

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Visi Misi

Adapun visi misi dari kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

1. Visi

“Mantapnya kemandirian ekonomi, sejahtera untuk semua”.

Misi disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi yang telah dipaparkan di atas. Rumusan misi merupakan penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi.

Rumusan misi disusun dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi serta kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah. Misi disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan visi. Dengan gambaran misi yang demikian, tim menelaah misi kepala daerah dan makna serta implikasinya bagi perencanaan pembangunan, lalu menerjemahkannya ke dalam pernyataan misi sesuai kriteria pernyataan misi sebagaimana telah dijelaskan di atas.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 6 (enam) misi pembangunan Kabupaten Ciamis 2019-2024 , sebagai berikut:

2. Misi

1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Pembangunan yang menekankan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ini sesuai dengan bidang kebencanaan dimana aspek mitigasi bencana menekankan pada peningkatan kapasitas masyarakat. Dimana masyarakat mampu melakukan adaptasi terhadap risiko yang muncul agar lebih produktif serta berdaya saing untuk mencapai kehidupan yang lebih makmur dan sejahtera.

2) Meningkatkan ketersediaan insfratuktur yang mendukung pengembangan wilayah

Dimaksudkan untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima, penyelenggaraa penanganan kebencanaan dalam pemanfaatan tata ruang untuk mempertimbangkan faktor risiko bencana.

3) Mengembangkan perekonomian yang berbasis ekonomi kerakyatan, potensi unggulan lokal dan pemberdayaan masyarakat

Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur yang mendukung pertumbuhan dan kelancaran aktivitas sosial dan perekonomian dengan tetap memperhatikan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Ciamis sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan dengan memperhatikan faktor mitigasi bencana untuk peningkatan kapasitas daerah.

4) Memanfaatkan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara bijaksana untuk mendukung pembangunan berkelanjutan

Pertambahan jumlah penduduk, urbanisasi, degradasi lingkungan, pembangunan infrastruktur, perubahan iklim termasuk pemanfaatan tata ruang yang tidak mempertimbangkan risiko bencana akan berdampak kepada hasil akhir dalam pencapaian Misi 4.

5) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien

Meningkatkan kemampuan aratur dalam hal penanganan kebencanaan menjadi penting sebagai salah satu penggerak dalam peningkatan kapasitas ketahanan daerah dalam memahami dalam pengukuran indeks risiko bencana Kabupaten Ciamis.

6) Memperkuat ekonomi desa dalam rangka mewujudkan kemandirian masyarakat dan desa

Kerugian ekonomi akibat bencana pada tahun 2017 sekitar Rp. 30 Triliun (diluar bencana KARHUTLA Rp.221 Triliun), komunikasi informasi dan edukasi dalam mitigasi bencana melalui pengurangan risiko bencana (PRB) kepada masyarakat dan dunia usaha menjadi suatu keharusan, dimana dunia usaha dan masyarakat menjadi pilar ke dua dan ketiga selain pemerintah dalam upaya penanganan bencana di Indonesia.

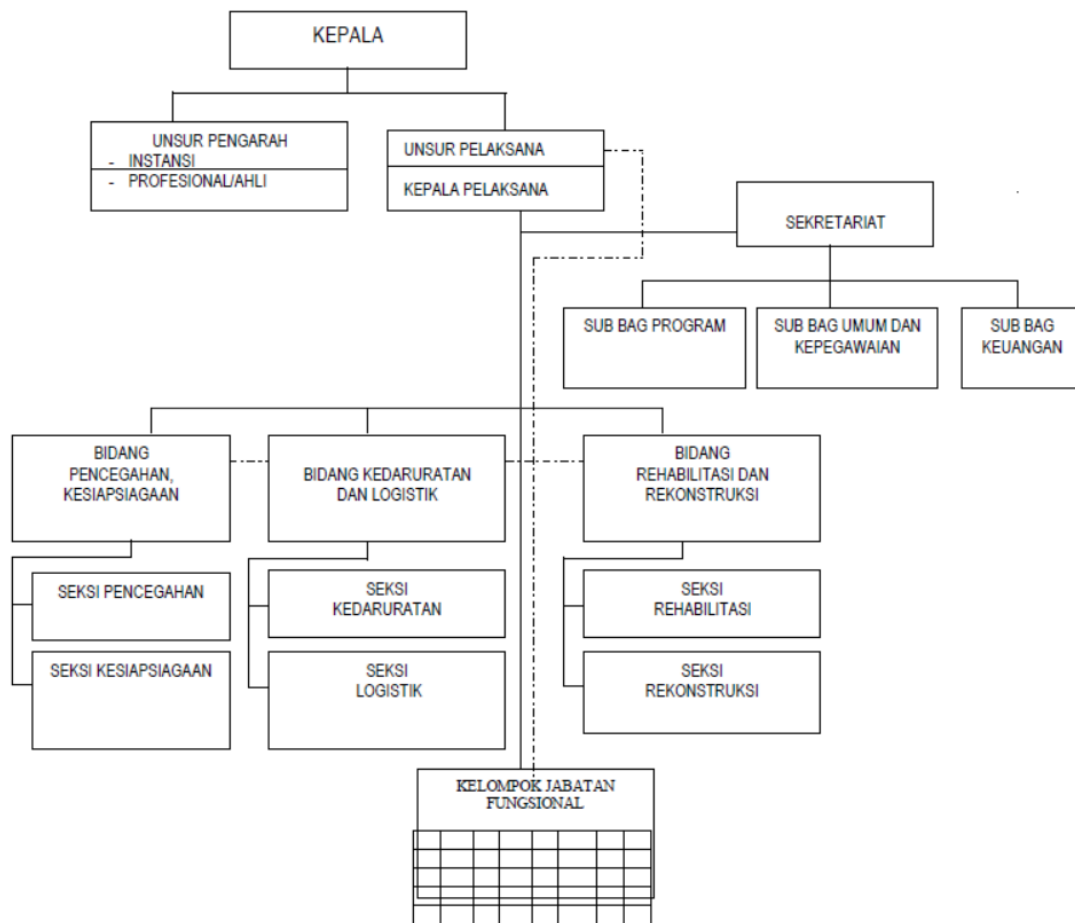
4.1.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian tugas

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Peraturan Bupati Ciamis nomor 32 Tahun 2009 dan diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis nomor 3 Tahun 2010 tentang pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis,

tugas, fungsi dan tata kerja unsur pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah diatur dengan Peraturan Bupati Ciamis nomor 34 tahun 2009 tentang Tata Fungsi dan Tata Kerja Unsur Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dengan struktur yang terdiri dari :

1. Struktur organisasi yang terdiri dari:

- a. Kepala Pelaksana,
- b. Sekretariat unsur pelaksana, terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian, yaitu:
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Sub Bagian Keuangan
 - Sub Bagian Program
- c. Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan terdiri dari 2 (dua) Seksi yaitu:
 - Seksi Pencegahan
 - Seksi Kesiapsiagaan
- d. Bidang Kedaruratan dan Logistik terdiri dari 2 (dua) seksi yaitu:
 - Seksi Kedaruratan
 - Seksi Logistik
- e. Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi terdiri dari 2 (dua) seksi yaitu:
 - Seksi Rehabilitasi
 - Seksi Rekonstruksi
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Satuan Tugas (Satgas)



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
Kabupaten Ciamis

2. Uraian Tugas

- 1) Kepala Pelaksana
 - a. Unsur pelaksana BPBD berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala BPBD
 - b. Unsur pelaksana BPBD dipimpin oleh kepala pelaksana yang membantu kepala BPBD kabupaten Ciamis dalam melaksanakan tugas dan

fungsinya unsur pelaksana BPBD menjalankan tugas sehari-hari Kepala BPBD.

- c. Unsur pelaksana BPBD mempunyai tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terintegrasi meliputi Pra bencana, saat tanggap darurat dan pasca bencana.
- d. Dalam melaksanakan fungsinya, Kepala Pelaksana BPBD berperan dalam :
 1. Koordinasi penyelenggaraan penanggulangan bencana.
 2. Komando penyelenggaraan penanggulangan bencana.
 3. Pelaksana dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana.
 4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretariat unsur Pelaksana

- a. Sekretariat dipimpin oleh sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana
- b. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan ketata usahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, program , pengelolaan tata laksana organisasi serta pemberian layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi badan.
- c. Untuk melaksanakan tugas, sekretariat melaksanakan fungsi sebagai berikut :
 1. Pengelolaan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perencanaan badan.

2. Pelaksanaan layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi badan.
 3. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana.
 4. Pelaksanaan, pemeliharaan kebersihan , keindahan dan ketertiban.
 5. Pengelolaan rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris dan keprotokolan.
 6. Penyusunan laporan di bidang tugasnya.
 7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 3) Sub bagian umum dan kepegawaian
- a. Sub bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
 - b. Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana formasi, mutasi, pengembangan karir pegawai, pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris dinas dan keprotokolan.
 - c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, sub bagian umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
 1. Penyusunan rencana formasi pegawai, mutasi dan pengembangan karir pegawai, pendayagunaan pegawai dan fasilitas peningkatan kesejahteraan serta disiplin pegawai.
 2. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pemeliharaan dokumen kepegawaian.

3. Pelaksanaan layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi badan.
 4. Pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan penyiapan penyelenggaraan rapat rapat.
 5. Pengelolaan rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris badan dan keprotokolan.
 6. Pemeliharaan kebersihan, keindahan dan ketertiban kantor.
 7. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketata laksanaan.
 8. Penyusunan laporan di bidang tugasnya.
 9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 4) Sub bagian keuangan
- a. Sub bagian keuangan dipimpin oleh kepala sub bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris.
 - b. Sub bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi keuangan.
 - c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, sub bagian keuangan menyelenggarakan:
 1. Penyusunan rencana pelaksanaan dan perhitungan anggaran.
 2. Pelaksanaan verifikasi dan fasilitasi kebendaharaan.
 3. Penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan pemeliharaan dokumen keuangan badan.

4. Pengelolaan, pengendalian dan evaluasi penatausahaan keuangan dinas.
 5. Penyusunan laporan pertanggung jawaban keuangan yang meliputi realisasi anggaran bulanan, semesteran dan tahunan.
 6. Penyusunan laporan akhir pertanggung jawaban keuangan dinas dan catatan atas laporan keuangan (CALK).
 7. Penyusunan neraca keuangan badan.
 8. Penyusunan laporan di bidang tugasnya.
 9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 5) Sub bagian Program
- a. Sub bagian program dipimpin oleh kepala sub bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris.
 - b. Sub bagian program mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan perumusan program, evaluasi serta pelaporan bidang penanggulangan bencana.
 - c. Untuk melaksanakan tugas di maksud, sub bagian program menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :
 1. Pengumpulan, pengolahan, analisa dan penyajian data penanggulangan bencana.
 2. Penyusunan dan perumusan program penanggulangan bencana.
 3. Penyusunan rencana anggaran dinas.

