

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam setiap organisasi baik organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan seperti organisasi sosial, organisasi pelayanan publik. Hal ini dapat dipahami karena sumber daya manusialah yang mengelola sumber daya lainnya untuk menghasilkan produk organisasi atau menghasilkan pertambahan nilai. Tanpa sumber daya manusia, modal, peralatan, bahan baku tidak akan berubah bentuk dan mendatangkan nilai tambah.

Schuler dan Jackson dalam Sinambela (2018:3) mengatakan bahwa mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berkontribusi pada kinerja organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi tersebut. Kinerja menunjukkan berfungsinya anggota organisasi sebagai bagian integral organisasi dalam mengelola masukan menjadi luaran.

Kinerja sebuah organisasi merupakan akumulasi dari kinerja kelompok dan/atau kinerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa apabila kinerja individu baik akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja kelompok dan kinerja kelompok yang baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja

organisasi maka upaya meningkatkan kinerja setiap individu dan kelompok di dalamnya menjadi suatu keharusan.

Sinambela (2018:480) 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 mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, menurut Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kontribusi kinerja dari masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi perlu dilakukan pengukuran kinerja individu dan kelompok dalam organisasi untuk mengetahui sejauh mana proses kerja telah sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur (BPBD NTT) adalah salah satu perangkat daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nusa Tenggara Timur Nomor 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Di dalam Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 3 Tahun 2009 sebagaimana tersebut di atas, pada Pasal 7 mengatur antara lain BPBD Provinsi NTT mempunyai tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terintegrasi meliputi a) pra bencana, b) saat tanggap darurat, dan c) pasca

bencana. Untuk itu BPBD NTT melaksanakan 3 fungsi yakni a) pengkoordinasian, b) pengkomandoan, dan c) pelaksana.

Fungsi koordinasi dilaksanakan melalui koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya, instansi vertikal yang ada di daerah, lembaga usaha, dan/atau pihak lain yang diperlukan pada fase pra bencana dan pasca bencana. Fungsi komando dilaksanakan melalui pengerahan sumber daya manusia, peralatan, logistik, maupun terhadap perangkat daerah, instansi vertikal di daerah serta langkah-langkah lain yang diperlukan dalam rangka penanganan darurat bencana. Sedangkan fungsi pelaksana dilaksanakan dalam semangat koordinasi yang terintegrasi dengan segenap stakeholder, perangkat daerah lain maupun instansi vertikal di daerah dalam rangka pelaksanaan penanggulangan bencana di daerah dengan memperhatikan kebijakan penyelenggaraan penanggulangan bencana dan ketentuan peraturan perundangan lainnya. Ketiga fungsi tersebut dilaksanakan oleh BPBD NTT dalam rangka memberi perlindungan terhadap warga masyarakat di daerah dari ancaman bencana sehingga tujuan akhir yakni pengurangan risiko bencana dapat tercapai.

Pada periode pembangunan 5 tahun 20018-20023, BPBD dalam tugas dan fungsinya mendukung pencapaian Visi NTT Bangkit Menuju Masyarakat Sejahtera khususnya pada misi pertama yakni mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil. Sasaran yang hendak dicapai adalah meningkatnya ketangguhan bencana daerah. Sasaran ini akan dicapai melalui program peningkatan dan pengembangan penanggulangan bencana dengan 3 indikator program yakni 1) penambahan rencana kontigensi dan sistem peringatan dini bencana, 2) Kabupaten

yang memiliki Rencana Penanggulangan Bencana (RPB) dan Rencana Aksi Daerah Penanggulangan Bencana Adaptasi Perubahan Iklim (RAD PB-API), dan 3) Persentase desa/kelurahan tangguh bencana.

Selanjutnya tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai mana diatur dalam peraturan daerah tersebut adalah melaksanakan urusan yang meliputi tiga hal penting dalam manajemen penanggulangan bencana yakni fase pra bencana, fase kedaruratan, dan fase pemulihan atau rehabilitasi dan rekonstruksi sehingga secara struktur BPBD NTT terdiri dari tiga bidang yakni Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan (PK), Bidang Kedaruratan dan Logistik (KL) serta Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi (RR).

