

## **PENGARUH ANALISIS JABATAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN POHUWATO**

**Meimoon Ibrahim<sup>1</sup>, Hasanuddin<sup>2</sup>, Deby R. Karundeng<sup>3</sup>, Ayub Usman Rasid<sup>4</sup>, Fony Hasan<sup>5</sup>**  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Gorontalo  
Email: deby.rk21@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of job analysis, human resource (HR) quality, work discipline, and work environment on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pohuwato Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 33 BPBD employees in Pohuwato Regency. Data analysis techniques utilize multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25 software. The results indicate that job analysis, HR quality, and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. This suggests that better job analysis, higher HR quality, and a more conducive work environment lead to improved employee performance. Conversely, the work discipline variable has a negative and significant effect on employee performance, indicating that excessively strict or inflexible work discipline implementation can negatively impact employee performance. Simultaneously, the four independent variables have a positive and significant influence on employee performance at BPBD Pohuwato Regency. Based on these findings, improving HR quality and the work environment should be the primary focus in efforts to enhance employee performance at BPBD Pohuwato Regency. Additionally, further evaluation of work discipline policies is needed to ensure they are more adaptive to the working conditions of BPBD employees.*

**Keywords:** Employee Performance, Job Analysis, Human Resource Quality, Work Discipline, Work Environment.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia (SDM), disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 33 pegawai BPBD Kabupaten Pohuwato. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel analisis jabatan, kualitas SDM, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik analisis jabatan, semakin tinggi kualitas SDM, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang terlalu ketat atau kurang fleksibel dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keempat variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pohuwato. Berdasarkan temuan penelitian ini, peningkatan kualitas SDM dan lingkungan kerja menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Pohuwato. Selain itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap kebijakan disiplin kerja agar lebih adaptif terhadap kondisi kerja pegawai di lingkungan BPBD.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan suatu negara. Negara-negara yang tidak memiliki sumber daya alam melimpah tetapi memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, dan berorientasi pada kemajuan mampu mencapai perkembangan yang signifikan. Dalam konteks pemerintahan, kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan efektivitas birokrasi. Berbagai tantangan yang muncul dalam birokrasi sering kali berkaitan dengan kinerja aparatur yang belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sistem birokrasi yang transparan, akuntabel, inovatif, dan efektif guna meningkatkan profesionalisme aparatur negara dalam memberikan pelayanan publik.

Kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam peningkatan efektivitas organisasi, terutama di instansi yang memiliki peran strategis dalam penanggulangan bencana, seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pohuwato. Kinerja yang optimal diperlukan dalam menghadapi berbagai tantangan kompleks dalam pengelolaan bencana, yang sering kali membutuhkan respons cepat dan akurat. Menurut Robinson, et al (2020), kinerja merupakan hasil dari perilaku individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencakup efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bakker, et al (2019), menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja. Dukungan lingkungan dan ketersediaan sumber daya menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPBD Kabupaten Pohuwato, BPBD memiliki tugas utama dalam penanggulangan bencana dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Berdasarkan RPJMD Kabupaten Pohuwato Tahun 2021-2026, BPBD berkontribusi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik serta meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang akuntabel.

Namun, BPBD Kabupaten Pohuwato menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan kritis yang dihadapi adalah

rendahnya Indeks Ketahanan Daerah (IKD) yang berbanding terbalik dengan tingginya Indeks Risiko Bencana (IRB). Rendahnya IKD menunjukkan kesiapan masyarakat dan infrastruktur dalam menghadapi bencana yang masih kurang, sementara tingginya IRB mencerminkan potensi risiko besar yang dapat menyebabkan kerugian material dan sosial. Ketidakseimbangan ini menandakan perlunya strategi mitigasi dan respons bencana yang lebih efektif.

Analisis jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Campion, (2020), menekankan bahwa analisis jabatan berbasis kompetensi dapat membantu dalam menentukan tanggung jawab, kemampuan, dan kualitas yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan yang akurat dapat mendukung sistem evaluasi kinerja yang lebih efektif. Di BPBD Kabupaten Pohuwato, analisis jabatan yang belum optimal menyebabkan pegawai belum sepenuhnya ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga berdampak pada produktivitas organisasi.

