

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Dani Saputra¹, Barkah Rosadi², Bambang Sucipto³

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

Correspondence author : dani.saputra@stiabandung.ac.id

Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Abstract

The purpose of this research is to understand and analyze how employee skills and knowledge relate to the work of employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Office in West Java Province. The methodology used in this research is descriptive methodology by utilizing quantitative thresholds. The population in this study was 153 people consisting of all employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Office of West Java Province with a sample taken from the slovin formula of 61 people. The average score for Performance Allowance is 79.00%, Competence is 79.05%, and Employee Performance is 80.59% of the ideal score so that it is categorized as Good/strong. The research findings show that the variable work benefits and competencies have an influence on employee performance. The magnitude of the influence of the Performance Allowances and Competency variables on Employee Performance is indicated by the magnitude of the coefficient of determination $R^2 = 0.720$ or 72.00%, while external influences or errors are 28%. With a percentage coefficient of determination greater than 70%, the model is included in the Strong category.

Keywords: competence; employee performance; work allowances

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis bagaimana keterampilan dan pengetahuan pegawai berhubungan dengan pekerjaan pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Jawa Barat. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi deskriptif dengan memanfaatkan ambang batas kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 153 orang yang terdiri dari seluruh pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat dengan sampel yang di ambil dari rumus slovin adalah sebanyak 61 orang. Skor rata-rata untuk Tunjangan Kinerja sebesar 79.00%, Kompetensi sebesar 79.05%, dan Kinerja Pegawai sebesar 80.59% dari skor ideal sehingga dikategorikan Baik/kuat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel tunjangan kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari variabel Tunjangan Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $R^2=0.720$ atau sebesar 72,00%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 28%. Dengan persentase koefisien determinasi lebih besar dari 70% maka model tersebut termasuk dalam kategori Kuat.

Kata Kunci: Kompetensi; Kinerja pegawai; Tunjangan kerja

PENDAHULUAN

Faktor yang berasal dari dalam organisasi, seperti Tunjangan Kinerja dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dapat berdampak pada kinerja yang berkualitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Tunjangan Kinerja yang Kuat dan kepatuhan terhadap beberapa batasan yang relevan adalah faktor-faktor yang dianggap penting oleh perusahaan untuk dipertimbangkan. Dapat mempercepat kegiatan organisasi asalkan memiliki Tunjangan Kinerja yang kuat, berdampak positif, dan dapat dilaksanakan dengan baik oleh anggota organisasi. Tunjangan Kinerja yang Kuat tidak selalu diterima, sehingga perubahan harus dilakukan. (Setyorini, 2022). Lingkungan yang berubah menunjukkan bahwa lembaga publik menghadapi bahaya melemahnya Tunjangan Kinerja jika terus mengganti manajer publiknya dan kelompok tertentu dari pegawai publiknya (Najoan et al., 2018).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat Ditegaskan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertugas melaksanakan penanggulangan bencana. Pemerintah daerah bertugas memastikan terpenuhinya hak-hak masyarakat terdampak bencana dan pengungsi sesuai dengan kebutuhan pelayanan minimal, melindungi masyarakat dari dampak bencana, dan menurunkan risiko bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat yang khusus berfokus pada penanggulangan bencana di wilayah Jawa Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Peningkatan upaya pencegahan, pendidikan, dan pelaksanaan penanggulangan bencana pada saat dan pasca bencana, serta peningkatan kemampuan sumber daya organisasi untuk pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, merupakan salah satu tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat. BPBD Jawa Barat dibentuk dengan tujuan agar penanggulangan bencana dilaksanakan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi untuk melindungi masyarakat dari ancaman, risiko, dan dampak akibat bencana. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang disebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat dibentuk untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab penanggulangan bencana. Gubernur yang bertugas mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana di Jawa Barat, bertanggung jawab kepada kepala BPBD Jawa Barat, yang secara efektif dijabat oleh sekretaris daerah (sekda), dan dibantu oleh seorang pengarah. dan elemen pelaksana.

Dikembangkan program aksi yang menyimpang dari tanggung jawab utama Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Jawa Barat, pada intinya dibangun untuk

menjadikan BPBD sebagai Instansi Penggerak Utama Penanggulangan Bencana di Jawa Barat. Program tersebut dikonversi menjadi sejumlah aksi yang dilakukan BPBD selama satu tahun. Kegiatan program Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Jawa Barat meningkat seiring dengan berkembangnya kebijakan dan tuntutan provinsi terhadap penanggulangan bencana.