Kinerja yang tinggi dari BPBD Provinsi Nusa Tenggara Timur tentu sangat diharapkan karena Badan dimaksud merupakan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi NTT yang mempunyai tugas dan fungsi membantu Gubernur dalam pelaksanaan urusan penanggulangan bencana di daerah. Kinerja BPBD Provinsi NTT dapat dilihat pada laporan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi NTT tahun 2019, sebagaimana target yang ditetapkan dalam RPJMD Provinsi NTT Tahun 2018-2023 terdiri dari satu program yakni Program Peningkatan dan Pengembangan Penanggulangan Bencana dengan 3 indikator capaian program yakni 1) Penambahan rencana kontigensi dan sistem peringatan dini bencana, 2) Jumlah Kab/Kota yang memiliki dokumen RPB dan Rencana Aksi Daerah Adaptasi Perubahan Iklim, dan 3) Jumlah desa/kelurahan tangguh bencana di Kab/Kota. Dari ketiga indikator tersebut, hanya indikator ke 2

yakni Jumlah Kab/Kota yang memiliki dokumen RPB dan Rencana Aksi Daerah Adaptasi Perubahan Iklim yang hanya mencapai 69 % di mana tercapai 9 kabupaten dari target 13 kabupaten/kota.

Jika diperhatikan, indikator ke 2 dan ke 3 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kabupaten/kota. Namun sesuai dengan Paragraf 3 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah khususnya Pasal 375 mengatur tentang Pembinaan terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang dilaksanakan oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat. Tugas Gubernur tersebut dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Provinsi melalui koordinasi, pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan. Di samping itu, indikator program dimaksud telah menjadi bagian dari dokumen resmi RPJMD Provinsi NTT tahun 2018-2023 sehingga sudah tentu menjadi tanggung jawab BPBD Provinsi NTT.

Mengacu pada hasil monitoring dan evaluasi Program Prioritas Penanggulangan Bencana Tahun 2015-2019 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nusa Tenggara Timur maka sesungguhnya masih ada berbagai persoalan kinerja pada BPBD NTT, hal mana sangat berpengaruh terhadap pencapaian sasaran peningkatan ketangguhan daerah terhadap ancaman bencana sehingga tujuan akhir penanggulangan bencana yakni pengurangan risiko bencana tidak dapat dicapai secara maksimal. Hasil monitoring dan evaluasi dimaksud dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Hasil Money Program Prioritas Penanggulangan Bencana
Tahun 2015-2019 Pada BPBD NTT OLEH BPKP NTT

No	Bidang	Unsur		Hasil	
				Sdh	Blm
1	PK	1	RPB telah ditetapkan sebagai peraturan daerah/peraturan gubernur	v	
		2	Penyusunan rencana pembangunan mengacu pada dokumen RPB		v
		3	Dokumen RPB menjadi acuan penyusunan Perda RTRW Provinsi NTT Tahun 2010-2030	v	
		4	RKA OPD yang menjadi stakeholder dalam dokumen RPB mengacu pada dokumen RPB		v
		5	Kegiatan PB di NTT memenuhi jenis SPM		v
		6	Kebijakan PB Bencana ditetapkan dalam Perda	v	
		7	Kebijakan pembentukan BPBD sesuai regulasi	v	
		8	FPRB Daerah Provinsi NTT telah dibentuk	v	
		9	Dokumen Renkon/jenis bencana dan dokumen rencana evakuasi/jenis bencana belum disusun		v
		10	Aparat terkait PB telah mendapatkan pelatihan	v	
2	KL	11	TRC belum seluruhnya mendapatkan sertifikat		v
		12	Pusdalops PB belum beroperasi		v
		13	TRC belum melibatkan instansi lain		v
		14	Hasil kaji cepat oleh TRC belum informatif		v
		15	Rencana Operasi PB belum ditetapkan		v
		16	Kebutuhan dasar korban bencana belum tersusun		v
		17	Kajian kebutuhan Logpal belum disusun		v
		18	Kebutuhan peralatan belum terpenuhi		v
		19	Gudang Logpal belum sesuai standar		v
		20	SO gudang Logpal belum terbentuk		v
		21	SOP terkait Logpal telah ditetapkan	v	
		22	Persediaan buffer stock belum sesuai ketentuan		v
3	RR	23	Data profil kebencanaan telah diupdating	v	
		24	jalur dan rambu evakuasi telah dibangun BNPB	v	
		25	Titik kumpul evakuasi telah dibangun BNPB	v	
		26	Peta dan KRB mencapai tingkat kecamatan		v
		27	Peta dan KRB menjadi acuan penyusunan RPB	v	