4. Pengkajian dan evaluasi dampak pelaksanaan program pembangunan pembangunan penanggulangan bencana.
 5. Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan program pembangunan penanggulangan bencana.
 6. Penyusunan laporan di bidang tugasnya.
 7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 6) Bidang pencegahan dan kesiapsiagaan
- a. Bidang pencegahan dan kesiap siagaan dipimpin oleh Kepala bidang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana.
 - b. Bidang pencegahan dan kesiapsiagaan mempunyai tugas membantu kepala pelaksana dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiap siagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
 - c. Pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiap siagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
 - d. Pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiap siagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
 - e. Pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiap siagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.

f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

7) Seksi Pencegahan

a. Seksi pencegahan dipimpin oleh kepala seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang pencegahan dan kesiapsiagaan.

b. Seksi pencegahan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pencegahan dan penanggulangan bencana.

c. Dalam melaksanakan tugas dimaksud seksi pencegahan menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan penyusunan program kerja seksi pencegahan.
2. Penyusunan bahan kebijakan petunjuk teknis pencegahan penanggulangan bencana.
3. Pembuatan peta rawan bencana.
4. Pelaksanaan sosialisasi pencegahan bencana.
5. Pelaksanaan pengelolaan sistem data dan informasi kebencanaan.
6. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi pencegahan kebencanaan.
7. Pelaksanaan fasilitasi pencegahan kebencanaan.
8. Pelaksanaan penyusunan bahan standardisasi dan prosedur tetap.
9. Pelaksanaan penyusunan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi pencegahan.
10. Pelaksanaan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.

11. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 8) Seksi kesiapsiagaan
- a. Seksi kesiap siagaan dipimpin oleh kepala seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang pencegahan dan kesiap siagaan.
 - b. Seksi kesiap siagaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi kesiap siagaan kebencanaan.
 - c. Dalam melaksanakan tugasnya, seksi kesiap siagaan menyelenggarakan fungsi :
 1. Pelaksanaan penyusunan program kerja seksi kesiap siagaan.
 2. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi kesiap siagaan kebencanaan.
 3. Pelaksanaan fasilitasi kesiapsiagaan.
 4. Pelaksanaan kesiap siagaan.
 5. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi kesiap siagaan.
 6. Pelaksanaan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 7. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 9) Bidang kedaruratan dan logistik

- a. Bidang kedaruratan dan logistik dipimpin oleh kepala bidang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala pelaksana.
- b. Bidang kedaruratan dan logistik mempunyai tugas membantu kepala pelaksana dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat dan dukungan logistik.
- c. Dalam melaksanakan tugas, bidang kedaruratan dan logistik mempunyai fungsi membantu kepala pelaksana dalam :
 1. Perumusan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik.
 2. Pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik.
 3. Komando pelaksanaan penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat.
 4. Pelaksanaan hubungan kerja di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik.
 5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

10) Seksi Kedaruratan

- a. Seksi tanggap darurat dipimpin oleh kepala seksi berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang kedaruratan dan logistik.

- b. Seksi tanggap darurat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi kedaruratan bencana.
- c. Dalam melaksanakan tugas, seksi tanggap darurat menyelenggarakan fungsi :
 1. Pelaksanaan penyusunan program kerja seksi tanggap darurat.
 2. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi kedaruratan meliputi.
 3. penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, perlindungan, pengurusan pengungsi.
 4. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi kedaruratan kebencanaan.
 5. Pelaksanaan penyusunan bahan rekomendasi penentuan status keadaan darurat bencana.
 6. Pelaksanan fasilitasi kedaruratan kebencanaan.
 7. Pelaksanaan penyelamatan dan evaluasi korban dan harta benda.
 8. Pelaksanaan perlindungan dan pengurusan pengungsi.
 9. Pelaksanaan penyusunan bahan informasi kedaruratan secara tepat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan dan sumber daya.
 10. Penyelenggaraan pengerahan sumber daya manusia dan peralatan.
 11. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi tanggap darurat.
 12. Pelaksanaan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 13. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait.

14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

11) Seksi logistik

- a. Seksi logistik dipimpin oleh kepala seksi berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang kedaruratan dan logistik.
- b. Seksi logistik mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pelayanan logistik.
- c. Dalam menyelenggarakan tugas seksi logistik menyelenggarakan fungsi
 1. Pelaksanaan penyusunan program kerja seksi logistik.
 2. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi logistik meliputi pengendalian, pengumpulan dan penyaluran uang serta barang, pertanggung jawaban penggunaan APBD, pelaporan penyelenggaraan penanggulangan bencana.
 3. Pelaksanaan penyusunan dan pengolahan data kegiatan pelayanan logistik.
 4. Pelaksanaan pengadaan barang /jasa untuk kebutuhan logistik
 5. Pelaksanaan pengerahan logistik.
 6. Pelaksanaan pengelolaan dan pertanggungjawaban uang atau barang.
 7. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi logistik.
 8. Pelaksanaan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 9. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi logistik.

10. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait.

11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

12) Bidang rehabilitasi dan rekonstruksi

a. Bidang rehabilitasi dan rekonstruksi dipimpin oleh Kepala bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala pelaksana.

b. Bidang rehabilitasi dan rekonstruksi mempunyai tugas membantu kepala pelaksana dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana.

c. Dalam melaksanakan tugas bidang rehabilitasi dan rekonstruksi mempunyai fungsi membantu kepala pelaksana dalam :

1. Perumusan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana.

2. Pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana.

3. Pelaksanaan hubungan kerja di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana.

4. Pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana.

5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

13) Seksi rehabilitasi

- a. Seksi rehabilitasi dipimpin oleh kepala seksi berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang rehabilitasi dan rekonstruksi.
- b. Seksi rehabilitasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, fasilitasi dan rehabilitasi kebencanaan.
- c. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, seksi rehabilitasi menyelenggarakan fungsi :
 1. Pelaksanaan penyusunan program kerja seksi rehabilitasi.
 2. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis rehabilitasi.
 3. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi rehabilitasi.
 4. Pelaksanaan fasilitasi rehabilitasi.
 5. Pelaksanaan rehabilitasi.
 6. Pelaksanaan rehabilitasi meliputi perbaikan lingkungan, prasarana dan sarana umum, pemberian bantuan perbaikan rumah masyarakat, pelayanan kesehatan, rekonsiliasi dan resolusi konflik serta pemulihan sosial psikologis, sosial ekonomi budaya, keamanan dan ketertiban, fungsi pemerintahan dan pelayanan publik.
 7. Pelaksanaan penyusunan bahan dan koordinasi rehabilitasi.
 8. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi rehabilitasi.
 9. Pelaksanaan telaahan staff sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 10. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

14) Seksi rekonstruksi

- a. Seksi rekonstruksi dipimpin oleh kepala seksi berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang rehabilitasi dan rekonstruksi.
- b. Seksi rekonstruksi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, fasilitasi dan rekonstruksi.
- c. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, seksi rekonstruksi menyelenggarakan fungsi :
 1. Pelaksanaan penyusunan program kerja seksi rekonstruksi.
 2. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis rekonstruksi.
 3. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitasi rekonstruksi.
 4. Pelaksanaan fasilitasi rekonstruksi meliputi pembangunan kembali prasarana dan sarana sosial masyarakat, pembangkitan kembali kehidupan sosial budaya masyarakat, penerapan rancang bangun yang tepat dan penggunaan peralatan yang lebih baik dan tahan bencana, partisipasi dan peran serta lembaga dan organisasi kemasyarakatan dunia usaha dan masyarakat, serta peningkatan kondisi sosial ekonomi, budaya, fungsi pelayanan publik dan pelayanan utama dalam masyarakat.
 5. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi rekonstruksi.
 6. Pelaksanaan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 7. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

15) Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
- b. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah pegawai negeri sipil daerah dalam.
- c. jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- d. Kelompok dimaksud dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh kepala badan serta berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan.
- e. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, dan beban kerja.
- f. Jenis dan jenjang jabatan fungsional dimaksud diatur sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

16) Satuan tugas Satuan Tugas

- a. berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala pelaksana badan.
- b. Satuan tugas mempunyai tugas melaksanakan tugas koordinasi dan fasilitasi operasional penanggulangan bencana.
- c. Anggota satuan tugas berasal dari perangkat daerah dan instansi terkait.
- d. Jumlah anggota satgas ditetapkan sesuai dengan kebutuhan.
- e. Pembentukan, tugas pokok, fungsi, rincian tugas serta susunan organisasi dan tata kerja satgas ditetapkan oleh kepala BPBD.

4.1.2 Karakteristik Responden

Setelah menjelaskan struktur organisasi di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, langkah yang sama pentingnya dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi seluruh responden yang mencakup seluruh angket atau kuisioner penelitian yang mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan juga lama bekerja responden. Hal ini menjadi penting dalam mengukur bagaimana pendapat responden terhadap pertanyaan yang telah diberikan. Karakteristik responden dijelaskan dalam bentuk tabel.

4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan. Dalam pekerjaan jenis kelamin dapat pembeda aktivitas yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Berikut ini penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	47	73%
Perempuan	17	27%
Total	64	100%

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan yaitu 47 Orang atau 73% responden laki-laki, sisanya sebanyak 17 orang atau 27% merupakan responden perempuan. Dengan demikian jumlah pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis didominasi oleh pegawai laki-laki karena mereka dianggap lebih sigap dan cekatan dalam menangani tugas yang cukup berat seperti pemadaman

kebakaran dan bila ada yang hanyut di sungai. Selain itu dengan adanya pegawai perempuan menjadi saling melengkapi dalam melaksanakan tugas oleh atasan.

4.1.2.2 Usia Responden

Usia responden mempunyai keterikatan dengan perilaku individu di tempat kerja yaitu sebagai gambaran dalam pengalaman dan tanggung jawab individu dalam bekerja. Berikut ini penyajian data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	15	23%
31-40	29	45%
>40	20	31%
Total	64	100%

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa rentan usia responden yang lebih dominan yaitu 31-40 Tahun sebanyak 29 Orang atau 45%, sementara usia 20-30 tahun sebanyak 15 orang atau 23%% dan usia >40 tahun sebanyak 20 orang atau 31%%. dengan demikian dilihat dari rentan usia pegawai di Kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis ini sudah memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan suatu kondisi jenjang pendidikan yang dipandang dalam mencerminkan kemampuan pada seseorang . berikut penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan, yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	3	4,7%
SMA/SMK	22	34,4%
DIPLOMA	4	6,3%
S1	28	43,7%
S2	7	10,9%
Total	64	100%

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden memiliki pendidikan S2 sebanyak 7 Orang atau 10,9%, S1 Sebanyak 28 Orang atau 43,7%, DIPLOMA sebanyak 4 Orang atau 6,3% ,SMA/SMK sebanyak 22 Orang atau 34,4%, dan SLTP sebanyak 3 Orang atau 4,7%. Dengan demikian sebagian besar responden berpendidikan S1. Artinya tingkat pendidikan responden telah memadai sehingga prestasi kerja pegawai dapat tercapai.

4.1.2.4 Status Pegawai Responden

Status pegawai merupakan keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam sebuah organisasi, yaitu membedakan apakah Pegawai Negeri Sipil atau bukan. Berikut penyajian data responden berdasarkan status pegawai.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status pegawai	Frekuensi	Persentase%
PNS	20	31%
Non-PNS	14	22%
Pusdalops	30	47%
Total	64	100%

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian responden merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yaitu 22 orang atau 31%. Sementara non-PNS sebanyak 14 orang atau 22%, dan sebagian lagi merupakan tenaga ahli atau pusdalops sebanyak 30 orang atau 47%. Berdasarkan status pegawai tersebut artinya pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Ciamis sudah memadai.