Menurut Kurniawati & Saputra, (2022) Satu-satunya sumber daya dengan emosi, keinginan, kemampuan, keahlian, dorongan, kekuatan, dan usaha adalah sumber daya manusia. (rasio, rasa dan karsa). Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh semua potensi SDM ini. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menjadi komponen kontribusi pekerja terhadap misi dan visi perusahaan. Kinerja menurut Saputra (2018) adalah sejauh mana pekerja berhasil menyelesaikan tugas mereka dalam kerangka waktu tertentu sesuai dengan standar, target, atau kriteria kerja yang ditetapkan atau disepakati bersama. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan, memelihara, dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan YN selaku staf pengelola kepegawaian BPBD Provinsi Jawa Barat menyatakan "Bahwa setiap pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan. Hasil pelaksanaan tugas atau kinerja penting bagi pegawai untuk dapat melayani masyarakat khususnya dalam menanggulangi bencana, di mana hasil prestasi kerja pegawai akan dievaluasi secara periodik pada akhir tahun kegiatan". Kemudian, menurut YN, "Masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang mengerti akan jobdesk nya, dan yang kurang dalam bekerjasama dengan tim dalam merealisasikan pencapaian program BPBD Provinsi Jawa Barat ini" Dari wawancara tersebut dapat di katakan bahwa memang kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat masih belum sempurna dalam tercapainya target kinerja mereka. Evaluasi kinerja seseorang di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai sifat pribadi mereka.

Menurut Pasiakan et al., (2021), istilah "kinerja aktual" mengacu pada pencapaian yang dilakukan oleh satu individu atau tim karyawan. Ini berasal dari istilah "kinerja pekerjaan." Apabila seorang karyawan atau sekelompok karyawan memiliki standar atau pedoman kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka kinerja dapat diukur. Evaluasi prestasi kerja adalah salah satunya. Ada enam kriteria untuk mengukur kinerja menurut Siti Utari Et Al., (2022) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal. Suatu organisasi membutuhkan pendidikan dan pelatihan karyawan karena keberadaan program dapat membantu meningkatkan bakat dan keterampilan karyawan. Pendidikan dan pelatihan pegawai juga dimaksudkan untuk

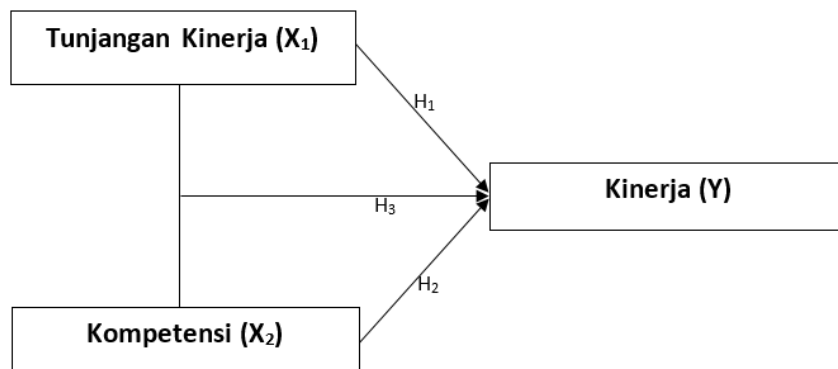
menghasilkan tenaga kerja yang mampu sukses dan adaptif dengan kebutuhan instansi di masa depan. Pendidikan dan pelatihan penting tidak hanya untuk kepentingan personel, tetapi juga untuk perusahaan secara keseluruhan. Karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan atau bakatnya. Kinerja karyawan akan meningkat, yang akan menguntungkan bagi organisasi (Ningsih, 2021). Selain itu, pendidikan formal terbaru seorang karyawan dapat digunakan untuk menunjukkan kompetensi yang tidak memadai. Kompetensi bermasalah jika ada pegawai yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi jenjang pendidikan yang dipersyaratkan oleh organisasi dengan jenjang pendidikan terakhir pegawai tersebut (Saputra, 2018; Setyorini, 2022).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Metode survei deskriptif adalah metodologi penelitian yang menggabungkan sampel dari populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, tingkat penjelasannya bersifat deskriptif, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kemudian dikumpulkan, analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penyelidikan, dan temuan disajikan secara deskriptif pada akhir penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 153 orang pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat, yang terdiri dari 63 orang PNS dan 90 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). dengan rincian sebagai berikut :