Selain analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Firman, (2021), mendefinisikan kualitas SDM sebagai wawasan, keahlian, dan kapabilitas individu yang dapat digunakan untuk memberikan pelayanan profesional. Disiplin kerja dan lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pohuwato. Disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan dalam merespons situasi darurat, menurunkan efektivitas operasional, dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap BPBD. Robinson, et al (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan standar organisasi, yang mencerminkan komitmen mereka dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab. Salah satu langkah yang diterapkan di BPBD untuk meningkatkan disiplin adalah penggunaan absensi elektronik melalui aplikasi SIKAP guna memantau kehadiran pegawai.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat menjadi hambatan bagi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas yang kurang memadai, kurangnya dukungan atasan, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang negatif. Sonnentag (2020), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja pegawai. Rasul, et al (2020), menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup desain tempat kerja, hubungan antarpegawai, dan

kebijakan organisasi. Penelitian oleh Intan (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Literatur yang ada menunjukkan bahwa analisis jabatan, kualitas SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, penelitian mengenai sektor penanggulangan bencana masih terbatas, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Pohuwato perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh analisis jabatan, kualitas SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Pohuwato.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir karyawan, serta pelaksanaan inisiatif untuk mendukung pengembangan organisasi atau perusahaan. Sebagai asset utama perusahaan atau organisasi karyawan diharapkan dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Sebaliknya jika pelanggan merasa tidak puas, mereka dapat mengajukan keluhan yang berpotensi merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan pegawai, pelatihan dan pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pengaturan kompensasi, hubungan kerja, manajemen perubahan, serta penerapan kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja (Harahap, et al, 2023), MSDM bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, meningkatkan motivasi karyawan, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas produktivitas tenaga kerja. Peneliti akan menjelaskan definisi tentang MSDM menurut beberapa para ahli. Menurut Hasibuan (2019), MSDM merupakan ilmu dan seni yang berfungsi mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Sementara itu Badriyah (2019), menjelaskan

bahwa MSDM adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Aini, (2021), MSDM memiliki peran yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan karena tanpa manajemen yang baik, organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manusia berperan dalam mengelola dan mengoperasikan berbagai komponen produksi seperti modal, bahan baku dan peralatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki keterkaitan yang erat dengan keberhasilan organisasi. MSDM bertujuan mengelola sumber daya manusia dengan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi Setyowati, et al. (2021), Beberapa aspek penting menunjukkan hubungan manajemen sumber daya manusia dengan kepentingan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja dengan jumlah, jenis, dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan operasional (Sudiro, et al. 2023).

## **2. Analisis Jabatan**

### **a. Definisi Analisis Jabatan**

Suatu pekerjaan haruslah dikerjakan oleh pegawai yang tepat, agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik sesuai harapan dan tujuan organisasi. Kemampuan akademisi setiap pegawai ataupun calon pegawai tidaklah sama. Analisis jabatan inilah yang akan memudahkan untuk menentukan apakah calon pegawai tersebut adalah orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan. Untuk mencapai tingkat kualitas kerja yang tinggi, organisasi haruslah memahami dan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan individu. Proses ini sebagai analisis jabatan atau analisis pengetahuan, yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian, pelatihan, penilaian kinerja serta aktivitas sumber daya manusia lainnya.

Menurut Campion, (2020), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi tentang pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi, termasuk tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan. Tujuan dari proses ini adalah untuk menghasilkan deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifikasi pekerjaan yang rinci. Sonnetag (2021), menggambarkan analisis jabatan sebagai proses yang berfokus pada pengumpulan dari analisis informasi tentang pekerjaan, yang bertujuan untuk

memahami bagaimana suatu jabatan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut definisi ini, ada hubungan antara pencapaian tujuan organisasi dan analisis jabatan. Menurut Edison, (2023), bahwa analisis jabatan merupakan proses yang menjadikan organisasi akan mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai peran dan tanggung jawab pegawai, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal. Menurut definisi ini, analisis jabatan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan.

Analisis jabatan ini merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi kerja maupun organisasi umum. Disini analisis jabatan digunakan untuk menentukan tugas yang harus dilakukan oleh organisasi. Selain itu, tujuan analisis jabatan untuk menempatkan orang di tempat yang tepat didalam organisasi sesuai dengan kemampuan mereka. Memposisikan orang yang tepat di tempat yang tepat akan menguntungkan perusahaan, jadi analisis jabatan dianggap sangat penting ( Sukma, 2020), Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2012, informasi yang diperoleh dari analisis jabatan dapat dimanfaatkan untuk berbagai program seperti kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan

#### **b. Manfaat Analisis Jabatan**

Campion, (2020), menyatakan bahwa analisis jabatan memberikan informasi yang diperlukan untuk membuat deskripsi informasi untuk membuat deskripsi dan spesifikasi jabatan yang jelas yang mencakup tugas, tanggung jawab dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi. Analisis jabatan ini sangat penting untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sedangkan Khan (2021), menyatakan bahwa analisis jabatan yang efektif dapat membantu proses rekrutmen dan seleksi dengan memberikan standar yang jelas untuk posisi tertentu, yang memungkinkan perusahaan untuk memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi tersebut.. Analisis jabatan yang efektif juga dapat meningkatkan efisiensi operasional. Pegawai dapat menjadi lebih produktif, mengurangi tumpang tindih tugas dan bekerja lebih baik dalam tim dengan memahami dan mendefinisikan tugas dengan jelas. Sonnetag (2021), menyatakan bahwa informasi yang diperoleh dari analisis jabatan bisa digunakan untuk merancang program pelatihan yang tepat. Organisasi dapat menentukan kebutuhan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dengan memahami keterampilan yang diperlukan untuk setiap jabatan. Maka dari itu dapat

disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah alat strategi yang memberikan manfaat untuk membantu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan analisis jabatan ini, perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya akan menghasilkan kesuksesan dan kemajuan dalam jangka panjang.

### **c. Indikator Analisis Jabatan**

Analisis jabatan merupakan metode untuk memahami suatu jabatan serta tugas-tugas yang dilakukan di dalamnya. Beberapa indikator analisis jabatan meliputi aktivitas kerja, standar kerja, perilaku manusia, peralatan kerja yang digunakan, konteks kerja, dan persyaratan personal. Selain itu, faktor-faktor seperti organisasi, lingkungan, dan berperilaku juga turut memengaruhi analisis. Dalam proses pengumpulan data, analisis jabatan memerlukan informasi terkait aktivitas kerja, identitas jabatan, wewenang, minat, keterampilan, kondisi lapangan, serta spesifikasi pekerjaan guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai jabatan tersebut. Terdapat beberapa informasi penting yang dikumpulkan dalam analisis jabatan. Pertama, identitas jabatan, yang mencakup nama jabatan, unit kerja, lokasi kerja, serta deskripsi singkat mengenai tugas dan peran jabatan tersebut dalam organisasi. Kedua, aktivitas pekerjaan, yaitu daftar tugas dan tanggung jawab utama yang harus dilakukan oleh pegawai, termasuk jumlah dan intensitas kegiatan selama menjalankan tugasnya. Ketiga, wewenang, yang mencakup tingkat kewenangan pegawai dalam mengambil keputusan serta batasan dalam pengambilan keputusan pada posisi tersebut. Keempat, teknologi dan keterampilan, yaitu kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, serta alat dan teknologi yang digunakan di tempat kerja. Kelima, prosedur dan peraturan, yang mencakup kebijakan organisasi yang relevan dengan pekerjaan, serta prosedur yang harus diikuti dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Keenam, kondisi lapangan, yaitu aspek lingkungan fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi kenyamanan serta keamanan pegawai di tempat kerja. Terakhir, minat dan spesifikasi jabatan, yang mencakup minat yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik, serta kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut.

## **3. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

### **a. Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kualitas sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, menurut Rivai, et al (2021), definisi ini menekankan betapa pentingnya membangun kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia Pada BPBD sangat penting untuk memastikan respons cepat dan tepat dalam keadaan bencana. Kualitas sumber daya manusia mencakup tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang mendukung interaksi dan kolaborasi dalam tim, Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan sosial ditempat kerja juga mempengaruhi kualitas pekerja. Menurut Sonnetag (2021), kualitas sumber daya manusia adalah gabungan antara kompetensi individu dan motivasi yang memengaruhi kinerja serta keahlian untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Definisi ini penting dalam konteks BPBD, pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi darurat yang berubah-ubah. Sedangkan Khan (2023), mengatakan bahwa kualitas SDM adalah dimensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai yang berdedikasi pada kinerja organisasi, khususnya dalam menjumpai tantangan dan perubahan. Dalam konteks BPBD, ini menekankan betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk menangani bencana dan masalah yang kompleks.

#### **b. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan, memiliki pengetahuan yang memadai, memiliki sikap toleransi yang tinggi, memiliki semangat yang tinggi, serta memiliki sikap jujur. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM juga beragam dan mencakup berbagai aspek, sebagaimana dijelaskan oleh Sedarmayanti (2019).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas SDM adalah kemampuan fisik (kesehatan), yang mencakup kondisi jasmani dan stamina seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan fisik ini terdiri dari beberapa aspek, seperti kekuatan, yang mengacu pada kemampuan mengangkat, mendorong, atau menarik beban, yang sangat penting dalam pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik berat, seperti penanggulangan bencana. Selanjutnya, daya tahan, yaitu kemampuan tubuh untuk bekerja dalam waktu yang lama tanpa

