

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut As'ad (2000) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kegiatan yang lazim dinilai dalam satu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peran dalam organisasi. Menurut Rahadi (2010: 31) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, sesuai dengan moral dan etika. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi

tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada pegawai. Apabila pegawai mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

Kinerja pegawai yang baik dibutuhkan oleh setiap organisasi, termasuk bagi organisasi sektor publik yang bergerak pada pelayanan publik dimana organisasi memberikan pelayanan kepada publik dengan tidak memiliki tujuan untuk memperoleh laba. Organisasi sektor publik memiliki sifat dan karakteristik yang unik dan berbeda dengan organisasi komersial. Salah satu ciri dari organisasi ini adalah tujuan yang ingin dicapai. Organisasi sektor publik, termasuk di dalamnya pemerintah daerah, mengelola dan mengalokasikan sumber daya publik untuk mencapai tujuan pembangunan. Organisasi sektor publik seperti pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintahan daerah haruslah diimbangi dengan adanya kinerja yang baik dari organisasi.

Salah satu organisasi pelayanan publik yang beroperasi di Kota Kupang adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Kupang. Organisasi pemerintah ini mempunyai tugas dalam hal merumuskan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Penanggulangan Bencana berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan. Sepanjang Tahun 2022, capaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja BPBD Kota Kupang
Tahun 2022

No	Sasaran/Kegiatan		Target (Jumlah)	Realisasi	
				(Jumlah)	(%)
	Sasaran I				
1	Meningkatnya Upaya Pencegahan Dini dan Penanggulangan Korban Bencana Alam	Jumlah sosialisasi, Bimtek dan Workshop pengurangan resiko bencana	4	1	25%
2		Jumlah penjagaan Posko penanggulangan bencana	12	10	83%
	Capaian Sasaran 1		16	11	69%
	Sasaran 2				
3	Meningkatnya Kemampuan Badan Penanggulangan Daerah dalam Implementasi Kebijakan Penanggulangan Bencana secara Efektif dan Efisien	Jumlah koordinasi antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dalam penanggulangan bencana	3	1	33%
	Capaian Sasaran 2		3	1	33%
	Sasaran 3				
4	Terwujudnya sistem penanganan kedaruratan bencana yang efektif melalui peningkatan sarana dan prasarana pendukung serta ketersediaan logistik	Jumlah korban bencana yang mendapat bantuan logistik	1000	420	42%
5		Jumlah sarana dan prasarana pendukung penanggulangan bencana	6	2	33%
	Capaian Sasaran 3		1006	422	37,5%
	Sasaran 4				
6	Terselenggaranya Rehabilitasi dan Rekonstruksi di Wilayah-wilayah Bencana	Jumlah korban bencana yang mendapat bantuan stimulant	45	34	76%
7		Jumlah sarana dan prasarana yang direhabilitasi dan direkonstruksi	14	8	57%
	Capaian Sasaran 4		59	42	71%

Sumber: Lakip 2022

Data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang memiliki 4 (empat) sasaran dengan rincian 7 (tujuh) kegiatan. Seluruh sasaran yang telah ditetapkan, memiliki capaian yang beragam. Sasaran 1 memperoleh rata-rata capaian 69%, Sasaran 2 memperoleh rata-rata capaian 33%, Sasaran 3 memperoleh rata-rata capaian 42% dan Sasaran 4 memperoleh rata-rata capaian 71%. Capaian kinerja yang belum mencapai target, mengindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga capaian organisasi belum sesuai yang ditargetkan.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja dapat diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan pelaksanaan tugas. Selain kuantitas hasil kerja yang terangkum dalam LAKIP 2022, kualitas hasil kerja pegawai BPBD Kota Kupang juga belum dikatakan baik. Hal ini diketahui dari hasil wawancara tanggal 6 Maret 2023 dengan Sekretaris BPBD Kota Kupang. Beliau mengemukakan bahwa hasil kerja pegawai pada umumnya belum akurat dan tepat waktu. Hasil kerja biasanya masih terdapat kesalahan baik kesalahan pengetikan, kesalahan kalimat maupun kesalahan data sehingga terjadi 2-3 kali perbaikan. Hal ini tentunya mengakibatkan penyelesaian menjadi tidak tepat waktu.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari bagaimana pegawai melaksanakan tugas yang diemban. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 (dua) Kepala Bidang tanggal 7 Maret 2023, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan tugas belum tepat waktu sehingga penyelesaiannya pun tidak tepat waktu. Misalnya, seorang pegawai diberikan tugas untuk menyusun laporan data sarana