- Kepala Pelaksana : 1 Orang
- Sekretaris : 1 Orang
- Kepala Bidang: 3 Orang
- Kasubag Keuangan : 1 Orang
- Jafung : 20 Orang
- Staf PNS : 37 Orang
- Staf Non PNS : 90 Orang

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sehingga pada penelitian ini akan diteliti berdasarkan perhitungan rumus slovin yaitu sejumlah 61 orang pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dan model diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3. Tunjangan kinerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden

	Profil Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	75
	Wanita	25
Umur	21-25 Tahun	6
	26-30 Tahun	18
	31-35 Tahun	25
	36-40 Tahun	8
	41-45 Tahun	12
	46 Tahun Keatas	31
Status perkawinan	Kawin	82
	Belum Kawin	18
Lama Bekerja	1-3 Tahun	18
	4-6 Tahun	76
	Diatas 6 Tahun	6
Pendidikan Terakhir	S2	17
	S1	60
	Diploma	7
	SMA	16

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan pada data di atas mengenai karakteristik responden pada penelitian ini, dapat diketahui bawasannya mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75%. Selanjutnya berdasarkan pada usia mayoritasnya responden ber usia antara 31-35 Tahun sebanyak 25%, ini menunjukkan bawasannya pegawai berada pada usia

produktif. Sedangkan berdasarkan pada status perkawinan mayoritas responden sebanyak 82% sudah kawin. Kemudian pada karakteristik responden berdasarkan lama bekerjanya mayoritas 76% sudah bekerja antara 4 – 6 tahun dan terakhir dilihat dari pendidikan terakhirnya responden mayoritas sudah berpendidikan sarjana sebanyak 60%.

Analisis Deskriptif

Dari hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi pada variabel Tunjangan Kinerja ditunjukkan pada item pernyataan “Bonus yang diterima pegawai cukup memadai”. Pada variabel Kompetensi Pegawai skor rata-rata tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan “mampu menetapkan rencana kerja yang sistematis”. Pada variabel Kinerja Pegawai skor rata-rata tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan “menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”.

Tabel 2. Analisis deskriptif

Variabel	Skor Minimum	Skor Maximum	Rata-rata Tertinggi
Tunjangan Kinerja	1	5	3,95
Kompetensi Pegawai	1	5	3,95
Kinerja Pegawai	1	5	4,03

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menilai seberapa baik suatu tes memenuhi tujuannya, sehingga semua pernyataan kuesioner harus mampu mengukur hal-hal yang ingin diukur. Jika nilai r estimasi (Pearson Correlation) lebih besar dari nilai r tabel, maka uji validitas dianggap valid. Df sebesar 61 dan nilai sebesar 0,203 diperoleh dari nilai df dengan menggunakan rumus N-2, dimana N adalah banyaknya responden. Nilai r hitung variabel Tunjangan Kinerja dalam penelitian ini berkisar antara 0,301 sampai dengan 0,528. Nilai r hitung untuk variabel kompetensi pegawai berkisar antara 0,302 sampai dengan 0,511. Nilai estimasi r untuk variabel Kinerja Karyawan berkisar antara 0,312 hingga 0,725. Hitung R dihitung dari semua hasil. Semua item pernyataan dapat dianggap valid untuk diuji karena diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Tunjangan Kinerja (X ₁)	1	0,420	0,203	Valid
	2	0,384	0,203	Valid
	3	0,479	0,203	Valid
	4	0,315	0,203	Valid
	5	0,472	0,203	Valid
	6	0,389	0,203	Valid
	7	0,528	0,203	Valid
	8	0,420	0,203	Valid
	9	0,339	0,203	Valid
	10	0,401	0,203	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Kompetensi (X ₂)	11	0,302	0,203	Valid
	12	0,423	0,203	Valid
	1	0,466	0,203	Valid
	2	0,392	0,203	Valid
	3	0,409	0,203	Valid
	4	0,340	0,203	Valid
	5	0,332	0,203	Valid
	6	0,344	0,203	Valid
	7	0,413	0,203	Valid
	8	0,332	0,203	Valid
	9	0,340	0,203	Valid
	10	0,302	0,203	Valid
	11	0,339	0,203	Valid
	12	0,465	0,203	Valid
	13	0,467	0,203	Valid
	14	0,495	0,203	Valid
	15	0,483	0,203	Valid
	16	0,452	0,203	Valid
	17	0,465	0,203	Valid
	18	0,465	0,203	Valid
	19	0,418	0,203	Valid
	20	0,511	0,203	Valid
21	0,410	0,203	Valid	
22	0,442	0,203	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,691	0,203	Valid
	2	0,373	0,203	Valid
	3	0,312	0,203	Valid
	4	0,393	0,203	Valid
	5	0,725	0,203	Valid

Dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan taraf signifikan 0,60 dilakukan uji reliabilitas. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari ambang batas signifikan 0,60 berdasarkan temuan tes, dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang digunakan dapat diandalkan atau sulit digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian.