Sumber : Subag PDE BPBD NTT

Dari tabel 1.1 kita dapat melihat dari 27 indikator yang menjadi sasaran monitoring dan evaluasi masih terdapat 16 indikator yang belum dilaksanakan oleh BPBD NTT atau 50,3% dan baru 11 indikator yang terealisasi atau 40,7%. Perlu diketahui bahwa 27 indikator monitoring dan evaluasi tersebut merupakan elemen penting dalam fase pencegahan kesiapsiagaan, fase tanggap darurat serta fase rehabilitasi/rekonstruksi sebagai tiga hal pokok manajemen penanggulangan bencana. Angka tersebut memberi gambaran bahwa kinerja BPBD NTT yang merupakan akumulasi kinerja pegawai masih rendah .

Selain fakta di atas, rendahnya kinerja BPBD dapat juga dilihat dari kenyataan bahwa 7 (tujuh) jenis bencana alam yang sudah dipetakan di Provinsi NTT yakni bencana kekeringan, banjir, tanah longsor, gempa bumi, erupsi gunung berapi, dan angin puting beliung, baru tersedia 2 rencana kontigensi yakni rencana kontigensi bencana banjir dan rencana kontigensi bencana kekeringan. Rencana kontigensi merupakan upaya untuk merencanakan sesuatu peristiwa yang mungkin terjadi tetapi tidak menutup kemungkinan peristiwa itu tidak terjadi. Rencana kontigensi merupakan salah satu bentuk kesiapsiagaan penanggulangan bencana yang pada fase keadaan darurat akan menjadi rencana operasi penanggulangan bencana.

Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Simanjuntak (2011: 10) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam sebuah

organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti adalah disiplin kerja, kompetensi individu, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja, sebagaimana dikatakan Sinambela (2018:333) bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Lebih lanjut dikatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan dalam Sinambela (2018:333) mengungkapkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya adalah 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, 4) keadilan, 5) waskat (pengawasan melekat), 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) dan hubungan kemanusiaan. Dalam dunia kerja, disiplin merupakan hal utama yang memastikan seseorang pegawai melakukan sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang digariskan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi NTT pada hari Senin, 12 Oktober 2020 diperoleh informasi bahwa disiplin pegawai hingga saat ini belum berjalan baik. Hal ini diindikasikan oleh ketidakhadiran pegawai pada jam kerja, di mana pegawai masuk dan pulang sesuai ketentuan namun pada jam kerja masih banyak pegawai yang ijin dengan

berbagai alasan. Di samping itu masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kerja.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai BPBD NTT Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk Kerja				Terlambat masuk kerja	
		Ada berita (orang)	(%)	Tanpa berita (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
Januari	47	8	17,02	-	0	20	42,55
Februari	47	19	40,43	-	0	6	12,77
Maret	51	26	50,98	-	0	13	25,49
April	51	8	15,69	-	0	18	35,29
Mei	53	11	20,75	-	0	11	20,75
Juni	52	21	40,38	-	0	26	50
Juli	52	26	50,00	-	0	17	32,69
Agustus	52	22	42,31	-	0	13	25
September	52	19	36,54	-	0	15	28,85
Oktober	52	21	40,38	-	0	11	21,15
November	52	17	32,69	-	0	9	17,31
Desember	52	20	38,46	-	0	12	23,08
Jumlah		218		-		171	

Sumber : Subbag Kepum BPBD NTT

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 ada sejumlah pegawai yang tidak masuk kerja dengan frekwensi ketidakhadiran sebanyak 218 orang, sementara frekwensi keterlambatan mencapai 171 orang. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja pegawai karena waktu kerja tidak dimanfaatkan secara baik untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Faktor berikut yang turut mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi kerja. Busro (2018: 51) mengungkapkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam diri melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang diberikan, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin

dalam melaksanakan tugasnya. Mengacu pada pengertian ini, dapat dipahami bahwa setiap orang memiliki alasan yang menggerakkannya untuk melakukan aktifitas apa pun. Alasan tersebut dapat berupa kebutuhan akan sesuatu atau keinginan untuk mendapatkan sesuatu. Pegawai akan mengerjakan tugasnya secara maksimal apabila ia tahu bahwa dengan mengerjakan hal tersebut ia akan dapat memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Kebutuhan dan keinginannya akan mudah dicapai jika tujuan organisasi tercapai.

Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Luthans dalam Busro (2018:50) mengatakan bahwa motivasi adalah reaksi yang timbul dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya. Untuk itu, diperlukan pimpinan yang memberikan rangsangan kepada bawahan agar mereka bereaksi melakukan setiap pekerjaan dengan baik, sekalipun tidak diawasi atau diingatkan pimpinan. Motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan juga dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai. Menurut Hasibuan (2005: 97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi serta mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi pada tanggal 12 Oktober 2020, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi NTT dalam melakukan pekerjaan karena adanya permintaan dari pimpinan atau atasan, bukan atas inisiatif pribadi untuk bekerja; pegawai cenderung menunggu perintah, jika tidak ada perintah pimpinan atau atasan maka pegawai akan cenderung tidak

melakukan apa-apa. Dalam hal ini, pekerjaan dilakukan jika selalu diingatkan oleh pimpinan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan. Berdasarkan hasil wawancara pada 12 Oktober 2020, diperoleh informasi bahwa masih kurangnya kesadaran diri pegawai untuk bekerja atas inisiatif sendiri dan hanya menunggu diperintah sehingga tidak jarang pekerjaan dilakukan oleh atasan.

Sutrisno (2016: 2003) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang ditandai oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja, mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik atau sesuai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan, terutama pekerjaan yang spesifik seperti: operasional mesin, operator sistem komputer, dll.

Tabel 1.3
Data Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi NTT
Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Ijazah	Sekretariat			Bidang PK			Bidang KL			Bidang RR			Jml
		L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	
1	S2	1		1	1		1				2		2	4
2	S1	12	6	18	5	1	6	4	1	5	3	1	4	33
3	Diploma	1		1							1		1	2
4	SLTA	8	1	9		1	1				2		2	12
5	SLTP	1		1										1
Jumlah		23	7	30	6	2	8	4	1	5	8	1	9	52

Sumber : Subag Kepum BPBD NTT

Dari data pada Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa jumlah pegawai BPBD Provinsi NTT didominasi oleh pegawai dengan kualifikasi tingkat pendidikan sarjana 36 orang, diploma 2 orang dan SLTA 12 orang, serta 1 orang berijazah

SMP. Dengan 69,2% pegawai berijazah diploma dan sarjana tentu menjadi kekuatan untuk mencapai kinerja yang baik.

BPBD NTT melaksanakan tugas dan fungsi untuk meningkatkan manajemen penanggulangan bencana di daerah. Oleh karena itu pegawai BPBD NTT harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas fungsi lembaga tersebut, yakni pada fase pencegahan dan kesiapsiagaan, fase tanggap darurat dan fase rehabilitasi rekonstruksi. Tanpa kompetensi tentu saja pegawai tidak dapat berkontribusi terhadap upaya pencegahan dan kesiapsiagaan, pelaksanaan tanggap darurat dan fase pemulihan melalui rehabilitasi dan rekonstruksi untuk membangun kembali yang lebih baik dan lebih aman.

Tabel 1.4

**Jumlah Pegawai BPBD NTT Berdasarkan Diklat Teknis
Penanggulangan Bencana**

No	Unit	Kompetensi Teknis Pegawai		
		Jumlah Pegawai	Pegawai Bersertifikat	%
1	Sekretariat	31	11	35,5
2	Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan (PK)	8	3	37,5
3	Bidang Kedaruratan dan Logistik (KL)	6	4	66,7
4	Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi (RR)	7	3	42,9
Jumlah		52	21	40,4

Sumber: Sub Bagian Pengolahan data dan Evaluasi, 2019

Berdasarkan tabel 1.4 di atas diketahui bahwa 40,4 % dari total 52 pegawai BPBD NTT atau 21 orang sudah pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan manajemen penanggulangan bencana, sementara 59,6% pegawai belum memiliki kompetensi teknis. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri.