4.1.2.5 Lama Bekerja Responden

Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya mereka bekerja di sebuah instansi atau organisasi sebagainya dengan menggambarkan pengalaman kerjanya. Berikut penyajian data responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<3 tahun	20	31%
3-5 tahun	14	22%
>5 tahun	30	47%
Total	64	100%

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa sebagian responden sudah lama bekerja yaitu yang kurang dari 3 tahun sebanyak 20 Orang atau 31%. sementara pegawai yang **lebih** dari 3-5 tahun sebanyak 14 Orang atau 22%. dan pegawai yang lebih dari 5 tahun sebanyak 30 Orang atau 47%. Berdasarkan rentang lama bekerja responden yaitu lebih dari 5 tahun, dapat diartikan lama bekerja responden ini menunjukkan bahwa sudah memadai dan berpengalaman sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja.

4.1.3 Deskripsi Variabel Yang di Teliti

4.1.3.1 Hasil penelitian tentang *Self Esteem* (X1) di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis

Self Esteem merupakan evaluasi individu tentang dirinya sendiri secara positif dan negatif. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya. Penilaian tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberartian dirinya sendiri apa adanya. (Santrok:2007:61). Berikut ini hasil dari tanggapan responden atas pernyataan *Self Esteem* dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 64 responden dengan 10 *item* pengukuran dengan menggunakan skala *likert* rentang 1 sampai 5 jumlah skor $64 \times 5 = 320$ untuk mengetahui kriteria setiap *item* pernyataan menggunakan analisis data interval, yaitu dengan nilai tertinggi – jumlah responden / jumlah kalsifikasi, sebagai berikut:

$$\frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Hal ini secara kontinu dapat dibuat interpretasi untuk melihat kategori pada setiap *item* pernyataan sebagai berikut:

64	115,2	166,4	217,6	268,8	320
Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	

a. Perasaan Aman

1. Pegawai merasa aman karena lingkungan tempat pegawai bekerja dapat diandalkan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai merasa aman karena lingkungan tempat pegawai bekerja dapat diandalkan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai merasa aman karena lingkungan tempat pegawai bekerja dapat diandalkan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	17	26,6%	85
2	Setuju (S)	4	46	71,9%	184
3	Kurang Setuju (KS)	3	1	1,5%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	272
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 Orang atau 26,6%, menjawab setuju sebanyak 46 Orang atau 71,9%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 1 Orang atau 1,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai merasa aman karena lingkungan tempat pegawai bekerja dapat diandalkan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 272 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai merasa aman karena keselamatan kerja pada lingkungan ini diperhatikan dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai merasa aman karena keselamatan kerja pada lingkungan ini diperhatikan dengan baik, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai merasa aman karena keselamatan kerja pada lingkungan ini diperhatikan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	12,4%	40
2	Setuju (S)	4	44	68,8%	176
3	Kurang Setuju (KS)	3	12	18,8%	36
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
Total			64	100%	252
Interpretasi		Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 Orang atau 1,5%, menjawab setuju sebanyak 44 Orang atau 68,8%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 12 Orang atau 18,8%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai merasa aman karena keselamatan kerja pada lingkungan ini diperhatikan dengan baik. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 252 terletak pada interval kategori Baik.

b. Perasaan Menghormati Diri Sendiri

1. Pegawai Merasa puas dengan kemampuan yang ada pada diri sendiri.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Merasa puas dengan kemampuan yang ada pada diri sendiri, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Merasa puas dengan kemampuan yang ada pada diri sendiri

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	21,9%	70
2	Setuju (S)	4	39	60,9%	156
3	Kurang Setuju (KS)	3	10	15,6%	30

4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,6%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	258
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 Orang atau 2,9%, menjawab setuju sebanyak 39 Orang atau 60,9%, menjawab ragu-ragu sebanyak 10 Orang atau 15,6% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Merasa puas dengan kemampuan yang ada pada diri sendiri. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 258 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sebaik orang lain.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sebaik orang lain, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sebaik Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	12,5%	40
2	Setuju (S)	4	37	57,8%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	19	29,7%	57
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	245
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 Orang atau 12,5%, menjawab setuju sebanyak 37 Orang atau

57,8%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 19 Orang atau 29,7%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sebaik orang lain. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 245 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Cendrung Untuk Memperjuangkan Hak dan Kebutuhan Hidupnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Cendrung Untuk Memperjuangkan Hak dan Kebutuhan Hidupnya, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Cendrung Untuk Memperjuangkan Hak dan Kebutuhan Hidupnya

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	10,9%	35
2	Setuju (S)	4	30	46,9%	120
3	Kurang Setuju (KS)	3	26	40,6%	78
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,6%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	235
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 Orang atau 10,9%, menjawab setuju sebanyak 30 Orang atau 46,9%, menjawab ragu-ragu sebanyak 26 Orang atau 40,6% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Cendrung Untuk Memperjuangkan Hak dan Kebutuhan Hidupnya. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 235 terletak pada interval kategori Baik.

c. Perasaan Diterima

1. Pegawai Merasa Terhormat Ketika Diberikan Kepercayaan Oleh Atasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Merasa Terhormat Ketika Diberikan Kepercayaan Oleh Atasan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Merasa Terhormat Ketika Diberikan Kepercayaan Oleh Atasan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,7%	15
2	Setuju (S)	4	27	42,2%	108
3	Kurang Setuju (KS)	3	34	53,1%	102
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	225
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%, menjawab setuju sebanyak 27 Orang atau 42,2%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 34 Orang atau 53,1%. Artinya mayoritas responden menyatakan kurang setuju bahwa Pegawai Merasa Terhormat Ketika Diberikan Kepercayaan Oleh Atasan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 225 terletak pada interval kategori Baik.

2. Dalam Suatu Pertemuan, Pendapat Pegawai Biasanya Dapat Menarik Perhatian Orang Lain.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Dalam Suatu Pertemuan, Pendapat Pegawai Biasanya Dapat Menarik Perhatian Orang Lain, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dalam Suatu Pertemuan,
Pendapat Pegawai Biasanya Dapat Menarik Perhatian Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	9	14,1%	45
2	Setuju (S)	4	31	48,4%	124
3	Kurang Setuju (KS)	3	20	31,3%	60
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	6,2%	8
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	237
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 Orang atau 14,1%, menjawab setuju sebanyak 31 Orang atau 48,4%, menjawab kurang setuju sebanyak 20 Orang atau 31,3% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 Orang atau 6,2%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Dalam Suatu Pertemuan, Pendapat Pegawai Biasanya Dapat Menarik Perhatian Orang Lain. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 237 terletak pada interval kategori Baik.

d. Perasaan Mampu

1. Pegawai Mampu Mengerjakan Sesuatu Seperti Apa Yang Dapat Orang Lain Kerjakan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Mampu Mengerjakan Sesuatu Seperti Apa Yang Dapat Orang Lain Kerjakan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mampu Mengerjakan
Sesuatu Seperti Apa Yang Dapat Orang Lain Kerjakan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,2%	20
2	Setuju (S)	4	48	75%	192
3	Kurang Setuju (KS)	3	12	18,8%	36
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	248
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,2%, menjawab setuju sebanyak 48 Orang atau 75%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 12 Orang atau 18,8%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Mampu Mengerjakan Sesuatu Seperti Apa Yang Dapat Orang Lain Kerjakan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 248 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Senang Menghadapi Tantangan Untuk Dapat Memecahkan Suatu Masalah.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Senang Menghadapi Tantangan Untuk Dapat Memecahkan Suatu Masalah, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Senang Menghadapi
Tantangan Untuk Dapat Memecahkan Suatu Masalah

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,7%	15
2	Setuju (S)	4	50	78,1%	200
3	Kurang Setuju (KS)	3	10	15,6%	30
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,6%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	247

	Interpretasi	Baik
--	---------------------	-------------

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%, menjawab setuju sebanyak 50 Orang atau 78,1%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 10 Orang atau 15,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Senang Menghadapi Tantangan Untuk Dapat Memecahkan Suatu Masalah. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 247 terletak pada interval kategori Baik.

e. Perasaan Berharga

1. Pegawai Merasa Dihargai dan Bernilai Sebagai Pegawai.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai Merasa Dihargai dan Bernilai Sebagai Pegawai, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Merasa Dihargai dan Bernilai Sebagai Pegawai

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	11	17,2%	55
2	Setuju (S)	4	37	57,8%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	14	21,9%	42
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	3,1%	4
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	249
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 Orang atau 17,2%, menjawab setuju sebanyak 37 Orang atau 57,8%, menjawab ragu-ragu sebanyak 14 Orang atau 21,8% dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 Orang atau 3,1%. Artinya mayoritas responden menyatakan

setuju bahwa Pegawai Merasa Dihargai dan Bernilai Sebagai Pegawai. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 249 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Merasa Dihargai Saat Menyampaikan Pendapat Dalam Pertemuan Untuk Memecahkan Suatu Persoalan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Merasa Dihargai Saat Menyampaikan Pendapat Dalam Pertemuan Untuk Memecahkan Suatu Persoalan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Merasa Dihargai Saat Menyampaikan Pendapat Dalam Pertemuan Untuk Memecahkan Suatu Persoalan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,7%	15
2	Setuju (S)	4	35	54,7%	140
3	Kurang Setuju (KS)	3	26	40,6%	78
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	233
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%, menjawab setuju sebanyak 35 Orang atau 54,7%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 26 Orang atau 40,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Merasa Dihargai Saat Menyampaikan Pendapat Dalam Pertemuan Untuk Memecahkan Suatu Persoalan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 233 terletak pada interval kategori Baik.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden mengenai *Self Esteem* pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis berdasarkan kuisioner yang disebar penulis, berikut penulis sajikan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.17
Rekapitulasi *Self Esteem* Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Sekor Target	Sekor Capaian	Rata Rata	Ket
1	Perasaan Aman	Pegawai merasa aman karena lingkungan pegawai bekerja dapat diandalkan	64x5=320	272	262	Baik
2		Pegawai merasa aman karena keselamatan kerja pada lingkungan ini diperhatikan dengan baik	64x5=320	252		
3	Perasaan Menghormati Diri Sendiri	Pegawai merasa puas dengan kemampuan yang ada pada diri pegawai saat ini	64x5=320	258	246	Baik
4		Pegawai mampu melakukan pekerjaan sebaik orang lain	64x5=320	245		
5		Pegawai cenderung untuk memperjuangkan hak dan kebutuhan hidupnya	64x5=320	235		
6	Perasaan Diterima	Pegawai merasa terhormat ketika diberikan kepercayaan oleh atasan	64x5=320	225	231	Baik
7		Dalam suatu pertemuan, pendapat pegawai biasanya dapat menarik perhatian orang lain	64x5=320	237		
8	Perasaan Mampu	Pegawai mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat orang lain kerjakan	64x5=320	248	247,5	Baik
9		Pegawai senang menghadapi tantangan untuk dapat memecahkan suatu masalah	64x5=320	247		
10	Perasaan Berharga	Pegawai merasa dihargai dan bernilai sebagai pegawai	64x5=320	249	241	Baik

11	Pegawai merasa dihargai saat menyampaikan pendapat dalam pertemuan untuk memecahkan suatu permasalahan	64x5=320	233		
Total		3.520	2.701	245,5	Baik
Rata-rata			245,5	245,5	

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa skor keseluruhan atas jawaban mengenai variabel *Self Esteem* dengan nilai tertinggi berada pada indikator perasaan aman sebesar 272 dan nilai yang terendah berada pada indikator perasaan diterima sebesar 231.