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0,769	0,60	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,847	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

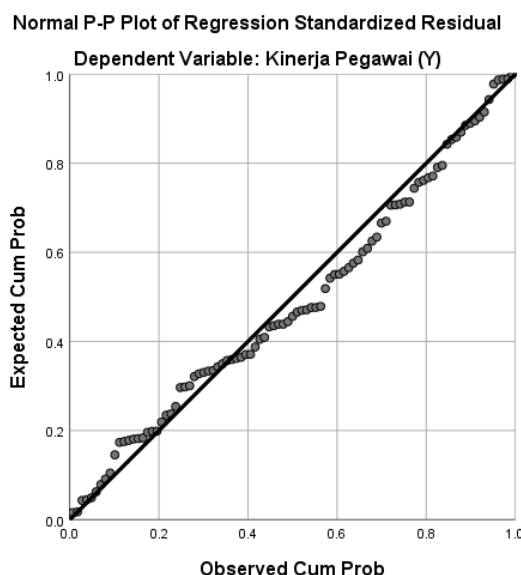
Uji Normalitas

Tabel 5. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65737989
Most Extreme Differences	Absolute	.60
	Positive	.079
	Negative	-.60
Test Statistic		.60
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^a

Sumber: Data diolah 2023

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorv-Smirnov menunjukkan hasil data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0,071 > 0,05$. Pengujian terhadap kenormalan data dapat juga dilakukan dengan melihat grafik pada P-P Plot. Data yang berdistribusi normal yaitu data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Terlihat pada grafik dibawah bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, artinya data yang digunakan berdistribusi normal.



Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tunjangan Kinerja	0,254	4,087
Kompetensi Pegawai	0,254	4,087

Sumber: Data diolah 2023

Nilai VIF dari kedua variabel bebas adalah $0,254 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang digunakan, artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independent yang digunakan (Saputra et al., 2022).

Uji Regresi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel Tunjangan Kinerja dan Kompetensi Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dengan persamaan regresi $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Dimana:

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Tunjangan Kinerja

X_2 = Kompetensi Pegawai

Dari hasil pengujian, didapatkan hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 7. Uji regresi

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	P Values
Konstanta	-3,873	1,259	-3,077	0,003
Tunjangan Kinerja (X1)	0,282	0,060	4,733	0,000
Kompetensi Pegawai (X2)	0,110	0,035	3,127	0,002

Sumber: Data diolah 2023

Y (Kinerja Pegawai) = $-3,873 + 0,282X_1 + 0,110X_2$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi bahwa:

- Jika Tunjangan Kinerja dan Kompetensi Pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka Nilai Kinerja Pegawai sendiri sebesar -3,873.
- Tunjangan Kinerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,282.
- Kompetensi Pegawai memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,110.

Dari variabel independen yang diteliti, diketahui bahwa Tunjangan Kinerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Kompetensi Pegawai. Maka untuk kasus ini, perlu dilakukan perawatan atau treatment lebih baik pada Kompetensi Pegawai untuk dapat mempertahankan Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.692	2	322.846	118.338	.000 ^b
	Residual	250.991	59	2.728		
	Total	896.683	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Kompetensi Pegawai

Sumber: Data diolah 2023

Hipotesis:

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

F 0,05;2;61 = 3,148

Jika nilai F Hitung < 3,148 maka H0 diterima.

Jika nilai F Hitung > 3,148 maka H0 ditolak.

Nilai F hitung dalam pengujian ini sebesar 118,338 > 3,148, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Tunjangan Kinerja sebagai X1 dan Kompetensi Pegawai sebagai X2 secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebagai Y.