mengalami kelelahan berlebihan, yang sangat penting bagi pegawai yang sering terlibat dalam operasi penyelamatan atau evakuasi. Selain itu, terdapat kemampuan motorik, yang merujuk pada keterampilan melakukan gerakan yang tepat dan terorganisir, seperti dalam penggunaan alat dan peralatan darurat di BPBD. Selain kemampuan fisik, kemampuan non fisik (intelektual) juga berperan penting dalam menentukan kualitas SDM. Kemampuan intelektual mencakup beberapa aspek, seperti kemampuan kognitif, yaitu kemampuan berpikir kritis, mengambil keputusan, dan memahami informasi yang sangat penting dalam situasi darurat, di mana pegawai BPBD harus menilai keadaan dengan cepat dan menemukan solusi yang tepat. Selain itu, kreativitas juga diperlukan untuk berpikir secara inovatif dalam menghadapi tantangan, misalnya dalam menemukan cara baru untuk menangani situasi bencana. Kemampuan lain yang tidak kalah penting adalah kemampuan belajar, yaitu kemampuan untuk menyerap informasi baru dan menerapkannya, yang sangat diperlukan dalam menghadapi perubahan prosedur atau teknologi dalam penanganan bencana.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kualitas SDM adalah kemampuan non fisik (psikologis), yang mencakup kondisi mental dan emosional seseorang dalam bekerja. Salah satu aspek utama dalam kemampuan psikologis adalah resilience atau ketahanan mental, yang memungkinkan seseorang untuk tetap tenang dan bangkit dari tekanan atau stres yang tinggi, seperti dalam menghadapi krisis di BPBD. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor penting, karena individu yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Terakhir, kemampuan beradaptasi juga menjadi kunci dalam menjaga kelancaran operasional di lingkungan kerja yang dinamis, terutama dalam situasi bencana yang selalu berubah. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas SDM, organisasi seperti BPBD dapat lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini tidak hanya berdampak pada efektivitas operasional, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja yang ada mampu menghadapi berbagai tantangan dengan lebih baik.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu diwajibkan untuk mau mengikuti dan menaati

semua peraturan yang ada dan telah ditetapkan sebelumnya, dan bersedia menerima semua konsekuensi apabila melanggarnya. Sehingga perlahan-lahan ini akan menjadi kebiasaan yang baik dan akan menetap dihati dan jiwanya. Disiplin merupakan upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap peraturan yang telah disepakati dalam suatu kegiatan, sehingga pemberian sanksi kepada individu tau kelompok bisa dihindari. Disiplin berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan atau manajer dalam menjalin koordinasi dengan pegawai. Tujuan utamanya adalah meningkatkan pemahaman karyawan terhadap aturan dan norma sosial yang diterapkan di perusahaan atau organisasi. Jika seorang karyawan mengabaikan norma sosial atau peraturan yang ada, maka mereka dianggap memiliki disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi norma sosial atau peraturan yang berlaku, hal tersebut mencerminkan adanya disiplin kerja yang baik (Partika, et al, 2020).

Salah satu komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, yang diartikan sebagai kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur dan norma yang berlaku ditempat kerja mereka. Disiplin kerja mencakup semua aspek perilaku yang mendukung suasana kerja yang produktif (Hasibuan, 2021). Rivai dalam (Sisca, et.al 2020). juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan cara seorang pemimpin berkomunikasi dengan karyawannya untuk mematuhi kebijakan perusahaan yang berlaku. Menurut Mahyudi, (2019). disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja dengan teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Sementara itu menurut Ramon, (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan keinginan individu untuk mematuhi serta mengikuti semua norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Juliani, et al (2019), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mematuhi peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Karyawan diharapkan mampu menerapkannya dan bersedia menerima sanksi jika mereka tidak melaksanakan tanggung jawab mereka. Sementara itu Hasibuan, et al, (2020). menjelaskan kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran karyawan akan tanggung jawab dan tugas yang harus mereka jalankan dengan sukarela, serta kepatuhan terhadap semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Aziz, (2019), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: tujuan dan kemauan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, pengawasan. Sementara Khoirinisa, (2019), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor yang saling berinteraksi mempengaruhi disiplin kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat membuat strategi untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan menciptakan kinerja dan efektivitas organisasi.

### **c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Khan, et al, (2022), salah satu tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai dengan disiplin yang baik memiliki kecenderungan untuk lebih focus dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga memungkinkan mereka untuk menghasilkan output yang lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat. Pada BPBD dimana respon cepat dan efisien sangat penting. Dengan disiplin yang baik, pegawai dapat lebih focus dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, terutama dalam keadaan darurat. Hasibuan, (2021), mengatakan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk membuat tempat kerja menjadi teratur dan harmonis. Menurutnya, dengan mematuhi aturan dan prosedur, suasana kerja menjadi lebih kondusif, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan baik dan merasa nyaman.