Dengan demikian dapat disimpulkan apakah *Self Esteem* pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis sangat tinggi atau sangat rendah, maka penulis mengambil perhitungan sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi setiap pernyataan} : 64 \times 11 \times 5 = 3.520$$

$$\text{Nilai terendah setiap pernyataan} : 64 \times 11 \times 1 = 704$$

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{3.520 - 704}{5}$$

$$= \frac{2.816}{5}$$

$$= 563,2$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Interprestasi Mengenai *Self Esteem* Pada Kantor Badan Penggulangan
Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

No	Interval	Klasifikasi
1	704 – 1.267,2	Tidak Baik
2	1.267,3 – 1.830,4	Kurang Baik
3	1.830,5 – 2.393,6	Cukup Baik
4	2.393,6 – 2.956,8	Baik
5	2.956,9 – 3520	Sangat Baik

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil jawaban angket diperoleh nilai total skor sebesar 2.701, jika dilihat dari tabel 4.18, maka berada pada interval poin 4. Artinya *Self Esteem* pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik.

4.1.3.2 Hasil Penelitian Tentang *Self Efficacy* (X2) di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis.

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Self efficacy menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah (Ramadhani & Marsudi,2020:3).

Berikut hasil penelitian berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan *Self Efficacy* dengan menggunakan skala *likert* rentang 1 sampai 5 dengan jumlah

sekor $64 \times 5 = 320$ untuk mengetahui kriteria setiap *item* pernyataan menggunakan analisis data interval, yaitu dengan nilai tertinggi – jumlah responden / jumlah kalsifikasi, sebagai berikut:

$$\frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Hal ini secara kontinu dapat dibuat interpretasi untuk melihat kategori pada setiap *item* pernyataan sebagai berikut:

64	115,2	166,4	217,6	268,8	320
Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	

a. Pengalaman Akan Kesuksesan

1. Pengalaman Membuat Pegawai Mampu Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pengalaman Membuat Pegawai Mampu Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pengalaman Membuat Pegawai Mampu Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	0	0%	0
2	Setuju (S)	4	40	62,5%	160
3	Kurang Setuju (KS)	3	22	34,4%	66
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	3,1%	4
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	230
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa responden yang menjawab menjawab setuju sebanyak 40 Orang atau 62,5%, menjawab kurang setuju sebanyak 22 Orang atau 34,4% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 Orang atau 3,1%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pengalaman Membuat Pegawai Mampu Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 230 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Tidak Akan Mengulangi Kesalahan yang Sama Dalam Mengerjakan Suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Tidak Akan Mengulangi Kesalahan yang Sama Dalam Mengerjakan Suatu pekerjaan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Tidak Akan Mengulangi Kesalahan yang Sama Dalam Mengerjakan Suatu pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,7%	15
2	Setuju (S)	4	42	65,6%	168
3	Kurang Setuju (KS)	3	15	23,4%	45
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	6,3%	8
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		3	100%	236
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%, menjawab setuju sebanyak 42 Orang atau 65,6%, menjawab Kurang Setuju sebanyak 15 Orang atau 23,4% dan yang menjawab tidaka setuju sebanyak 4 orang atau 6,3%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Tidak Akan Mengulangi Kesalahan yang Sama

Dalam Mengerjakan Suatu pekerjaan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 236 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Dapat Meningkatkan Optimisme Akan Keberhasilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Dapat Meningkatkan Optimisme Akan Keberhasilan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Dapat Meningkatkan Optimisme Akan Keberhasilan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	12,5%	40
2	Setuju (S)	4	40	62,5%	160
3	Kurang Setuju (RR)	3	16	25%	48
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	248
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 Orang atau 12,5%, menjawab setuju sebanyak 40 Orang atau 62,5%, dan yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 16 Orang atau 25,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Dapat Meningkatkan Optimisme Akan Keberhasilan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 248 terletak pada interval kategori Baik.

b. Pengalaman Individu Lain

1. Pengalaman Individu Lain Memotivasi Pegawai Agar Lebih Bersemangat Lagi Dalam Bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pengalaman Individu Lain Memotivasi Pegawai Agar Lebih Bersemangat Lagi Dalam Bekerja, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pengalaman Individu Lain Memotivasi Pegawai Agar Lebih Bersemangat Lagi Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,7%	15
2	Setuju (S)	4	44	68,7%	176
3	Kurang Setuju (KS)	3	17	26,6%	51
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	242
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%, menjawab setuju sebanyak 44 Orang atau 68,7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 17 Orang atau 26,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pengalaman Individu Lain Memotivasi Pegawai Agar Lebih Bersemangat Lagi Dalam Bekerja. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 242 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Sangat Tertarik Terhadap Pengalaman Individu Lain, Agar Dapat Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Sangat Tertarik Terhadap Pengalaman Individu Lain, Agar Dapat Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerja, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Sangat Tertarik Terhadap Pengalaman Individu Lain, Agar Dapat Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	9,3%	30
2	Setuju (S)	4	49	76,6%	196
3	Kurang Setuju (KS)	3	9	14,1%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	253
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 Orang atau 9,3%, menjawab setuju sebanyak 49 Orang atau 76,6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 Orang atau 14,1%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Sangat Tertarik Terhadap Pengalaman Individu Lain, Agar Dapat Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerja. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 253 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Meminta Rekan Kerja Untuk Menyampaikan Pendapatnya Dalam Diskusi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Meminta Rekan Kerja Untuk Menyampaikan Pendapatnya Dalam Diskusi, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Meminta Rekan Kerja Untuk Menyampaikan Pendapatnya Dalam Diskusi

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,2%	20
2	Setuju (S)	4	41	64,1%	164
3	Kurang Setuju (KS)	3	19	29,7%	57

4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	241
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,2%, menjawab setuju sebanyak 41 Orang atau 64,1%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 Orang atau 29,7%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Meminta Rekan Kerja Untuk Menyampaikan Pendapatnya Dalam Diskusi. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 241 terletak pada interval kategori Baik.

c. Persuasi Verbal

1. Pegawai Senang Jika Atasan dan Rekan Kerja Memberikan Nasihat.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Senang Jika Atasan dan Rekan Kerja Memberikan Nasihat, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pernyataan Pegawai Senang Jika Atasan dan Rekan Kerja Memberikan Nasihat

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	12,5%	40
2	Setuju (S)	4	29	45,3%	116
3	Kurang Setuju (KS)	3	25	39,1%	75
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	3,1%	4
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	235
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 Orang atau 12,5%, menjawab setuju sebanyak 29 Orang atau

45,3%, menjawab ragu-ragu sebanyak 25 Orang atau 39,1% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 Orang atau 3,1%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Senang Jika Atasan dan Rekan Kerja Memberikan Nasihat. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 235 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Biasa Tetap Tenang Ketika Pegawai Mempunyai Masalah.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Biasa Tetap Tenang Ketika Pegawai Mempunyai Masalah, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Biasa Tetap Tenang Ketika Pegawai Mempunyai Masalah

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	15,6%	50
2	Setuju (S)	4	30	46,9%	120
3	Kurang Setuju (KS)	3	24	37,5%	72
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	242
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 Orang atau 15,6%, menjawab setuju sebanyak 30 Orang atau 46,9%, dan yang menjawab Kurang setuju sebanyak 24 Orang atau 37,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Biasa Tetap Tenang Ketika Pegawai Mempunyai Masalah. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 242 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Dapat Memecahkan Permasalahan, Jika Pegawai Benar Benar Mencoba Untuk Menyelesaikannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Dapat Memecahkan Permasalahan, Jika Pegawai Benar Benar Mencoba Untuk Menyelesaikannya, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Dapat Memecahkan Permasalahan, Jika Pegawai Benar Benar Mencoba Untuk Menyelesaikannya

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,7%	15
2	Setuju (S)	4	48	75%	192
3	Kurang Setuju (KS)	3	13	20,3%	39
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	246
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%, menjawab setuju sebanyak 48 Orang atau 75%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 Orang atau 20,3%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Dapat Memecahkan Permasalahan, Jika Pegawai Benar Benar Mencoba Untuk Menyelesaikannya. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 246 terletak pada interval kategori Baik.

d. Keadaan Fisiologis

1. Keadaan Fisik Mempengaruhi Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Keadaan Fisik Mempengaruhi Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keadaan Fisik
Mempengaruhi Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	0	0%	0
2	Setuju (S)	4	44	68,8%	176
3	Kurang Setuju (KS)	3	18	28,1%	54
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	3,1%	4
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	234
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 diketahui bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 44 Orang atau 68,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 18 Orang atau 28,1% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 Orang atau 3,1%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Keadaan Fisik Mempengaruhi Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 234 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Masih Dapat Bekerja Meskipun Pegawai Sedang Sakit.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Masih Dapat Bekerja Meskipun Pegawai Sedang Sakit, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Masih Dapat Bekerja
Meskipun Pegawai Sedang Sakit

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	0	0%	0
2	Setuju (S)	4	33	51,6%	132
3	Kurang Setuju (KS)	3	30	46,9%	90
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,5%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	224
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 33 Orang atau 51,6%, menjawab ragu-ragu sebanyak 30 Orang atau 46,9% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Masih Dapat Bekerja Meskipun Pegawai Sedang Sakit. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 224 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Memiliki Keadaan Fisik yang Baik Setiap Harinya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Memiliki Keadaan Fisik yang Baik Setiap Harinya, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Memiliki Keadaan Fisik yang Baik Setiap Harinya

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	12,5%	40
2	Setuju (S)	4	49	76,6%	196
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	10,9%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	257
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 Orang atau 12,5%, menjawab setuju sebanyak 49 Orang atau 76,6%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 Orang atau 10,9%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Memiliki Keadaan Fisik yang Baik Setiap Harinya. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 257 terletak pada interval kategori Baik.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden mengenai *Self Efficacy* pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis berdasarkan kuisioner yang disebar penulis, berikut penulis sajikan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.31
Rekapitulasi *Self Efficacy* Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Sekor Target	Sekor Capaian	Rata Rata	Ket
1	Pengalam Akan Kesuksesan	Pengalaman Membuat Pegawai mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja	64x5=320	230	238	Baik
2		Pegawai tidak akan mengulangi kesalahan yang sama dalam mengerjakan suatu pekerjaan	64x5=320	236		
3		Pegawai dapat meningkatkan optimism akan keberhasilan	64x5=320	248		
4	Pengalaman Individu Lain	Pengalaman individu lain memotivasi pegawai agar lebih bersemangat lagi dalam bekerja	64x5=320	242	245,3	Baik
5		Pegawai sangat tertarik terhadap pengalaman individu lain, agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	64x5=320	253		
6		Pegawai meminta rekan kerja untuk menyampaikan pendapatnya dalam diskusi	64x5=320	241		
7	Persuasi Verbal	Pegawai senang jika atasan dan rekan kerja memberikan nasihat	64x5=320	235	241	Baik
8		Pegawai biasa tetap tenang ketika pegawai mempunyai masalah	64x5=320	242		
9		Pegawai dapat memecahkan permasalahan, jika pegawai benar benar mencoba untuk menyelesaikannya	64x5=320	246		

10	Keadaan Fisiologis	Keadaan Fisik Mempengaruhi Pegawai dalam melakukan pekerjaan	64x5=320	234	238,3	Baik
11		Pegawai masih Dapat bekerja meskipun pegawai sedang sakit	64x5=320	224		
12		Pegawai memiliki keadaan fisik yang baik setiap harinya	64x5=320	257		
Total			3.840	2.888	962,6	Baik
Rata-rata				240,6	240,6	

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui bahwa skor keseluruhan atas jawaban mengenai variabel *Self Efficacy* dengan nilai tertinggi berada pada indikator Pengalaman individu lain sebesar 245,3 dan nilai yang terendah berada pada indikator Pengalaman Akan Kesuksesan sebesar 238.

