coklat kabupaten Blitar.
- Soedjadi, F.X. 2012. Analisis Manajemen Modern. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. 2020. Pengantar Manajemen (Edisi ke-2). PT Raja Grafindo Persada
- Wahid Hermawan (2022): Analisis Pengaruh Kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam menunjang kemajuan organisasi. *Jurnal MSDM, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol.9 No.3 (2022)*