Uji Koefisien Determinasi

Pengaruh atau kontribusi faktor Tunjangan Kinerja Pegawai dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan koefisien determinasi. Kinerja Karyawan ditentukan dalam pengujian ini dengan koefisien determinasi sebesar 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa 72,0% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tunjangan kompetensi dan kinerja pegawai, dengan faktor eksternal mempengaruhi sisanya sebesar 28,0%. Tabel berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien

Variabel	R-square	R Square Adj
<i>Kinerja Pegawai</i>	0,720	0,714

Sumber: Data diolah 2023

Pembahasan

Jawaban atas pertanyaan penelitian tentang Tunjangan Kinerja masuk dalam kategori "baik". Hasil perhitungan dari tanggapan responden sebagaimana telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa mereka termasuk dalam kelompok "setuju" untuk setiap indikator yang disarankan. Variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja saat ini baik, berdasarkan temuan pengujian hipotesis parsial atau uji t yang telah dilakukan. Akibatnya, manfaat saat ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, ditemukan dalam penelitian ini bahwa kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Siti Utari et al., (2022), kompetensi yang baik yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, konsep diri,

kualitas pribadi, dan motif dapat mendorong kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian itu. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, sesuai temuan uji T yang dilakukan. Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa kompetensi pegawai dan tunjangan kinerja secara simultan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil uji F dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai dan tunjangan kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat saling berdampak

KESIMPULAN

Pembayaran Berbasis Kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat saat ini sedang dalam tahap Tunjangan Kinerja. Terlihat dari pernyataan responden bahwa "Badan mampu menjawab tantangan jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang Pelayanan", hasil penelitian saat ini termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan tahapan kuantil hasil penelitian, peran kompetensi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat saat ini termasuk dalam kategori tinggi, dibuktikan dengan item pernyataan "Saya berusaha mencapai kinerja terbaik". dalam menyelesaikan pekerjaan". Berdasarkan hasil penelitian tahap kuantil, keadaan kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat saat ini berada pada kategori tinggi, dibuktikan dengan item pernyataan "Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena ada kerjasama yang baik antar karyawan." Besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,720$ atau 72,0%, sedangkan pengaruh eksternal atau error sebesar 28%, menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kinerja dan Tunjangan Kompetensi terhadap model struktural Kinerja Pegawai.

Variabel Tunjangan Kinerja dan Kompetensi cukup tepat digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat, yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi persentase model yang lebih besar dari 70%. Hasilnya, model tersebut dapat dikatakan masuk dalam kategori model yang "cukup baik" dari segi kualitas. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan kompetensi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti dapat memberikan arahan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat khususnya untuk dapat memperkuat organisasi dari berbagai sudut, termasuk mendorong kolaborasi lapangan ke lapangan agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Mendidik anggota staf tentang nilai peningkatan diri dan pertumbuhan kompetensi bagi pejabat dan Departemen Pendidikan.

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, termasuk staf dalam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka, dan meningkatkan pengetahuan dan kualitas layanan.

REFERENSI

- Andisi, C., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21056>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. ... , Keuangan, Investasi Dan <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10>
- Kurniawati, & Saputra, G. W. (2022). Peningkatan keunggulan bersaing wirausaha melalui pelatihan SDM dan kemampuan manajemen. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(5), 2283–2290. <https://doi.org/DOI: 10.32670/fairvalue.v4i5Spesial Issue 5.2332>
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/829>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. In Journal of Management Review.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MINAHASA. AGRI-SOSIOEKONOMI, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. Tanah Pilih, 1(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Pasiakan, V. R., Razak, M., & ... (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat. Journal of Applied <http://al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/11>
- Rifa'i, A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI. Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical, 08(01), 1–15. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. Service Management Triangle: Jurnal <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/234>
- Saputra, G. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Jurnal Bina Administrasi (JBA), VI(01), 16–30. <https://stiabandung.ac.id/wp-content/uploads/2020/08/lsi-V6-N1-2.pdf>
- Saputra, G. W. (2022). The Influence of Motivation by Leaders on Employee Performance at Parahyangan Residences Apartment in Bandung City. Res Militaris, 12(2), 7451–7457. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/922>
- Setyorini, E. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. 2011–2016.
- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb. Jurnal Manajemen Dan Bisnis <http://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/77>

- Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Prosiding Konstelasi Ilmiah*
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/7939>
- SITI UTARI, D., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK*, 4(1), 958–982. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.93>
- Suarha, C., Saputra, G. W., & Johan, A. (2023). ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER BINTARA POLRI SATUAN BRIGADE MOBIL DAERAH JAWA BARAT (STUDI KASUS PADA BATALYON A PELOPOR). *Journal Publicuho*, 6(1), 56–70.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.91>