Dengan demikian dapat disimpulkan apakah *Self Efficacy* pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis sangat tinggi atau sangat rendah, maka penulis mengambil perhitungan sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi setiap pernyataan} : 64 \times 12 \times 5 = 3.840$$

$$\text{Nilai terendah setiap pernyataan} : 64 \times 12 \times 1 = 768$$

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{3.840 - 768}{5}$$

$$= \frac{3.072}{5}$$

$$= 614,4$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32
Interprestasi Mengenai *Self Efficacy* Pada Kantor Badan Penggulangan
Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

No	Interval	Klasifikasi
1	768 – 1.382,4	Tidak Baik
2	1.383 – 1.996,8	Kurang Baik
3	1.997 – 2.611,2	Cukup Baik
4	2.612 – 3.225,6	Baik
5	3.226 – 3.840	Sangat Baik

Sumber: data yang diolah peneliti (2022)

Dari hasil jawaban angket diperoleh nilai total skor sebesar 2.888, jika dilihat dari tabel 4.32, maka berada pada interval poin 4. Artinya *Self Efficacy* pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik.

4.1.3.3 Hasil Penelitian Tentang Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

Menurut Robbins (2017:260) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Wibowo (2017:64) kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Berikut hasil penelitian berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan Kinerja dengan menggunakan skala *likert* rentang 1 sampai 5 dengan jumlah sekor $64 \times 5 = 320$ untuk mengetahui kriteria setiap *item* pernyataan menggunakan analisis data interval, yaitu dengan nilai tertinggi – jumlah responden / jumlah kalsifikasi, sebagai berikut:

$$\frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Hal ini secara kontinu dapat dibuat interpretasi untuk melihat kategori pada setiap *item* pernyataan sebagai berikut:

64	115,2	166,4	217,6	268,8	320
Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	

a. Spesifikasi

1. Pegawai Mampu Menunjukkan Kemampuan Diri Dalam Bidang Kerja Secara Spesifik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Mampu Menunjukkan Kemampuan Diri Dalam Bidang Kerja Secara Spesifik, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Menunjukkan Kemampuan Diri Dalam Bidang Kerja Secara Spesifik

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,2%	20
2	Setuju (S)	4	57	89,1%	228
3	Kurang Setuju (KS)	3	3	4,7%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	257
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.33 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,2%, menjawab setuju sebanyak 57 Orang atau 89,1%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 Orang atau 4,7%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Pegawai Mampu Menunjukkan Kemampuan Diri Dalam Bidang Kerja Secara Spesifik. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 257 terletak pada interval kategori Baik.

2. Saat Diskusi Pegawai mampu Memberikan Pendapat yang Jelas dan Ditel Terhadap Suatu Masalah

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Saat Diskusi Pegawai mampu Memberikan Pendapat yang Jelas dan Ditel Terhadap Suatu Masalah, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Saat Diskusi Pegawai mampu Memberikan Pendapat yang Jelas dan Ditel Terhadap Suatu Masalah

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,6%	15
2	Setuju (S)	4	49	76,6%	196
3	Kurang setuju (KS)	3	12	18,8%	36
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	247
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.34 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,6%, menjawab setuju sebanyak 49 Orang atau 76,6%, dan yang menjawab Kurang setuju sebanyak 12 Orang atau 18,8%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Saat Diskusi Pegawai mampu Memberikan Pendapat yang Jelas dan Ditel Terhadap Suatu Masalah. Maka berdasarkan data

yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 247 terletak pada interval kategori Baik.

b. Terukur

1. Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan yang Ditugaskan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan yang Ditugaskan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan yang Ditugaskan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	17	26,6%	85
2	Setuju (S)	4	42	65,6%	168
3	Kurang Setuju (KS)	3	5	7,8%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100	268
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.35 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 Orang atau 26,6%, menjawab setuju sebanyak 42 Orang atau 65,6%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 Orang atau 7,8%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan yang Ditugaskan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 247 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	15,5%	50
2	Setuju (S)	4	48	75%	192
3	Kurang Setuju (KS)	3	6	9,4%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	260
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.36 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 Orang atau 15,5%, menjawab setuju sebanyak 48 Orang atau 75%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 Orang atau 9,4%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 260 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,3%	20
2	Setuju (S)	4	34	53,1%	136

3	Kurang Setuju (KS)	3	26	40,6%	78
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	234
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.37 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,3%, menjawab setuju sebanyak 34 Orang atau 53,1%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 26 Orang atau 40,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 234 terletak pada interval kategori Baik.

c. Realistis

1. Pegawai Selalu Mematuhi Peraturan yang Ada di Kantor Walaupun Tidak Ada Pengawas

Untuk mengetahui tanggapan responden pernyataan Pegawai Selalu Mematuhi Peraturan yang Ada di Kantor Walaupun Tidak Ada Pengawas, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Selalu Mematuhi Peraturan yang Ada di Kantor Walaupun Tidak Ada Pengawas

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	1	1,5%	5
2	Setuju (S)	4	41	64,1%	164
3	Kurang Setuju (KS)	3	22	34,4%	66
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	235
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.38 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 Orang atau 1,5%, menjawab setuju sebanyak 41 Orang atau 64,1%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 Orang atau 34,4%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Selalu Mematuhi Peraturan yang Ada di Kantor Walaupun Tidak Ada Pengawas. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 235 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Tidak Dapat Mengerjakan Pekerjaan yang Menurut Pegawai Tidak Bisa.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Tidak Dapat Mengerjakan Pekerjaan yang Menurut Pegawai Tidak Bisa, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Tidak Dapat Mengerjakan Pekerjaan yang Menurut Pegawai Tidak Bisa

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,3%	20
2	Setuju (S)	4	39	60,9%	156
3	Kurang Setuju (KS)	3	20	31,3%	60
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,5%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	238
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.39 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,3%, menjawab setuju sebanyak 39 Orang atau 60,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 20 Orang atau 31,3% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Tidak Dapat Mengerjakan Pekerjaan yang Menurut

Pegawai Tidak Bisa. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 238 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Hati – Hati Sesuai Kemampuannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Hati – Hati Sesuai Kemampuannya, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.40
Tanggapan Rspnden Mengenai Penrnnyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Hati – Hati Sesuai Kemampuannya

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,3%	20
2	Setuju (S)	4	44	68,7%	176
3	Kurang Setuju (KS)	3	16	25%	48
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	244
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.40 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,3%, menjawab setuju sebanyak 44 Orang atau 68,7%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 Orang atau 25%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Hati – Hati Sesuai Kemampuannya. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 244 terletak pada interval kategori Baik.

d. Memiliki Batas Waktu Pencapaian

1. Pegawai Suka Menunda – nunda Pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Suka Menunda – nunda Pekerjaan, maka penulis sajikan hasil engket sebagai berikut:

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Menegnai Pegawai Suka Menunda – nunda Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	6,3%	20
2	Setuju (S)	4	43	67,2%	172
3	Kurang Setuju (KS)	3	16	25%	48
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,5%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	242
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.41 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 Orang atau 6,3%, menjawab setuju sebanyak 43 Orang atau 67,2 %, menjawab kurang setuju sebanyak 16 Orang atau 25% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Suka Menunda – nunda Pekerjaan. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 242 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	9	14,1%	45
2	Setuju (S)	4	52	81,3%	208
3	Kurang Setuju (RR)	3	3	4,6%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	262
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 Orang atau 14,1%, menjawab setuju sebanyak 52 Orang atau 81,3%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 Orang atau 4,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 262 terletak pada interval kategori Baik.

3. Pegawai Selalu Tepat Waktu Dalam Melayani Keluhan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.43
Tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,6%	15
2	Setuju (S)	4	51	79,8%	204
3	Kurang Setuju (KS)	3	10	15,6%	30
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	249
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.43 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,6%, menjawab setuju sebanyak 51 Orang atau 79,8%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 Orang atau 15,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 249 terletak pada interval kategori Baik.

e. Menyesuaikan Kondisi Internal dan Eksternal

1. Pegawai Melakukan Pekerjaan Secara Profesional.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai Melakukan Pekerjaan Secara Profesional, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.44
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Melakukan Pekerjaan Secara Profesional

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	4,6%	15
2	Setuju (S)	4	40	62,5%	160
3	Kurang Setuju (KS)	3	20	31,3%	60
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,6%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	237
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.44 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 Orang atau 4,6%, menjawab setuju sebanyak 40 Orang atau 62,5%, menjawab kurang setuju sebanyak 20 Orang atau 31,3% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1,6%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Melakukan Pekerjaan Secara Profesional. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 237 terletak pada interval kategori Baik.

2. Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Meskipun Saat Hari Libur.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Meskipun Saat Hari Libur, maka penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.45
Tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Meskipun Saat Hari Libur

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	12,5%	40
2	Setuju (S)	4	36	56,3%	144
3	Kurang Setuju (KS)	3	19	29,6%	57
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,5%	2
5	Sangat Tidak Setuju (TST)	1	0	0%	0
	Total		64	100%	243
	Interpretasi	Baik			

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.44 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 Orang atau 12,5%, menjawab setuju sebanyak 36 Orang atau 56,3%, menjawab kurang setuju sebanyak 19 Orang atau 29,6% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1,5%. Artinya mayoritas responden menyatakan setuju Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Meskipun Saat Hari Libur. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 64 responden dengan skor 243 terletak pada interval kategori Baik.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis berdasarkan kuisisioner yang disebar penulis, berikut penulis sajikan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.46
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Sekor Target	Sekor Capaian	Rata Rata	Ket
1	Spesifikasi	Pegawai mampu menunjukkan kemampuan diri dalam bidang kerja secara spesifik	64x5=320	257	252	Baik
2		Saat diskusi pegawai mampu memberikan pendapat yang	64x5=320	247		

		jelas dan ditel terhadap suatu masalah				
3	Terukur	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan	64x5=320	268	254	Baik
4		Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan	64x5=320	260		
5		Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	64x5=320	234		
6	Realistis	Pegawai selalu mematuhi peraturan yang ada dikantor walaupun tidak ada pengawas	64x5=320	235	239	Baik
7		Pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang menurut pegawai tidak bisa	64x5=320	238		
8		Pegawai melakukan pekerjaan dengan hati – hati sesuai kemampuannya	64x5=320	244		
9	Memiliki Batas Waktu Pencapaian	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	64x5=320	242	251	Baik
10		Pegawai suka menunda – nunda pekerjaan	64x5=320	262		
11		Pegawai selalu tepat waktu dalam melayani keluhan	64x5=320	249		
12	Menyesuaikan Kondisi Internal dan Eksternal	Pegawai melakukan pekerjaan secara profesional	64x5=320	237	240	Baik
13		Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan meskipun saat hari libur	64x5=320	243		
Total			4.160	3.216	1236	Baik
Rata-Rata				247,2	247,2	

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.46 diketahui bahwa skor keseluruhan atas jawaban mengenai variabel Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi berada pada indikator Terukur sebesar 254 dan nilai yang terendah berada pada indikator Realisti sebesar 239.