dan prasarana yang direhabilitasi dan direkonstruksi, yang seharusnya segera dikerjakan saat diinstruksikan pimpinan justru tidak langsung dikerjakan. Pekerjaan masih ditunda 3-4 hari sehingga laporannya tidak cepat selesai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Simanjuntak (2011: 11) berpendapat bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 (tiga), yaitu: kompetensi sumber daya manusia, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Afandi (2018: 86) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, motivasi kerja, kompetensi SDM, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM.

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Roadhes dan Eisenberger dalam Harthantyo dan Rahardo (2017:3) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Simanjuntak (2011: 16) menyatakan bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Simanjuntak (2011: 12) mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Menurut Wibowo (2012:86) 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.

Terkait dengan motivasi kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang terlihat masih kurang keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja. Menurut pendapat Fuad dan Ahmad (2009: 156), salah satu ciri pegawai yang termotivasi kerja secara baik adalah yang memiliki dan menunjukkan keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) orang Kepala

Sub Bidang pada tanggal 8 Maret 2023, terungkap bahwa terdapat ASN yang merasa nyaman bekerja tanpa ingin mengembangkan kemampuan kerjanya. Misalnya, pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer, saat diberikan kesempatan untuk belajar cara bekerja dengan komputer, mereka enggan untuk berlatih.

Hasil pengamatan selama 5 (lima) hari dari tanggal 13 sampai 17 Maret 2023, menunjukkan bahwa semangat pegawai untuk menyelesaikan tugas juga masih rendah. Hal ini dikarenakan pegawai akan mengerjakan tugas jika terus menerus ditanyakan oleh pimpinan, atau jika pimpinan melakukan pengawasan. Selain itu, pegawai juga biasanya menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas, dan tugas akan dilaksanakan jika telah mendekati batas waktu penyelesaian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang pegawai, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja masih rendah karena kurangnya bentuk penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini juga diakui oleh salah satu kepala Bidang yang mengakui bahwa belum ada sistem pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja baik atau yang sangat baik. sehingga, pegawai kurang termotivasi untuk mencapai kinerja target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 (lima) orang pegawai dan pengamatan selama 5 (lima) hari dari tanggal 13 sampai 17 Maret 2023, terlihat bahwa pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang, dukungan organisasi masih kurang. Hal ini dikaitkan dengan 3 (tiga) hal berikut.

1. Kurangnya sarana fasilitas kerja komputer/laptop. Laptop/komputer yang dibutuhkan adalah sebanyak 16 unit, namun hanya tersedia 4 unit. Hal ini tentu berimbas pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu
2. Kurangnya ketersediaan dana/anggaran. Dana ialah penggerak utama dalam roda organisasi jika dana kurang maka roda organisasi akan terhambat. Hal inilah yang juga dirasakan oleh BPBD Kota Kupang. Anggaran penanganan darurat kebencanaan tidak bisa diprediksi dan tidak tahu seberapa besar bencana yang terjadi dan seberapa besar korban yang terdampak sehingga perlu adanya persiapan anggaran untuk penanganan darurat kebencanaan.
3. Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana penanggulangan bencana. Dalam hal ini, alat yang dipakai untuk mempermudah pekerjaan, pencapaian maksud dan tujuan, serta upaya yang digunakan untuk mencegah, mengatasi, dan menanggulangi bencana. Minimnya sarana dan prasarana dalam masa tanggap darurat bencana sehingga membuat proses pemulihan darurat bencana menjadi lama. Sarana dan prasarana sangat menunjang proses pemulihan darurat bencana jika sarana dan prasarana tidak mendukung maka proses evakuasi tidak berjalan lancar. Misalnya, pada BPBD Kota Kupang tidak cukup memiliki alat sensor untuk menebang pohon yang jatuh sehingga masih menggunakan alat yang tradisional karena minimnya alat. Sarana lainnya yang kurang antara lain: mobil *rescue*, mobil ambulance, alat komunikasi, dll.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Kesiapsiagaan sumber daya manusia adalah upaya yang dilaksanakan untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya bencana guna menghindari