## **5. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Manajemen organisasi harus mempertimbangkan lingkungan kerja, meskipun pekerjaan tidak melakukan proses produksi, tetapi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kepuasan kepada karyawan mampu meningkatkan performa mereka, sedangkan lingkungan kerja yang kurang

memadai dapat mengurangi motivasi, yang pada akhirnya berdampak negative terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2021). lingkungan kerja adalah semua elemen fisik dan psikologis yang mempengaruhi pekerjaan karyawan termasuk lingkungan kerja. Ini termasuk hal-hal seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak ruang, dan suasana emosional dan sosial di tempat kerja. Tempat kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam penelitian Suaiba, et al, (2021), menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Prinsip-Prinsip Dasar Lingkungan Kerja**

Pada manajemen modern saat ini, banyak organisasi yang sudah menyadari dan menyediakan anggaran yang proporsional untuk membuat lingkungan kerja agar bisa membuat karyawan atau pegawai merasa nyaman bekerja. Salah satunya adalah memastikan suasana kerja yang baik, yang dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai tingkat output yang tinggi. Menurut Hasibuan, (2021). kenyamanan fisik adalah prinsip penting dalam lingkungan kerja. Hal-hal seperti pencahayaan, suhu, kebersihan dan tata letak ruang kerja termasuk diantaranya. Di organisasi pemerintah khususnya di BPBD, dimana pegawai sering bekerja dalam kondisi yang sulit, memiliki lingkungan kerja yang memadai dapat membantu pegawai tetap fokus dan produktif ketika menghadapi situasi darurat. Khan, et al, (2022), menekankan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus menjadi prioritas utama saat membuat lingkungan kerja yang ideal. Sangat penting untuk menerapkan standar keselamatan yang ketat dan program kesehatan yang baik, terutama di BPBD, dimana pegawai sering berada dalam kondisi berisiko tinggi. Tempat kerja yang aman dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja dan mencegah cedera.

#### **c. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut Hasibuan, (2021) salah satu fungsi utama lingkungan kerja adalah untuk mendukung produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, yang sangat penting terutama pada BPBD karena pegawai harus bekerja

dengan efektif dalam kondisi yang seringkali mendesak dan penuh tekanan. Suhartono, (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja juga membantu orang berkomunikasi dan bekerja sama satu sama lain. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi memiliki peran penting bagi BPBD dalam penanggulangan bencana, karena dapat memperkuat interaksi dan koordinasi dalam tim. Kolaborasi yang baik berkontribusi pada percepatan waktu respons dan peningkatan hasil kerja. Menurut Edison, (2023), Lingkungan kerja adalah tempat dimana bakat pegawai berkembang. Pengembangan keterampilan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan siap menghadapi tantangan baru. Organisasi dapat membantu karyawan berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka dengan memberikan akses terhadap pelatihan, sumber daya dan kesempatan untuk belajar.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Hasibuan, (2021) berpendapat bahwa kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan dan tata letak ruang kerja sangat mempengaruhi bagaimana pekerja merasa nyaman ditempat kerja mereka. lingkungan kerja berperan secara krusial dalam menentukan kinerja pegawai, terutama di organisasi pemerintah seperti BPBD yang berfokus pada penanggulangan bencana. Oleh karena itu, memahami dan mengelola semua elemen-elemen lingkungan kerja ini sangat penting bagi BPBD. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan mereka untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, terutama dalam situasi darurat. Kesiapsiagaan dan respons bencana yang lebih baik akan meningkat jika organisasi berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

### **6. Kinerja Pegawai**

#### **a. Definisi Kinerja Pegawai**

Menurut Robinson, (2021) kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Kinerja ini dapat diukur dengan menggunakan metrik seperti kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Menurut Edison, (2023), kinerja karyawan juga dapat dilihat sebagai proses mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Proses ini mencakup pengaturan tujuan, pelaksanaan tugas, dan umpan balik yang diterima untuk perbaikan masa depan. Suhartono, (2023), mengatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari

beberapa hal, seperti perilaku kerja, hasil yang dicapai, dan kompetensi. Kompetensi mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sementara perilaku kerja menunjukkan sikap dan etika kerja karyawan saat mengerjakan tugas.

### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam Sulaksono, (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan. Kualitas menjadi salah satu indikator utama, yang diukur berdasarkan tingkat keunggulan pekerjaan serta sejauh mana tugas diselesaikan dengan baik, mencerminkan keterampilan dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kuantitas juga menjadi faktor penting, yang mengacu pada total hasil kerja yang dicapai, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator lainnya adalah ketepatan waktu, yang mengukur sejauh mana tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga mempertimbangkan koordinasi hasil akhir serta efisiensi waktu dalam menyelesaikan berbagai kegiatan lainnya. Selain itu, terdapat efektivitas, yang berkaitan dengan seberapa optimal penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, guna memaksimalkan hasil per unit sumber daya yang digunakan. Selanjutnya, kemandirian juga menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja individu, yang menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan pada pihak lain. Terakhir, komitmen kerja menjadi aspek yang mencerminkan tingkat dedikasi karyawan terhadap organisasi, serta tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas dan peran di tempat kerja. Dengan memahami dan menerapkan indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi serta meningkatkan kinerja karyawan secara lebih objektif dan sistematis.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora dalam Sulaksono, (2019), kinerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Faktor individual meliputi kemampuan dan keahlian, serta latar belakang demografi yang membentuk kapasitas kerja seseorang. Faktor psikologis mencakup persepsi, sikap (attitude), kepribadian, serta proses pembelajaran yang memengaruhi cara karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, faktor organisasi terdiri dari sumber daya yang

tersedia, sistem kompensasi dan penghargaan, struktur organisasi, serta desain pekerjaan (job design), yang semuanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Sedarmayanti dalam Sulaksono, (2019), menambahkan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Sikap mental, yang mencakup motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja, berperan penting dalam menentukan hasil kerja seseorang. Pendidikan juga menjadi faktor signifikan, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan kinerjanya meningkat. Selain itu, keterampilan yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas pekerjaannya, terutama dalam bidang yang memerlukan kompetensi khusus.

Selain faktor individu, kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja tim, karena manajer yang baik dapat memberikan arahan dan motivasi yang tepat. Tingkat penghasilan juga berdampak pada motivasi kerja, di mana pendapatan yang layak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kedisiplinan menjadi faktor lain yang penting, karena dengan disiplin yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Lebih lanjut, komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan sangat penting untuk memastikan kelancaran tugas serta pencapaian tujuan perusahaan. Sarana dan prasarana yang memadai juga berperan dalam mendukung karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Terakhir, kesempatan berprestasi dalam organisasi dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk terus mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi berasal dari berbagai macam latar belakang budaya, lingkungan sosial serta adat dan kebiasaan yang berbeda. Meskipun demikian, perbedaan latar belakang ini harus disatukan dalam sebuah aturan karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan setiap individu. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk melakukan penilaian kinerja secara teratur. Tujuan penilaian pada dasarnya adalah untuk menilai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia, termasuk sikap mereka bekerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggambarkan serta menganalisis data secara deskriptif, sedangkan pendekatan kuantitatif diterapkan melalui analisis regresi linier berganda guna menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pohuwato, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non-PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 orang, yang dipilih dengan menggunakan teknik sensus, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang). Teknik sensus memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif. ini sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y : Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)
- X<sub>1</sub> : Variabel Independen (Analisis Jabatan)
- X<sub>2</sub> : Variabel Independen (Kualitas Sumber Daya Manusia)
- X<sub>3</sub> : Variabel Independen (Disiplin Kerja)
- X<sub>4</sub> : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)
- a : Nilai Konstanta
- b : Koefisien Regresi

## HASIL PENELITIAN

### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 1**  
**Uji Parsial**

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		d		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.978	101		-39.460	.000
Analisis Jabatan	.009	.004	.012	2.366	.025
1 Kualitas Sumber Daya Manusia	.650	.008	.526	79.870	.000
Disiplin Kerja	-.010	.005	-.011	-2.242	.033
Lingkungan Kerja	.391	.003	.577	133.865	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pohuwato. Pertama, pada variabel analisis jabatan, nilai t-hitung sebesar 2,366 lebih besar dari t-tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,025, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Kedua, variabel kualitas sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 79,870 yang jauh lebih besar dibandingkan t-tabel 2,048, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pohuwato.

Ketiga, pada variabel disiplin kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung -2,242 lebih kecil dari t-tabel -2,048, dengan tingkat signifikansi 0,033 yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pohuwato.

Terakhir, pada variabel lingkungan kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung 133,865 lebih besar dari t-tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pohuwato.

### Uji F ( Uji Smultan)

**Tabel 2 Hasil Uji F  
ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	302.395	4	75.599	28879.530	.000 <sup>b</sup>
Residual	.073	28	.003		
Total	302.469	32			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut hasil pengujian simultan yang ditunjukkan dalam tabel 4.17 diatas, nilai f-hitung adalah 28.879,530 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari pada nilai f-tabel sebesar 2,701, dan probabilitas signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.624	2.261

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 1.000 atau 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan sebesar 1,000% atau 100% terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 4**  
**Model Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		d		
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	-3.978	101		-39.460	.000
Analisis Jabatan	.009	.004	.012	2.366	.025
1 Kualitas Sumber Daya Manusia	.650	.008	.526	79.870	.000
Disiplin Kerja	-.010	.005	-.011	-2.242	.033

---

Lingkungan Kerja	.391	.003	.577	133.865	.000
------------------	------	------	------	---------	------

---

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan dalam Tabel 4.14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = -3.978 + 0.009X_1 + 0.650X_2 - 0.010X_3 + 0.391X_4$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta (intercept) sebesar -3.978, yang berarti jika variabel analisis jabatan ( $X_1$ ), kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) bernilai nol, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan bernilai negatif sebesar -3.978. Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model ini signifikan secara statistik.