Dengan demikian dapat disimpulkan apakah Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis sangat tinggi atau sangat rendah, maka penulis mengambil perhitungan sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}}$$

Nilai tertinggi setiap pernyataan : $64 \times 13 \times 5 = 4.160$

Nilai terendah setiap pernyataan : $64 \times 13 \times 1 = 832$

$$\begin{aligned} NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{4.160 - 832}{5} \\ &= \frac{3.328}{5} \\ &= 665,6 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.47
Interprestasi Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penggulangan
Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

No	Interval	Klasifikasi
1	832 – 1.497,6	Tidak Baik
2	1.497,7 – 2.163,2	Kurang Baik
3	2.163,3 – 2.828,8	Cukup Baik
4	2.828,9 – 3.494,4	Baik
5	3.494,5 – 4.160	Sangat Baik

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil jawaban angket diperoleh nilai total skor sebesar 3,216, jika dilihat dari tabel 4.47 maka berada pada interval poin 4. Artinya Kinerja Pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis berada pada kriteria baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh *Self Esteem* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Ciamis, digunakan analisis koefisien determinasi (K_d). Sebelum mencari nilai K_d maka mencari nilai r dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.48
Bobot Untuk Perhitungan Korelasi dan Determinasi X_1 Terhadap Y

No	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y
1	43	55	1849	3025	2365
2	44	51	1936	2601	2244
3	44	52	1936	2704	2288
4	40	46	1600	2116	1840
5	40	48	1600	2304	1920
6	43	50	1849	2500	2150
7	46	49	2116	2401	2254
8	49	52	2401	2704	2548
9	49	53	2401	2809	2597
10	42	50	1764	2500	2100
11	40	52	1600	2704	2080
12	45	52	2025	2704	2340
13	43	52	1849	2704	2236
14	38	52	1444	2704	1976
15	49	53	2401	2809	2597
16	44	51	1936	2601	2244
17	49	54	2401	2916	2646
18	45	52	2025	2704	2340
19	41	46	1681	2116	1886
20	50	46	2500	2116	2300
21	45	53	2025	2809	2385
22	43	51	1849	2601	2193
23	33	44	1089	1936	1452
24	39	45	1521	2025	1755
25	39	47	1521	2209	1833
26	36	47	1296	2209	1692
27	41	51	1681	2601	2091
28	39	53	1521	2809	2067
29	37	44	1369	1936	1628
30	40	52	1600	2704	2080

31	41	49	1681	2401	2009
32	41	47	1681	2209	1927
33	44	53	1936	2809	2332
34	43	53	1849	2809	2279
35	39	54	1521	2916	2106
36	45	51	2025	2601	2295
37	40	50	1600	2500	2000
38	42	52	1764	2704	2184
39	40	48	1600	2304	1920
40	43	53	1849	2809	2279
41	41	53	1681	2809	2173
42	38	51	1444	2601	1938
43	40	50	1600	2500	2000
44	41	49	1681	2401	2009
45	46	50	2116	2500	2300
46	40	49	1600	2401	1960
47	42	48	1764	2304	2016
48	44	49	1936	2401	2156
49	48	52	2304	2704	2496
50	36	46	1296	2116	1656
51	43	49	1849	2401	2107
52	39	53	1521	2809	2067
53	45	51	2025	2601	2295
54	41	47	1681	2209	1927
55	45	53	2025	2809	2385
56	42	50	1764	2500	2100
57	39	48	1521	2304	1872
58	43	54	1849	2916	2322
59	45	51	2025	2601	2295
60	40	50	1600	2500	2000
61	43	52	1849	2704	2236
62	41	49	1681	2401	2009
63	39	47	1521	2209	1833
64	46	52	2116	2704	2392
Σ	2701	3216	114741	162048	136002

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

a. Analisis koefisien korelasi X_1 terhadap Y

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X_1 *Self Esteem* terhadap variabel Y Kinerja pegawai di kantor badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dengan

menggunakan perhitungan korelasi *Product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:183)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel x_1 dan variabel y_1

x_1 = Variabel Independen (*Self Esteem*)

y_1 = variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

n = jumlah Responden

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korrelasi dapat digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.49
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Tidak Baik
0,200 – 0,399	Kurang Baik
0,400 – 0,599	Cukup Baik
0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 1,000	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Perhitungan koefisien korelasi X_1 terhadap Y

Diketahui:

$$n = 64$$

$$\sum x = 2701$$

$$\sum y = 3216$$

$$\sum x^2 = 114741$$

$$\sum y^2 = 162048$$

$$\sum xy = 136002$$

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{64(136002) - (2701)(3216)}{\sqrt{\{64(114741) - (2701)^2\} \{64(162048) - (3216)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8.704.128 - 8.686.416}{\sqrt{(7.343.424 - 7.295.401)(10.371.072 - 10.342.656)}}$$

$$r_{xy} = \frac{17.712}{\sqrt{\{48.023\} \{28.416\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{17.712}{\sqrt{1.364.621.568}}$$

$$r_{xy} = \frac{17.712}{36.944,78}$$

$$r_{xy} = 0,47941820919760 \text{ atau } 0,479$$

Berdasarkan perhitungan *product moment* diperoleh nilai korelasi *product moment* sebesar 0,479 antara variabel (X_1) *Self Esteem* dan variabel (Y) kinerja pegawai. Selanjutnya untuk dapat mengetahui interpretasi seberapa kuat, maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.50
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Tidak Baik
0,200 – 0,399	Kurang Baik

0,400 – 0,599	Cukup Baik
0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 1,000	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi dapat diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel (X_1) *Self Esteem* dan variabel (Y) Kinerja Pegawai sebesar 0,479. Hasil tersebut dapat dianalisis termasuk pada kategori hubungan yang Cukup Baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan antara variabel *Self Esteem* dan Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.50 berada pada kategori cukup baik, artinya variabel *Self Esteem* memiliki hubungan yang cukup baik dengan variabel kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh (X_1) *Self Esteem* dan variabel (Y) Kinerja Variabel. Untuk mencari koefisien determinasi, digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012 : 213)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r^2 = Korelasi

Perhitungan koefisien determinasi X_1 *Self Esteem* terhadap Y Kinerja pegawai.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,479)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,229441 \times 100\%$$

$$Kd = 22,944\%$$

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh faktor lain diluar variabel bebas menggunakan analisis koefisien non determinasi, yaitu sebagai berikut:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

$$Knd = (1 - 0,229441) \times 100\%$$

$$Knd = 0,770559 \times 100\%$$

$$Knd = 77,056\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada kantor badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 22,944% dipengaruhi oleh *Self Esteem*, sedangkan sisanya sebesar 77,056% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terikat. Untuk signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2013:230)

Keterangan :

r = hasil Koefisien Korelasi

t = t Hitung

n = Jumlah Sampel

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,479 \sqrt{64-2}}{\sqrt{1-(0,479)^2}}$$

$$t = \frac{0,479 \sqrt{62}}{\sqrt{1-0,229441}}$$

$$t = \frac{(0,479) (7,874)}{\sqrt{0,770559}}$$

$$t = \frac{3,771}{0,877}$$

$$t_{\text{hitung}} = 4,299$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05%. Hasil dari t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk melihat hasil uji satu pihak dan $dk = n - 2$ ($64 - 2 = 62$), maka berdasarkan hasil tersebut t_{tabel} adalah 1,669 (tabel distribusi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 yaitu $t_{\text{hitung}} 4,299 > t_{\text{tabel}} 1,669$, maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja pegawai.

4.1.4.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh *Self Efficacy* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Ciamis, digunakan analisis koefisien determinasi (K_d). Sebelum mencari nilai K_d maka mencari nilai r dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.51
Bobot Untuk Perhitungan Korelasi dan Determinasi X_2 Terhadap Y

No	X_2	Y	X_2^2	Y^2	$X_2 Y$
1	48	55	2304	3025	2640
2	48	51	2304	2601	2448
3	48	52	2304	2704	2496
4	43	46	1849	2116	1978
5	43	48	1849	2304	2064
6	44	50	1936	2500	2200
7	47	49	2209	2401	2303
8	53	52	2809	2704	2756
9	51	53	2601	2809	2703
10	42	50	1764	2500	2100
11	36	52	1296	2704	1872
12	48	52	2304	2704	2496
13	48	52	2304	2704	2496
14	48	52	2304	2704	2496
15	47	53	2209	2809	2491
16	47	51	2209	2601	2397
17	52	54	2704	2916	2808
18	48	52	2304	2704	2496
19	41	46	1681	2116	1886
20	46	46	2116	2116	2116
21	51	53	2601	2809	2703
22	47	51	2209	2601	2397
23	41	44	1681	1936	1804
24	42	45	1764	2025	1890
25	46	47	2116	2209	2162
26	41	47	1681	2209	1927
27	47	51	2209	2601	2397
28	42	53	1764	2809	2226
29	41	44	1681	1936	1804
30	39	52	1521	2704	2028
31	41	49	1681	2401	2009
32	43	47	1849	2209	2021
33	48	53	2304	2809	2544
34	45	53	2025	2809	2385
35	45	54	2025	2916	2430
36	48	51	2304	2601	2448
37	43	50	1849	2500	2150
38	49	52	2401	2704	2548
39	43	48	1849	2304	2064
40	48	53	2304	2809	2544
41	42	53	1764	2809	2226
42	45	51	2025	2601	2295

43	46	50	2116	2500	2300
44	44	49	1936	2401	2156
45	45	50	2025	2500	2250
46	44	49	1936	2401	2156
47	43	48	1849	2304	2064
48	43	49	1849	2401	2107
49	44	52	1936	2704	2288
50	43	46	1849	2116	1978
51	46	49	2116	2401	2254
52	42	53	1764	2809	2226
53	49	51	2401	2601	2499
54	43	47	1849	2209	2021
55	50	53	2500	2809	2650
56	43	50	1849	2500	2150
57	44	48	1936	2304	2112
58	46	54	2116	2916	2484
59	48	51	2304	2601	2448
60	46	50	2116	2500	2300
61	45	52	2025	2704	2340
62	44	49	1936	2401	2156
63	41	47	1681	2209	1927
64	44	52	1936	2704	2288
Σ	2888	3216	130992	162048	145398

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

a. Analisis koefisien korelasi X_2 terhadap Y

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X_2 *Self Efficacy* terhadap variabel Y Kinerja pegawai di kantor badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dengan menggunakan perhitungan korelasi *Product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma X_2 y) - (\Sigma X_2) (\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} (n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:183)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X_2 dan variabel Y

x_1 = Variabel Independen (*Self Efficacy*)

y_1 = variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

n = jumlah Responden

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korrelasi dapat digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.52
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Tidak Baik
0,200 – 0,399	Kurang Baik
0,400 – 0,599	Cukup Baik
0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 1,000	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Perhitungan koefisien korelasi X_2 terhadap Y

Diketahui:

$$n = 64$$

$$\sum X_2 = 2888$$

$$\sum y = 3216$$

$$\sum X_2^2 = 130992$$

$$\sum y^2 = 162048$$

$$\sum X_2 y = 145398$$

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_2 y) - (\sum X_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{64 (145398) - (2888) (3216)}{\sqrt{\{64 (130992) - (2888)^2\} \{64(162048) - (3216)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{9.305.472 - 9.287.808}{\sqrt{\{8.383.488 - 8.340.544\} \{10.371.072 - 10.342.656\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{17.664}{\sqrt{\{42.944\} \{28.416\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{17.664}{\sqrt{1.220.296.704}}$$

$$r_{xy} = \frac{17.664}{34.932,745440345}$$

$$r_{xy} = 0,5056573646684 \text{ atau } 0,506$$

Berdasarkan perhitungan *product moment* diperoleh nilai korelasi *product moment* sebesar 0,506 antara variabel (X_2) *Self Efficacy* dan variabel (Y) kinerja pegawai. Selanjutnya untuk dapat mengetahui interpretasi seberapa kuat, maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.53
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Tidak Baik
0,200 – 0,399	Kurang Baik
0,400 – 0,599	Cukup Baik
0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 1,000	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi dapat diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel (X_2) *Self Efficacy* dan variabel (Y) Kinerja Pegawai sebesar 0,506. Hasil tersebut dapat dianalisis termasuk pada kategori hubungan yang Cukup Baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan antara variabel *Self Efficacy* dan Kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.53 berada pada kategori cukup baik, artinya variabel *Self Efficacy* memiliki hubungan yang cukup baik dengan variabel kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel (X_2) *Self Efficacy* dan variabel (Y) Kinerja Variabel.