jatuhnya korban jiwa, kerugian harta benda, dan berubahnya tata kehidupan masyarakat. Kesiapsiagaan menghadapi suatu bencana adalah suatu kondisi secara individu maupun kelompok yang memiliki kemampuan secara fisik dan psikis dalam menghadapi bencana. Sumber daya manusia sangat penting dalam proses kegiatan penanggulangan bencana.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris BPBD Kota Kupang tanggal 6 Maret 2023, diakui bahwa jumlah sumber daya manusia di BPBD Kota Kupang yang bertugas di lapangan berjumlah 17 orang, dimana jumlah ini masih sangat minim atau kurang di lapangan sehingga mengakibatkan proses verifikasi data menjadi lama dan tidak semuanya bisa direkap dalam masa tanggap darurat. Dengan wilayah kerja yang mencakup 6 kecamatan di Kota Kupang, sangat diperlukan jumlah aparatur BPBD yang memadai dan juga memiliki kemampuan untuk menangani masa tanggap darurat bencana.

Kompetensi SDM juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD. Permasalahan yang terkait dengan kompetensi SDM adalah belum adanya pendidikan dan pelatihan bagi ASN terkait penanggulangan bencana. BPBD Kota Kupang telah berupaya untuk mengikutsertakan pegawai BPBD dalam pendidikan dan pelatihan yang formal seperti diklat pegawai dan juga diklat PPNS, namun karena keterbatasan anggaran maka kegiatan diklat tidak jadi dilaksanakan atau tidak adanya peserta dari BPBD Kota Kupang. Bagi petugas lapangan, diharapkan untuk dapat diikuti sertakan pada berbagai pelatihan seperti: Diklat Teknis Dasar Manajemen Bencana, Diklat Penanggulangan Bencana. Hal ini menyebabkan kurangnya bimbingan secara teknis tentang bagaimana cara menanggulangi

bencana dan proses menambah keterampilan pegawai BPBD Kota Kupang menjadi terhambat.

Kompetensi SDM tidak terlepas dari latar belakang pendidikan yang diperoleh. Berdasarkan data pegawai yang diperoleh, pada BPBD Kota Kupang, dari 57 orang pegawai, terdapat 34 orang pegawai dengan pendidikan terakhir SMA, 5 orang jenjang D3, 16 orang Sarjana (S1) dan 2 orang Pascasarjana (S2). Dengan masih banyaknya pegawai yang jenjang pendidikan terakhir SMA para pegawai ini masih perlu meningkatkan jenjang pendidikannya agar dapat menunjang pelaksanaan tugas dan pencapaian target BPBD Kota Kupang.

Penelitian tidak hanya didasarkan pada adanya teori dan fenomena pada BPBD Kota Kupang. Penelitian ini juga didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi pada ASN Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang)” memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja ASN Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut adalah Amin (2015) yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”. Hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlinawati (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember” memperoleh hasil bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Achmad (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar”. Hasilnya menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

Penelitian yang dilakukan oleh Umihastanti (2022) dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Keda (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur”. Hasilnya menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur.

Berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, Suprayitno (2016) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh

Dukungan Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Solo dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi” dan memperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak langsung atau secara signifikan memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Karina (2015) berjudul “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?

3. Apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?
6. Apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang

5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang
7. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3, yaitu manfaat teoritis, praktis, dan administratif akademis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja ASN pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM.

3. Manfaat Administratif Akademis.

Penelitian ini merupakan usaha memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan tesis Magister Manajemen.