Pada variabel analisis jabatan ( $X_1$ ), koefisien regresi sebesar 0,009 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam analisis jabatan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,009 dengan standar error 0,004. Nilai beta terstandarisasi untuk variabel ini adalah 0,012, dengan nilai t-hitung 2,366 dan signifikansi 0,025, yang menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya relatif kecil.

Variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,650, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,650. Nilai standar error 0,008, beta terstandarisasi 0,527, dan t-hitung 79,870 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan koefisien regresi negatif sebesar -0,010, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam disiplin kerja justru akan mengurangi kinerja pegawai sebesar 0,010. Nilai standar error 0,005, beta terstandarisasi -0,011, serta t-hitung -2,242 dengan signifikansi 0,033 menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya negatif, disiplin kerja tetap berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,391, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,391. Dengan standar error 0,003, beta terstandarisasi 0,577, serta t-hitung 133,865 dan signifikansi 0,000, hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pohuwato.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato. Hal ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh bahwa analisis jabatan menunjukkan  $t_{hitung} = 2,366 > t_{tabel} = 2,048$  dan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan yang baik dan jelas dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien 0.009 pada analisis jabatan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara analisis jabatan dan kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan satu satuan dalam analisis jabatan akan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.009 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik analisis jabatan yang dilakukan, semakin tinggi kinerja pegawai. Peningkatan dalam analisis jabatan dapat mencakup hal-hal seperti identitas jabatan, peningkatan pemahaman tentang aktivitas pekerjaan, penyesuaian wewenang dan tanggung jawab, keterampilan penggunaan teknologi, kondisi lapangan yang kesemuanya dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Ketika pegawai memahami apa arti jabatan mereka, mereka, mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, dan memiliki wewenang yang jelas, mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan cepat yang membuat mereka lebih responsive dan efektif dalam menjalankan tugas. Analisis jabatan juga mencakup identitas keterampilan dan teknologi yang diperlukan untuk menjalankan tugas. Keterampilan yang tepat memungkinkan pegawai untuk menggunakan teknologi dengan efektif, mendukung penyelesaian tugas dengan baik lebih baik. Peraturan dan prosedur yang jelas dalam analisis jabatan membantu pegawai memahami cara kerja yang diharapkan. Ketika pegawai mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, mereka lebih mungkin untuk mencapai hasil yang konsisten dan berkualitas tinggi.

### 2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato. Hal ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh bahwa nilai  $t$ -hitung = 79.870 lebih besar  $t$ -tabel = 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Koefisien 0,650 pada kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas sumber daya manusia akan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,650, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, yang mencakup faktor-faktor seperti kemampuan fisik, kemampuan intelektual dan kemampuan psikologi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat mencerminkan pelatihan yang lebih baik, pengembangan keterampilan atau pengalaman kerja yang relevan, yang kesemuanya dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato. Hal ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh bahwa disiplin kerja menunjukkan  $t$ -hitung = -2.242 lebih kecil dari  $t$ -tabel = -2,048 dan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Koefisien negative 0,010 pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan berhubungan dengan penurunan kinerja sebesar 0,010, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Meskipun koefisien ini negative, nilai signifikansinya sebesar 0,033 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa meskipun disiplin kerja seharusnya berkontribusi

positif terhadap kinerja, namun dalam penelitian ini ada faktor lain yang mempengaruhi atau kondisi tertentu yang menyebabkan hal tersebut. Ini bisa terjadi jika penerapan disiplin kerja terlalu ketat dan tidak sesuai dengan konteks kerja. Kombinasi antara nilai konstanta negative dan variable disiplin kerja juga negative menunjukkan adanya tantangan serius dalam organisasi. Meskipun disiplin kerja seharusnya menjadi faktor yang mendukung kinerja, dalam penelitian disiplin kerja malah berfungsi sebaliknya, menghambat kinerja pegawai. Penting untuk menganalisis faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada kinerja yang rendah. Mislanya apakah ada masalah dalam manajemen, komunikasi atau budaya organisas yang menyebabkan disiplin kerja berfungsi sebaliknya. Untuk hal ini, organisasi perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kebijakan dan praktik yang ada, serta berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan yang lebih adaptif dan inklusif dalam menerapkan kinerja secara keseluruhan

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato. Hal ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh bahwa lingkungan kerja menunjukkan  $t_{hitung} = 133.867 > t_{tabel} = 2,048$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai statistic yang dihitung jauh lebih besar dari nilai kritis. Oleh karena itu, ada cukup bukti untuk menolak  $H_0$ , yang biasanya menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja seseorang dan kinerja mereka ditempat kerja mereka. Dah hasil ini juga sangat signifikan secara statistic dan memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan sangatla kecil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan tempat kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan fisik yang nyaman, seperti ruang kerja yang bersih dan teratur dapat meningkatkan konsentrasi dan produktifitas pegawai. Begitu juga dengan ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti alat kerja dan teknologi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih efisien. Interaksi yang bai kantar pegawai menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kerjasama dan komunikasi. Manjemen yang responsive dan mendukung pegawai dalam pekerjaan mereka

dapat meningkatkan motivasi dan komitmen untuk mencapai kinerja yang baik, lingkungan yang aman dan sehat sangat penting untuk menjaga kesejahteraan pegawai yang berkontribusi pada kinerja yang optimal serta dukungan untuk mencapai keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stress, yang berdampak positif terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja yang dinilai melalui kondisi fisik, fasilitas, hubungan sosial, dukungan manajemen, kesehatan dan keselamatan kerja serta keseimbangan kerja dan kehidupan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian, perbaikan diarea lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga BPBD dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dalam penanggulangan bencana.

### **5. Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi secara simultan menunjukkan analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pohuwato. Ini dapat dilihat pada hasil uji statistic menggunakan program SPSS versi 25 bahwa nilai f-hitung adalah 28.879,530 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai f-hitung lebih besar dibandingkan f-tabel yang bernilai 2,701 dan nilai probabilitas (sig) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel mengindikasikan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis  $H_0$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti nilai ini signifikan secara statistic. Dalam konteks penelitian ini, mengartikan bahwa ada hubungan yang kuat antara analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato.

Secara keseluruhan hasil analisis ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh analisis jabatan dan disiplin kerja, meskipun disiplin kerja menunjukkan pengaruh negative. Hal ini menunjukkan pentingnya perbaikan dalam kualitas

sumber daya manusia dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pohuwato. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik analisis jabatan yang dilakukan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Selain itu, variabel kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Namun, berbeda dengan variabel lainnya, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja dalam kondisi tertentu justru dapat menurunkan kinerja pegawai. Sementara itu, variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Pohuwato. Secara keseluruhan, keempat variabel yaitu analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Pohuwato. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., (2021). The Influence of Job Analysis on Employee Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 1-15.
- Aziz, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPBD*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 80-95.
- Badriyah, H. (2019). Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 78-89.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2019). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 1-14.

- Campion, M. A., (2020). The Role of Job Analysis in Understanding Work Performance: A Meta-Analytic Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 718-740.
- Edison, R. (2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Era Digital*. Yogyakarta: Penerbit Maju.
- Mahyudin, F. H., (2019). *Analisis Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. Jurnal Ilmu Administrasi, 8(2), 150-165.
- Firman, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-60.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit GHI.
- Hasibuan., Cantika., & Fetty. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 120-135.
- Intan, N. H., (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 23-34.
- Juliani, J., & Nurdin, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(3), 200-215.
- Khan, M. A., (2021). The Role of Job Satisfaction in Employee Performance. *International Journal of Business and Management*, 16(4), 23-35.
- Khan, A., Ali, M., & Khan, S. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 17(1), 100-115.
- Khan, M. A. (2023). The Impact of Work Environment on Employee Performance: A Study of the Education Sector. *Journal of Educational Administration*, 61(2), 123-140.
- Khoirinisa, N. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. Jurnal Manajemen, 11(2), 140-155.
- Mahyudin, F. H. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali*. Jurnal Benefita, 5(2), 308–323.
- Ramon, Z. 2019. *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam*. Hilos Tensados, 1, 1–476.
- Rasul, M., & Ali, A. (2020). The Impact of Work Environment on Employee Performance: A Study of the Banking Sector. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 45-56.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Robinson, S. P. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti, (2019). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Setyowati, A., & Antariksa, D. (2021). The Effect of Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 34-45.
- Sisca, R., Rahman, A., & Sari, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 100-115.
- Sonnentag, S. (2020). The Role of Recovery in Job Performance: A Review and Future Directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-14.
- Sonnetag, S. (2021). Job Analysis and Work Design: A Review and Future Directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 175-202.
- Suaiba, H., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1545-1568. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1468>
- Sudiro, A., & Putri, R. (2023). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Relationship between Work Environment and Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 56-67.
- Suhartono, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik Terkini*. Jakarta: Penerbit Jaya.
- Sukma, R. (2020). Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 45-58.
- Sulaksono, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.