Untuk mencari koefisien determinasi, digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012 : 213)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r^2 = Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien determinasi X_2 *Self Efficacy* terhadap Y Kinerja pegawai.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,506)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,256036 \times 100\%$$

$$Kd = 25,60\%$$

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh faktor lain diluar variabel bebas menggunakan analisis koefisien non determinasi, yaitu sebagai berikut:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

$$Knd = (1 - 0,256036) \times 100\%$$

$$Knd = 0,743964 \times 100\%$$

$$Knd = 74,40\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada kantor badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 25,60% dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 74,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menegtahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terikat. Untuk signifikasi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2013:230)

Keterangan :

r = hasil Koefisien Korelasi

t = t Hitung

n = Jumlah Sampel

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,506\sqrt{64-2}}{\sqrt{1-(0,506)^2}}$$

$$t = \frac{0,506\sqrt{62}}{\sqrt{1-0,256036}}$$

$$t = \frac{(0,506)(7,874)}{\sqrt{0,743964}}$$

$$t = \frac{3,984}{0,863}$$

$$t = 4,616$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05%. Hasil dari t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk melihat hasil uji satu pihak dan $dk = n - 2$ ($64 - 2 = 62$), maka berdasarkan hasil tersebut t_{tabel} adalah 1,669 (tabel distribusi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 yaitu $t_{hitung} 4,616 > t_{tabel} 1,669$, maka H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai.

4.1.4.3 Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh *Self Esteem* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Ciamis, digunakan analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien regresi berganda dan analisis determinasi (KD) sebagai berikut:

Tabel 4.54
Bobot Untuk Perhitungan Korelasi Berganda, Regresi Berganda dan koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	$X_1 X_2$
1	43	48	55	1849	2304	3025	2365	2640	2064
2	44	48	51	1936	2304	2601	2244	2448	2112
3	44	48	52	1936	2304	2704	2288	2496	2112
4	40	43	46	1600	1849	2116	1840	1978	1720
5	40	43	48	1600	1849	2304	1920	2064	1720
6	43	44	50	1849	1936	2500	2150	2200	1892
7	46	47	49	2116	2209	2401	2254	2303	2162
8	49	53	52	2401	2809	2704	2548	2756	2597
9	49	51	53	2401	2601	2809	2597	2703	2499
10	42	42	50	1764	1764	2500	2100	2100	1764
11	40	36	52	1600	1296	2704	2080	1872	1440
12	45	48	52	2025	2304	2704	2340	2496	2160

13	43	48	52	1849	2304	2704	2236	2496	2064
14	38	48	52	1444	2304	2704	1976	2496	1824
15	49	47	53	2401	2209	2809	2597	2491	2303
16	44	47	51	1936	2209	2601	2244	2397	2068
17	49	52	54	2401	2704	2916	2646	2808	2548
18	45	48	52	2025	2304	2704	2340	2496	2160
19	41	41	46	1681	1681	2116	1886	1886	1681
20	50	46	46	2500	2116	2116	2300	2116	2300
21	45	51	53	2025	2601	2809	2385	2703	2295
22	43	47	51	1849	2209	2601	2193	2397	2021
23	33	41	44	1089	1681	1936	1452	1804	1353
24	39	42	45	1521	1764	2025	1755	1890	1638
25	39	46	47	1521	2116	2209	1833	2162	1794
26	36	41	47	1296	1681	2209	1692	1927	1476
27	41	47	51	1681	2209	2601	2091	2397	1927
28	39	42	53	1521	1764	2809	2067	2226	1638
29	37	41	44	1369	1681	1936	1628	1804	1517
30	40	39	52	1600	1521	2704	2080	2028	1560
31	41	41	49	1681	1681	2401	2009	2009	1681
32	41	43	47	1681	1849	2209	1927	2021	1763
33	44	48	53	1936	2304	2809	2332	2544	2112
34	43	45	53	1849	2025	2809	2279	2385	1935
35	39	45	54	1521	2025	2916	2106	2430	1755
36	45	48	51	2025	2304	2601	2295	2448	2160
37	40	43	50	1600	1849	2500	2000	2150	1720
38	42	49	52	1764	2401	2704	2184	2548	2058
39	40	43	48	1600	1849	2304	1920	2064	1720
40	43	48	53	1849	2304	2809	2279	2544	2064
41	41	42	53	1681	1764	2809	2173	2226	1722
42	38	45	51	1444	2025	2601	1938	2295	1710
43	40	46	50	1600	2116	2500	2000	2300	1840
44	41	44	49	1681	1936	2401	2009	2156	1804
45	46	45	50	2116	2025	2500	2300	2250	2070
46	40	44	49	1600	1936	2401	1960	2156	1760
47	42	43	48	1764	1849	2304	2016	2064	1806
48	44	43	49	1936	1849	2401	2156	2107	1892
49	48	44	52	2304	1936	2704	2496	2288	2112
50	36	43	46	1296	1849	2116	1656	1978	1548
51	43	46	49	1849	2116	2401	2107	2254	1978
52	39	42	53	1521	1764	2809	2067	2226	1638
53	45	49	51	2025	2401	2601	2295	2499	2205
54	41	43	47	1681	1849	2209	1927	2021	1763
55	45	50	53	2025	2500	2809	2385	2650	2250
56	42	43	50	1764	1849	2500	2100	2150	1806

57	39	44	48	1521	1936	2304	1872	2112	1716
58	43	46	54	1849	2116	2916	2322	2484	1978
59	45	48	51	2025	2304	2601	2295	2448	2160
60	40	46	50	1600	2116	2500	2000	2300	1840
61	43	45	52	1849	2025	2704	2236	2340	1935
62	41	44	49	1681	1936	2401	2009	2156	1804
63	39	41	47	1521	1681	2209	1833	1927	1599
64	46	44	52	2116	1936	2704	2392	2288	2024
Σ	2701	2888	3216	114741	130992	162048	136002	145398	122337

Sumber: data yang diolah peneliti (2024)

a. Analisis Kefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien berganda merupakan angka yang menunjukkan hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \frac{\sqrt{r^2X_1Y + r^2X_2Y - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}}{1 - r^2_{X_1X_2}}$$

Sumber : Sugiyono (2013:233)

Keterangan:

$R_{X_1X_2Y}$ = Nilai koefisien korelasi ganda antara variabel X_1

dan X_2

rx_1y = Koefisien korelasi sederhana X_1 terhadap Y

rx_2y = Koefisien korelasi sederhana X_2 terhadap Y

rx_1x_2 = Koefisien korelasi X_1 dan X_2

Adapun interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.55
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Tidak Baik
0,200 – 0,399	Kurang Baik
0,400 – 0,599	Cukup Baik

0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 1,000	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Untuk menghitung hubungan antara variabel *Self Esteem* (X_1) dengan *Self Efficacy* (X_2) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Diketahui:

$$\sum n = 64$$

$$\sum X_1 = 2701$$

$$\sum X_2 = 2888$$

$$\sum X_1^2 = 114741$$

$$\sum X_2^2 = 130992$$

$$\sum X_1 X_2 = 122337$$

$$R_{X_1 X_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$R_{X_1 X_2} = \frac{64(122337) - (2701)(2888)}{\sqrt{\{64(114741) - (2701)^2\}\{64(130992) - (2888)^2\}}}$$

$$R_{X_1 X_2} = \frac{7.829.568 - 7.800.488}{\sqrt{\{7.343.424 - 7.295.401\}\{8.383.488 - 8.340.544\}}}$$

$$R_{X_1 X_2} = \frac{29.080}{\sqrt{\{48.023\}\{42.944\}}}$$

$$R_{X_1 X_2} = \frac{29.080}{\sqrt{2.062.299.712}}$$

$$R_{X_1 X_2} = \frac{29080}{45.412,55}$$

$$R_{X_1 X_2} = 0,640351620 \text{ atau } 0,640$$

Berdasarkan perhitungan hubungan antar variabel setelah diketahui hasilnya, selanjutnya menghitung hubungan koefisien korelasi berganda yaitu sebagai berikut:

$$\sum n = 64$$

$$\sum X_1 Y = 0,479$$

$$\sum X_2 Y = 0,506$$

$$\sum X_1 X_2 = 0,640$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \frac{\sqrt{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y - 2 (r_{X_1 Y}) (r_{X_2 Y}) (r_{X_1 X_2})}}{1 - r^2_{X_1 X_2}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \frac{\sqrt{0,479^2 + 0,506^2 - 2 (0,479) (0,506) (0,640)}}{1 - 0,640^2}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \frac{\sqrt{0,229441 + 0,256036 - 0,31023872}}{1 - 0,640^2}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \frac{\sqrt{0,485477 - 0,31023872}}{1 - 0,4096}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,175233828}{0,5904}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{0,2968128048780}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = 0,5448052907947 \text{ atau } 0,545$$

Berdasarkan perhitungan korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,545 Antara variabel (X_1) *Self Esteem* dan variabel (X_2) *Self Efficacy* terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan, maka dapat dilihat pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.56
Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Tidak Baik
0,200 – 0,399	Kurang Baik
0,400 – 0,599	Cukup Baik
0,600 – 0,799	Baik
0,800 – 1,000	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh nilai koefisien antara variabel *Self Esteem*, variabel *Self Efficacy*, dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,545 Hasil tersebut dapat dianalisis termasuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simpulkan terdapat hubungan antara variabel *Self Esteem* dan variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel (X_1) *Self Esteem* dan (X_2) *Self Efficacy* terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai. Untuk mencari koefisien determinasi, digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012 : 213)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r^2 = Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien determinasi (X_1) *Self Esteem* dan (X_2) *Self Efficacy* terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,545)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,29539 \times 100\%$$

$$Kd = 29,54\%$$

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh faktor lain diluar variabel bebas menggunakan analisis koefisien non determinasi, yaitu sebagai berikut:

$$Knd = (1 - r^2) 100\%$$

$$Knd = (1 - (0,545)^2) \times 100\%$$

$$Knd = (1 - 0,29539) \times 100\%$$

$$Knd = 70,46\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 29,54%% dipengaruhi oleh *Self Esteem* dan *Self Efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 70,46%% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Analisis koefisien regresi linier berganda

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X_1 *Self Esteem* dan X_2 *Self Efficacy* terhadap Y Kinerja pegawai secara bersama-sama. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependent yang diprediksikan

a = Konstanta

X_1X_2 = Variabel bebas

b_1b_2 = Koefisien regresi

Dimana :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Perhitungan koefisien regresi linier berganda

$$n : 64$$

$$\sum X_1 : 2701$$

$$\sum X_2 : 2888$$

$$\sum Y : 3216$$

$$\sum X_1^2 : 114741$$

$$\sum X_2^2 : 130992$$

$$\sum Y^2 : 162048$$

$$\sum X_1Y : 136002$$

$$\sum X_2Y : 145398$$

$$\sum X_1X_2 : 122337$$

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 114741 - \frac{(2701)^2}{64} = 750,36$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 130992 - \frac{(2888)^2}{64} = 671$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 162048 - \frac{(3216)^2}{64} = 444$$

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 136002 - \frac{(2701)(3216)}{64} = 276,75$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 145398 - \frac{(2888)(3216)}{64} = 276$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} = 122337 - \frac{(2701)(2888)}{64} = 454,37$$