Selain kompetensi individu, faktor berikut yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan dukungan lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya. Penyediaan sarana dan prasarana kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Jumlah Pegawai dan Kebutuhan Sarana Prasarana Kerja

Bidang	Jumlah Pegawai	Komputer /PC		Printer		AC	
		Kebutuahan	Terse dia	Kebutuahan	Terse dia	Kebutuahan	Terse dia
Sekretariat	31	10	6	7	3	6	3
Pencegahan dan Kesiapsiagaan	8	3	1	2	1	2	1
Kedaruratan dan Logistik	6	3	2	2	1	2	1
Rehabilitasi dan Rekonstruksi	7	3	1	2	1	3	1
Total	52	19	10	13	6	13	6

Sumber: Sub Bagian Pengolahan data dan Evaluasi, 2019

Dari data pada Tabel 1.5 di atas diketahui bahwa peralatan atau sarana untuk menunjang pelaksanaan tugas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi NTT belum tersedia sesuai kebutuhan. Jumlah komputer yang dibutuhkan adalah sebanyak 19 unit, namun hanya tersedia sebanyak 10 unit. Hal ini tentu akan mempengaruhi dalam hal kecepatan penyelesaian tugas. Selanjutnya, pendingin ruangan atau AC juga baru tersedia sebanyak 6 unit dari

total kebutuhan 13 unit. Kekurangan sarana ini akan turut mempengaruhi pegawai karena pegawai membutuhkan kenyamanan pada ruang kerja. Menurut data yang diperoleh dari Kasub penetapan status dan penilaian aset BPAD Prov NTT, bangunan kantor sudah berusia 62 tahun dibangun pada tahun 1958, sangat rentan terhadap keselamatan pegawai bila terjadi gempa.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Agung Prihantoro (2012) dengan judul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margayoso, Pati). Adapun hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Yani Febriani, Amin Wahyudi dan Suprayitno dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (survei pada aparatur sipil negara pengadilan negeri surakarta kelas 1a khusus) sebagaimana diterbitkan dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.13 No.2 Desember 2019:332-345.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Veronica Aprilia D.S. pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Penelitian tersebut mendapatkan bahwa semakin baik atau tidaknya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena tempat tinggal karyawan ada di sekitar tempat kerja sehingga mereka tidak mempedulikan keadaan lingkungan kerja. Demikian pula penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto Tahun 2013 sebagaimana dimuat dalam DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, April 2013 Vol.9 No.2 :137-153 juga menyimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. Dari penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi dari guru-guru membuat mereka mampu bekerja baik walau lingkungan kerja tidak mendukung.

Wira Setya Leksana (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Pintu (Samsat) Wilayah Kota Kupang menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada tahun 2018, Rostini melakukan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Penelitian tersebut menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

lingkungan kerja dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Sementara Tasik (2016) dalam penelitiannya tentang Prestasi Kerja PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang menyimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, pegawai dapat menampilkan kinerja yang baik.

1.2. Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka masalah penelitian ini adalah **Bagaimana kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur** serta adanya kesenjangan atau *research gap* pada penelitian-penelitian sebelumnya. Untuk mendalami masalah penelitian tersebut, dikembangkan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja pada BPBD NTT?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai BPBD Provinsi NTT?
3. Apakah kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPBD NTT?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPBD NTT?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?

6. Apakah kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?
9. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?
10. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?
11. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi individu, dan lingkungan kerja BPBD NTT;
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja individu terhadap disiplin kerja pegawai BPBD NTT;
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi individu terhadap disiplin kerja pegawai BPBD NTT;
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BPBD NTT;

5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT;
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai BPBD NTT;
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT;
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT.
9. Untuk mengetahui peran disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT.
10. Untuk mengetahui peran disiplin kerja memediasi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai BPBD NTT.
11. Untuk mengetahui peran disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD NTT.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat dipakai sebagai referensi untuk peneliti yang berminat melakukan penelitian berikutnya dengan variabel-variabel lain yang berkaitan pada lokus penelitian lainnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran terhadap peningkatan kinerja pegawai BPBD Provinsi NTT khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.