Selanjutnya hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan b_1 , b_2 , dan a :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(671)(276,75) - (454,37)(276)}{(750,36)(671) - (454,37)^2}$$

$$b_1 = \frac{185.699,25 - 125.406,12}{503.491,56 - 206.452,09}$$

$$b_1 = \frac{60.293,13}{297.039,47}$$

$$b_1 = 0,20298019 \text{ atau } 0,203$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(750,36)(276) - (454,37)(276,75)}{(750,36)(671) - (454,37)^2}$$

$$b_2 = \frac{207.099,36 - 125.746,89}{503.491,56 - 206.452,09}$$

$$b_2 = \frac{81.352,47}{297.039,47}$$

$$b_2 = 0,2738776 \text{ atau } 0,274$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{3216}{64} - 0,203 \left(\frac{2701}{64} \right) - 0,274 \left(\frac{2888}{64} \right)$$

$$a = 50,25 - 0,203(42,203) - 0,274(45,125)$$

$$a = 50,25 - 8,567 - 12,364$$

$$a = 29,319$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 29,319 + 0,203X_1 + 0,274X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi berganda dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 29,319 + 0,203X_1 + 0,274X_2$. Artinya apabila nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,203, begitupula dengan nilai X_2 jika bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,247.

d. Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F digunakan Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2013:235)

Keterangan :

F = Nilai uji F

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah anggota sampel

Diketahui:

$$n = 64$$

$$R^2 = 0,5448052907947$$

$$K = 2$$

$$F h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$$F h = \frac{0,5448052907947^2 / 2}{(1 - 0,5448052907947^2) / (64 - 2 - 1)}$$

$$F h = \frac{0,1484064024390}{(1 - 0,2968128048778) / (61)}$$

$$F h = \frac{0,1484064024390}{0,0115276589364}$$

$$F h = 12,873941123499 \text{ atau } 12,874$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05%. Hasil dari F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu $F_{hitung} (12,874) > F_{tabel} (2,366)$. artinya hipotesis diterima. Maka dengan demikian *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis. Dengan demikian bahwa secara bersama-sama kedua variabel yaitu *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

Self Esteem ialah cara pandangan seseorang terhadap kapabilitas dan nilai keberhargaan diri. *Self Esteem* yang tinggi dapat membantu menyelesaikan masalah dengan lebih percaya diri karena seseorang yakin akan kemampuannya. Sebaliknya, *Self Esteem* yang rendah membuat seseorang tidak termotivasi dan cenderung

mencegah diri untuk mencoba hal – hal baru karena seseorang tersebut tidak yakin dapat memenuhi ekspektasi, baik dari orang lain maupun diri sendiri.

Self Esteem merupakan salah satu komponen penting dimiliki ketika seseorang memasuki dunia kerja. Hal ini mempengaruhi kesehatan mental seseorang dan performa yang diberikan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *Self Esteem* sebesar 2.701 dari jumlah penilaian yang ditargetkan yaitu sebesar 3.520 atau dalam tabel klasifikasi penilaian berada pada interval 2.393,6 – 2.956,8 sehingga hal ini bisa dikatakan berada pada kategori baik. Artinya *Self Esteem* di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Ciamis bisa dikatakan baik. Adapun skor tertinggi pada variabel *Self Esteem* ini berada pada indikator Perasaan Aman yaitu dengan rata-rata skor 262, sementara skor terendah berada pada indikator perasaan diterima yaitu dengan rata-rata skor 231. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi berada pada pernyataan “Pegawai merasa aman karena lingkungan tempat pegawai bekerja dapat diandalkan” dengan skor 272, sementara untuk pernyataan dengan skor terendah yaitu pada “Pegawai merasa terhormat ketika diberikan kepercayaan oleh atasan” dengan skor 225.

Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh *Self Esteem* pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,479 dengan berdasar pada interpretasi berada pada interval cukup baik yaitu berada antara 0,400 – 0,599, dengan tingkat pengaruh sebesar 22,944% yang artinya *Self Esteem*

berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi bisa dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan uji dua pihak diketahui $dk = n-2$ ($64-2 = 62$) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,299$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,669$. Jadi dari hasil perhitungan tersebut *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self Esteem di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan oleh terpengaruhnya cara seorang pegawai membuat keputusan, motivasi diri, cara memandang masalah, dan kesejahteraan diri sendiri oleh caranya memandang dan menilai diri sendiri. Hal tersebut menjadi penghambat terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Reasoner (2017:3) yang dikutip yang menyatakan bahwa:

Self Esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari – hari. Individu dengan harga diri rendah sering kali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan tinggi, menunjukkan implus – implus agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidak puasan akan kehidupan sehari – hari.

Sementara, Menurut Santrok (2007:61) menyatakan bahwa:

Self Esteem merupakan evaluasi individu tentang dirinya sendiri secara positif dan negatif. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya. Penilaian tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberartian dirinya sendiri apa adanya.

Berdasarkan hasil tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yaitu *Self Esteem* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan persentase sumbangan pengaruh sebesar 78,4% yang dilakukan oleh, Stevani Sebayang (2017) studi kasus pada PT. Finnet Indonesia.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka *Self Esteem* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan pegawai mengerti terhadap kapabilitas dan nilai keberhargaan diri akan menciptakan tingkat percaya diri yang tinggi hal ini dapat menyebabkan tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

4.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

Menurut Alwison (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self Efficacy* adalah presepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self Efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Self Efficacy menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self Efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *Self Efficacy* yang rendah. (Ramadhani & Masrudi, 2020:3)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil tanggapan responden tentang Empowerment adalah sebesar 2.888 dari jumlah penilaian ditargetkan yaitu sebesar 3.840, kalau dilihat dari tabel kalsifikasi penilaian maka angka tersebut berada dalam interval 2.612 – 3.225,6, Artinya hasil tersebut berada pada kategori baik. Adapun skor tertinggi pada variabel *Self Efficacy* ini berada pada indikator pengalaman individu lain yaitu dengan rata-rata skor 245,3 sementara skor terendah berada pada indikator pengalaman akan kesuksesan yaitu dengan rata rata 238. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi berada pernyataan “pegawai memiliki keadaan fisik yang baik setiap harinya” dengan skor 257, sementara untuk skor pernyataan terendah berada pada pernyataan “Pegawai masih dapat bekerja meskipun dalam keadaan sakit” yaitu dengan skor 224.

Sementara untuk hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,506 yang memiliki tingkat hubungan cukup baik, dengan tingkat pengaruh sebesar 25,60%, yang artinya bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 25,60%. Hasil tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis yaitu dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan α (alpa) untuk uji

dua pihak yaitu $dk = n-2$ ($64-2 = 62$), berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} = 4,616$, sedangkan untuk $t_{tabel} = 1,669$. Artinya hasil dari perhitungan tersebut dapat diaktakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Self Efficacy di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis mempengaruhi kinerja Pegawai, hal ini disebabkan kurangnya keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, sehingga dengan demikian *Self Efficacy* dapat menghambat terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Alwison (2018:97) menyatakan bahwa:

Self Efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self Efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self Efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Selanjutnya menurut Amirudin (2016:101) menyatakan bahwa:

Sedangkan menurut pendapat Sebayang (2017:338), bahwa :

Self Efficacy didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian – kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *Self Efficacy* adalah pondasi keagenan manusia.

Didukung dengan penelitian terdahulu menurut Stevani Sebayang (2017) yaitu *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

dengan persentase sumbangan pengaruh sebesar 79,2% *Self Efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Finnet Indonesia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Ciamis agar tujuan organisasi/institusi dapat terwujud.

4.2.3 Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah – satunya yaitu dengan melalui *Self Esteem* pegawai diharapkan dapat memiliki pandangan yang baik terhadap diri sendiri sehingga dapat melihat kapabilitas dan nilai keberhargaan diri, dengan meningkatnya *Self Esteem* diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menunjang organisasi/institusi untuk mencapai tujuannya. Hal ini ditunjang dengan faktor lainnya yaitu *Self Efficacy* ialah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu sehingga masalah maupun problem yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Reasoner (2017:23) “*Self Esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari – hari”. sedangkan Menurut Sebayang (2017:338) menyatakan Bahwa: “*Self Efficacy*

didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *Self Efficacy* adalah pondasi keagenan manusia”.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa *Self Esteem* dan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam rangka membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh hasil dari kuisioner tentang kinerja pegawai adalah sebesar 3.216 dari jumlah penilaian yang ditargetkan yaitu 4.160, berdasarkan dalam tabel klasifikasi hasil tersebut berada dalam interval 2.828,9 – 3.494,4 sehingga hal tersebut berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Caimis selama ini dalam keadaan baik. Adapun skor tertinggi dari variabel Kinerja Pegawai ada pada indikator kualitas dengan skor rata-rata sebesar 254, sementara skor terendah berada pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata sebesar 239. Selanjutnya untuk skor tertinggi dari pernyataan yaitu berada pada pernyataan “Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi” dengan skor sebesar 268, sedangkan untuk skor terendah dari pernyataan berada pada pernyataan “Pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan jarang melakukan kesalahan” dengan skor sebesar 234.

Sementara berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,545 berdasarkan tabel berada pada tabel memiliki hubungan yang cukup baik, dengan tingkat pengaruh sebesar 29,54%, artinya *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 29,54%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesisi dapat diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan tersebut diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,874$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,366$ artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil dari perhitungan diatas ternyata *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sebayang (2017) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan antara *self esteem* dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 0,718 yang menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara *self esteem* dengan kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditunjukkan dengan hasil penelitian terhadap analisis korelasi *self efficacy* dengan kinerja karyawan yang menghasilkan nilai 0,627 yang berarti bahwa *self efficacy* juga mempunyai hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi berganda bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama sama menghasilkan nilai prediksi terhadap kinerja individu senilai 0,00 yang berarti bahwa prediksi variabel Y dinilai sangat baik. Pengujian terhadap hipotesa yang diteliti melalui melalui uji t menunjukkan hasil

bahwa thitung pada *self esteem* menghasilkan sebesar 7,577 dan *self efficacy* sebesar 3,587 dengan ttabel sebesar $\pm 1,974$. Dengan hasil masing-masing thitung pada variabel independent lebih besar dibandingkan dengan ttabel, maka diambil kesimpulan bahwa secara parsial *self esteem* atau *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian hipotesa yang dilakukan dengan uji F, didapatkan bahwa secara parsial bahwa faktor-faktor *self esteem* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia. Pada perhitungan uji F berdasarkan Tabel 4.7 pada halaman 100, diperoleh hasil bahwa Fhitung kedua variabel dependent berpengaruh signifikan sebesar 100,245. Sementara Ftabel yang didapat, berdasarkan α sebesar 0,05, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 164$, adalah sebesar 3,05. Dapat dilihat bahwa hasil yang didapatkan untuk perhitungan uji F yaitu, $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga kriteria pengujian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari *self esteem* (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi, *self esteem* dan *self efficacy* menghasilkan pengaruh sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dikarenakan variabel lain yang tidak diteliti. Maka kesimpulan dari seluruh pengujian dilakukan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Serta melengkapi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jeniy Indriyani dan Aini Kusniawati:2020) bahwa terdapat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai RSUD Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,667 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 44,5% sementara

55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB ((Organizational citizenship behavior) dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2-1$ (75) diperoleh nilai $F_{hitung} = 30,056$ sedangkan nilai $F_{tabel} 3,12$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 30,056 > F_{tabel} 3,12$. Jadi hasil perhitungan self esteem dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai