

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TARUNA SIAGA BENCANA (TAGANA) DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Andi Idjo Aidit Dien¹, Rosnaini Daga^{2*} Mohammad Hatta³

^{1 2 3}Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Fajar

*Correspondent Email: rosnaini.daga@unifa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 107 Orang. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deksriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) memiliki arah pengaruh positif terhadap variabel dependen (Kinerja). Dimana persamaan adalah $Y = 1,714 + 0,262 X_1 + 0,532 X_2$. Hasil Uji Statistik, variabel Kompetensi (X_1) adalah 3,292 sedangkan nilai Ttabel adalah 1,659. Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai Thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 7,860 sedangkan nilai Ttabel adalah 1,659 artinya Thitung $>$ Ttabel. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Secara Simultan, signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung adalah 83,738. Dengan demikian Fhitung $>$ Ftabel ($83,738 > 2,46$), artinya Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja, dan Taruna Siaga Bencana (TAGANA).

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of competence and work motivation on the performance of TAGANA volunteers in disaster management in South Sulawesi Province, as well as to specifically analyze the influence of work motivation on TAGANA volunteer performance in disaster management in South Sulawesi Province.

The study was conducted at the Social Service of South Sulawesi Province. The sample size was 107 people. Data collection was performed through questionnaire distribution. Data analysis employed descriptive quantitative analysis using multiple linear regression method.

The results reveal that both independent variables (Competence and Work Motivation) positively influence the dependent variable (Performance). The regression equation is $Y = 1.714 + 0.262 X1 + 0.532 X2$. For the t-test, Competence (X1) yields t-value of 3.292 compared to t-table of 1.659, with significance level $0.001 < 0.05$, indicating Competence (X1) partially and significantly affects TAGANA Performance in Disaster Management at the Social Service of South Sulawesi Province. Work Motivation (X2) shows t-value of 7.860 > t-table 1.659, with significance $0.000 < 0.05$, confirming its partial positive and significant effect on TAGANA Performance. The F-test demonstrates overall significance of $0.000 < 0.05$, with F-value of 83.738 > F-table 2.46, proving that Competence (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously and significantly influence TAGANA Performance in Disaster Management at the Social Service of South Sulawesi Province.

Key Word : Competence, Work Motivation, Performance, and Taruna Siaga Bencana (TAGANA).

1. Pendahuluan

Provinsi Sulawesi Selatan menjadi salah satu wilayah yang memiliki risiko bencana signifikan. Berdasarkan data Pusat Pengendalian Operasi (PUSDALOPS) Penanggulangan Bencana Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat tiga jenis bencana yang paling sering terjadi yakni Bencana Banjir, Tanah Longsor, dan Angin Kencang. Pada tahun 2023 tercatat 763 kejadian bencana, dan meskipun terjadi penurunan frekuensi kejadian di tahun-tahun berikutnya (499 kejadian di tahun 2024 dan 477 kejadian di tahun 2025 hingga penelitian ini dilakukan) hal ini menunjukkan bahwa ancaman bencana tetap menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius.

Sistem penanggulangan bencana, keberadaan pihak-pihak yang terlibat—mulai dari lembaga pemerintah (BPBD, Dinas Sosial), organisasi non-pemerintah (PMI), hingga relawan kemanusiaan—adalah esensial. Taruna Siaga Bencana (TAGANA) merupakan komponen relawan yang memiliki peran vital.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Sosial RI (Permensos RI) No. 29 Tahun 2012, TAGANA didefinisikan sebagai relawan sosial terlatih atau Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS) yang memiliki kepedulian dan aktif dalam penanggulangan bencana. Dengan total 1.168 relawan di Sulawesi Selatan dan 107 anggota aktif di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

TAGANA menjadi garda terdepan, khususnya pada tahap tanggap bencana, yang menuntut kecepatan dan ketepatan tindakan di lapangan. Kinerja para relawan ini secara langsung menentukan efektivitas upaya penyelamatan, bantuan logistik, dan layanan psikososial kepada korban bencana.

Meskipun peran TAGANA sangat strategis, terdapat tantangan signifikan yang dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka di lokasi bencana. Berdasarkan observasi dan pengalaman di lapangan, dua faktor utama yang disoroti adalah Kompetensi dan Motivasi Kerja.

Aryani, A. M., Daga, R., & Rosanti, N. (2025) menjelaskan terkait kompetensi karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Dimana semakin tinggi kompetensi yang

dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi *employee engagement*, adanya keterlibatan dan antusiasme karyawan menggambarkan kesungguhan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya

Kompetensi Relawan: Seringkali, tidak semua anggota TAGANA memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang memadai terkait penanganan bencana. Hal ini terlihat dari adanya relawan yang tidak mengetahui tugas spesifik di lokasi, kurangnya pemahaman tentang tahapan manajemen bencana, dan ketidakmampuan dalam mengoperasikan peralatan penyelamatan. Padahal, kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah prasyarat dasar untuk tindakan penyelamatan yang efektif dan aman.

Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. (2024) menjelaskan terkait motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi tingkat usaha dan komitmen personil dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong personil untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih produktif, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Namun, sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas pekerjaan

Selanjutnya Windi Bague, I., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024) menjelaskan terkait Motivasi, Selain keterampilan teknis, motivasi kerja juga menjadi indikator penting. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada inisiatif, daya tahan, dan kualitas layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan menghambat efektivitas penanggulangan bencana secara keseluruhan.

Kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang secara teoretis dan praktis berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang dalam organisasi. Tanpa kompetensi yang memadai dan motivasi yang tinggi, efektivitas tugas penanggulangan bencana, yang bersifat *high-stakes*, dapat terhambat secara serius.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja relawan tagana dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metodologi

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan, jenis penelitian

adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Variabel dependen, yakni kinerja relawan TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dalam penanggulangan bencana.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di JL. A.P. Pettarani No. 59 Kota Makassar. Waktu Penelitian akan dilaksanakan selama 2 (dua) Bulan, Yaitu Pada Bulan Oktober 2025 sampai November 2025.

C. Populasi dan Teknik Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah semua relawan TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah yang berjumlah yaitu 107 orang.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 107 orang, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel Jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

D. Instrumen Pengumpul Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner.

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Alat ini sering digunakan dalam studi manajemen, bisnis, atau pendidikan untuk mengukur sikap, kepuasan, atau perilaku. Formatnya mencakup pertanyaan dengan menggunakan skala Likert, lalu di checklist, disesuaikan dengan tujuan penelitian.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , bila nilai r hitung $> r$ tabel, dengan syarat r hitung $> 0,30$ maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 22.

2. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk

memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's alpha dengan syarat instrumen yang reliabel jika memiliki cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ menggunakan program SPSS 22.

3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data, dan dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi kinerja kaitannya dengan Kompetensi dan Motivasi Kerja.

4. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 = 0$)

b_1, b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Faktor Kesalahan

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

6. Uji korelasi (R)

Uji R ini Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (*dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai $R > 0,5$ berarti hubungan kuat.

7. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t yakni dengan membandingkan t hitung dengan t tabel masing-masing variabel dependen dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,05$.

8. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,05$. Uji ini bermakna jika F hitung $> F$ tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $P < 0,05$ dengan demikian hasilnya adalah tolak H_0 dan terima H_a . Sebaliknya jika $P > 0,05$ maka terima H_0 dan tolak H_a . Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Relawan TAGANA Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti mengambil jumlah responden sebanyak 107 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, dan Jabatan.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	76	71,0
2.	Perempuan	31	29,0
Jumlah		107	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 76 orang (71,0%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang (29,0%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	20-29 Tahun	17	15,9
2.	30-39 Tahun	37	34,6
3.	40-49 Tahun	41	38,3
4.	50-59 Tahun	12	11,2
Jumlah		107	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur 40 – 49 tahun mendominasi responden penelitian ini, yaitu 41 orang (38,3%), kemudian disusul dengan responden usia 30 – 39 tahun sebanyak 37 orang (34,6%), responden berusia 20 – 29 tahun sebanyak 17 orang (15,9%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur 50 – 59 tahun sebanyak 12 orang (11,2%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	20	18,7
2.	6-10 Tahun	30	28,0
3.	11-15 Tahun	27	25,2
4.	16-20 Tahun	29	27,1
5.	21-25 Tahun	1	0,9
Jumlah		107	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa relevansi dari umur Relawan Tagana umumnya akan tercermin pada masa kerja. Jumlah tertinggi Relawan Tagana berdasarkan masa kerja Relawan Tagana Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah 6 – 10 tahun sebanyak 30 orang (28,0%), disusul masa kerja antara 16 – 20 tahun sebanyak 29 orang (27,1%), masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 27 orang (25,2), masa kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 20 orang (18,7%) dan yang terkecil adalah masa kerja antara 21 – 25 tahun sebanyak 1 orang (0,9%).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Jabatan

NO.	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Tagana Madya	8	7,5
2.	Tagana Muda	99	92,5
Jumlah		107	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Responden yang jabatan relawan Tagana Muda sebanyak 99 Orang (92,5%) mendominasi dibandingkan dengan jabatan Tagana Madya sebanyak 8 Orang (7,5%). Dominasi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari tingkat pemula atau muda dalam struktur organisasi Tagana, yang biasanya melibatkan anggota aktif berusia lebih muda dan memiliki komitmen operasional lapangan yang lebih tinggi.

2. Penentuan Range

Range merupakan selisih data terbesar dengan data yang terkecil. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 107 orang, maka penentuan range pada penelitian ini, yaitu :

Range=(Skor Tertinggi-Skor Terendah)/(Range Skor)

Skor Tertinggi : $107 \times 5 = 535$

Skor Terendah : $107 \times 1 = 107$

Sehingga range untuk penelitian ini adalah :

Range = $(535-107)/5 = 85,6 \approx 86$

Range Skor : $107 - 193 =$ Sangat Tidak Setuju

194 - 280 = Tidak Setuju

281 - 367 = Kurang Setuju

368 - 454 = Setuju

455 - 541 = Sangat Setuju

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh tiga variabel independen yaitu Variabel Kompetensi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Variabel Kompetensi (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Kompetensi (X1) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel Kompetensi (X1) yaitu

pernyataan pertama, dan kedua berkaitan dengan Indikator Penguasaan Materi Tugas, pernyataan ketiga Indikator Kemampuan Teknis, dan pernyataan keempat, kelima, dan keenam berkaitan dengan Indikator Sikap Profesional Dalam Bekerja. Indikator variabel Kompetensi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Kompetensi (X1)

NO.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	Rata-Rata
		Skala Likert											
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X1.1	45	42,1	60	56,1	2	1,9	0	0	0	0	471	4,40
2.	X1.2	34	31,8	71	66,4	1	0,9	1	0,9	0	0	459	4,28
3.	X1.3	21	19,6	64	59,8	18	16,8	3	2,8	1	0,9	422	3,94
4.	X1.4	42	39,3	64	59,8	1	0,9	0	0	0	0	469	4,38
5.	X1.5	42	39,3	57	53,3	7	6,5	1	0,9	0	0	461	4,30
6.	X1.6	43	40,2	61	57,0	3	2,8	0	0	0	0	468	4,37
Rata – Rata											458	4,27	

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Variabel Kompetensi (X1) berada pada range kelima yaitu sangat setuju, dengan jumlah skor 458 dengan rata-rata skor sebesar 4,27 yang dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil kuesioner di Tabel 4.5, Indikator variabel Kompetensi yang paling berpengaruh adalah pernyataan Pertama Indikator Penguasaan Materi dengan jawaban setuju sebanyak 60 atau 56,1% karena Penguasaan materi menjadi indikator kompetensi paling berpengaruh karena fondasi utama bagi Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dalam menangani situasi darurat secara efektif, dan menekankan pemahaman mendalam tentang Prosedur Standar Operasional (SOP) penanggulangan bencana, seperti identifikasi risiko, evakuasi korban, dan penggunaan peralatan darurat. Penguasaan ini langsung meningkatkan kualitas kerja dan ketepatan waktu TAGANA di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, di mana bencana seperti banjir sering terjadi. Tanpa penguasaan materi yang kuat kemampuan teknis, dan sikap professional dalam bekerja cenderung kurang optimal.

2. Motivasi Kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (X2) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu pernyataan pertama, dan kedua berkaitan dengan Indikator Prestasi Kerja, pernyataan ketiga Indikator Kebutuhan Sosial, dan pernyataan keempat, kelima, keenam, dan ketujuh berkaitan dengan Indikator Peluang Untuk Maju. Indikator variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

NO.	Jawaban Responden
-----	-------------------

	Tanggapan Pernyataan	Skala Likert										Skor	Rata-Rata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X2.1	67	62,6	40	37,4	0	0	0	0	0	0	495	4,62
2.	X2.2	43	40,2	57	53,3	6	5,6	1	0,9	0	0	463	4,32
3.	X2.3	75	70,1	31	29,0	1	0,9	0	0	0	0	502	4,69
4.	X2.4	53	49,5	54	50,5	0	0	0	0	0	0	481	4,49
5.	X2.5	45	42,1	55	51,4	5	4,7	2	1,9	0	0	464	4,33
6.	X2.6	44	41,1	54	50,5	8	7,5	1	0,9	0	0	462	4,31
7.	X2.7	37	34,6	65	60,7	5	4,7	0	0	0	0	460	4,29
Rata – Rata												475	4,43

Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Motivasi Kerja (X₂)

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) berada pada range kelima yaitu sangat setuju, dengan jumlah skor 475 dengan rata-rata skor sebesar 4,43 yang dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa Variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil kuesioner di Tabel 4.6, Indikator variabel Motivasi Kerja yang paling berpengaruh adalah pernyataan ketiga Indikator Kebutuhan Sosial karena memenuhi dorongan relawan TAGANA untuk pengakuan, afiliasi, dan kontribusi masyarakat dalam penanggulangan bencana. Pernyataan ketiga menyoroti pemenuhan kebutuhan sosial seperti rasa pengabdian dan hubungan tim, yang mendorong TAGANA di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan untuk tetap aktif meski kompensasi materi rendah. Faktor ini lebih kuat dari pada prestasi kerja, dan peluang untuk maju karena TAGANA termotivasi secara intrinsik oleh dampak sosial pada korban bencana seperti banjir di wilayah tersebut.

3. Kinerja (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel Kinerja (Y) yaitu pernyataan pertama, dan kedua berkaitan dengan Indikator Tanggung Jawab, pernyataan ketiga, keempat, kelima Indikator Kualitas Hasil Kerja, pernyataan keenam berkaitan dengan Kuantitas Pekerjaan. Indikator variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

NO.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	Rata-Rata
		Skala Likert											
		5		4		3		2		1			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y1.1	49	45,8	55	51,4	3	2,8	0	0	0	0	474	4,42
2.	Y1.2	56	52,3	51	47,7	0	0	0	0	0	0	484	4,52
3.	Y1.3	45	42,1	57	53,3	4	3,7	1	0,9	0	0	467	4,36
4.	Y1.4	40	37,4	55	51,4	9	8,4	3	2,8	0	0	453	4,23
5.	Y1.5	42	39,3	59	55,1	4	3,7	2	1,9	0	0	462	4,31

6.	Y1.6	35	32,7	55	51,4	14	13,1	3	2,8	0	0	443	4,14
Rata – Rata												463	4,33

Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja (Y) berada pada range kelima yaitu sangat setuju, dengan jumlah skor 463 dengan rata-rata skor sebesar 4,33 yang dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa Variabel Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil kuesioner di Tabel 4.7, Indikator variabel Kinerja yang paling berpengaruh adalah pernyataan kedua Indikator Tanggung Jawab menekankan komitmen penuh TAGANA dalam menjalankan tugas penanggulangan bencana, yang menjadi pondasi utama efektivitas operasional di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan seperti evakuasi cepat dan distribusi logistik, yang lebih dominan dibanding indikator lain seperti Kualitas Hasil Kerja, dan Kuantitas Kerja.

4. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah valid tidaknya suatu pernyataan/kuisisioner pada penelitian. Uji validitas ini digunakan untuk melihat apakah semua pernyataan dalam kuisisioner ini valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (misalnya $> 0,30$), item dinyatakan valid karena berkorelasi signifikan dengan konstruk variabel, menandakan item tersebut layak digunakan. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < 0,30$, item tidak valid dan harus dibuang karena tidak mengukur variabel secara akurat. Batas 0,30 umum dipakai dalam penelitian seperti studi kinerja TAGANA untuk memastikan validitas data sebelum analisis regresi. Selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	Penguasaan Materi	X1.1	0,628	0,30	Valid
		X1.2	0,726	0,30	Valid
	Kemampuan Teknis	X1.3	0,734	0,30	Valid
	Sikap Profesional Dalam Bekerja	X1.4	0,739	0,30	Valid
		X1.5	0,817	0,30	Valid
		X1.6	0,663	0,30	Valid
Prestasi Kerja	X2.1	0,709	0,30	Valid	

Motivasi Kerja (X2)		X2.2	0,808	0,30	Valid
	Kebutuhan Sosial	X2.3	0,577	0,30	Valid
	Peluang Untuk Maju	X2.4	0,719	0,30	Valid
		X2.5	0,773	0,30	Valid
		X2.6	0,805	0,30	Valid
		X2.7	0,790	0,30	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Variabel	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Tanggung Jawab	Y1.1	0,733	0,30	Valid
		Y1.2	0,663	0,30	Valid
	Kualitas Hasil Kerja	Y1.3	0,763	0,30	Valid
		Y1.4	0,664	0,30	Valid
		Y1.5	0,700	0,30	Valid
	Kuantitas Pekerjaan	Y1.6	0,622	0,30	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.8, Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara 0,628 – 0,817 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara 0,577 – 0,808 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara 0,622 – 0,763 atau r-hitung > r-tabel 0,30. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan untuk dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai cronbach's alpha suatu variabel > 0,60 maka item pertanyaan digunakan oleh variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

	Koefisien Korelasi
--	--------------------

Variabel	Cronbach's Alpha If Item Deleted (r-hitung)	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,867	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.9, Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Kompetensi (X₁) diperoleh nilai Cronbach's Alpha (r-hitung) 0,867 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Motivasi Kerja (X₂) diperoleh nilai Cronbach's Alpha (r-hitung) 0,884 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha (r-hitung) 0,852 r-hitung > r-tabel 0,60. maka item tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas, yaitu variabel Kompetensi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan model analisis statistik dengan bantuan program statistik SPSS 22.

Tabel 4.10

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,714	1,123		1,526	,130
	Kompetensi	,262	,080	,253	3,292	,001
	Motivasi Kerja	,532	,068	,604	7,860	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 22 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,714 + 0,262 X_1 + 0,532 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) $B_0 = 1,714$ berarti jika kompetensi (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) bernilai nol, maka Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) masih ada di tingkat dasar sebesar 1,714.
- (2) $B_1 = 0,262$ atau 26,2 menyatakan setiap kenaikan 1 unit kompetensi meningkatkan kinerja sebesar 0,262.

- (3) $B_2 = 0,532$ atau 53,2 menunjukkan Jika Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh lebih kuat dengan kenaikan 0,532.
- (4) Variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,532, lebih tinggi daripada kompetensi (X_1) sebesar 0,262.

7. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok data atau dua nilai rata-rata (mean) yang diambil dari populasi yang sama atau berbeda.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} , dan Nilai Signifikan $< 0,05$, maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,714	1,123		1,526	,130
	Kompetensi	,262	,080	,253	3,292	,001
	Motivasi Kerja	,532	,068	,604	7,860	,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai T_{tabel} ditentukan dengan cara sebagai berikut :

Tingkat Signifikan $\alpha = 0,05$

$$dk = n - k - 1$$

$$= 107 - 3 - 1 = 103$$

Nilai T_{tabel} pada uji satu sisi (1-tailed) adalah 1,659

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_1) adalah 3,292 sedangkan nilai T_{tabel} adalah 1,659 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$. Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai T_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 7,860 sedangkan nilai T_{tabel} adalah 1,659 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Uji F (Simultan)

Uji F adalah sebuah uji statistik untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,346	2	55,673	83,738	,000 ^b
	Residual	69,144	104	,665		
	Total	180,491	106			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= [(1-0,05) \text{ (dk pembilang = 2), (dk penyebut = 107 - 3 - 1)} \\
 &= (0,95) (2), (103) \\
 &= (1,9), (103) \\
 &\approx (2), (103) \text{ jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 103}
 \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 3,08$$

Berdasarkan Tabel 4.12 ANOVA^a atau F_{tes} diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} adalah 83,738. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,738 > 2,46$), artinya Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

3) Uji Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,785 ^a	,617	,610	,81538	2,114
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai koefisien determinasi pada tabel 4.13 adalah 0,617, artinya 61,7% variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sisanya 38,3 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor eksternal, kondisi lingkungan, dukungan logistik Dinas Sosial Sulawesi Selatan, intensitas bencana, pelatihan tambahan, dan karakteristik individu TAGANA.

4) Uji Korelasi (R)

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,785 ^a	,617	,610	,81538	2,114
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi pada tabel 4.14 adalah 0,785, artinya 78,5 variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dalam Penanggulangan Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan maka kedua variabel bebas yakni: Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji simultan, kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang Artinya Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ini dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan Kinerjanya perlu menggunakan kedua variabel bebas, yaitu: Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Taruna Siaga Bencana (Y)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Penguasaan Materi pada variabel Kompetensi (X_1), yaitu di pernyataan pertama bahwa rata-rata Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) memberikan jawaban setuju mengenai Saya memahami jenis-jenis bencana yang sering terjadi di Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TAGANA (Y) Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. karena, penguasaan materi sebagai indikator utama kompetensi TAGANA menjalankan SOP evakuasi dan logistik lebih efektif, krusial di wilayah rawan banjir seperti Sulawesi Selatan.

Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Muhammad Alamsyah Ramli, Nazir Hamzah, A.M. Hasbi (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat perbedaan hasil penelitian serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian. Maka, Hasil

Penelitian variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar”.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Taruna Siaga Bencana (Y)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Kebutuhan Sosial pada variabel Motivasi Kerja (X_2), yaitu di pernyataan ketiga bahwa rata-rata Kinerja (Y) Taruna Siaga Bencana (TAGANA) memberikan jawaban setuju mengenai Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama relawan TAGANA.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. karena, Hubungan sosial baik antar relawan TAGANA memperkuat rasa pengabdian tim dan afiliasi, yang mendorong motivasi intrinsik untuk tetap aktif dalam penanggulangan bencana di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena tidak memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Rosnaini Daga, Moh. Hatta Alwi Hamu, Nugrawan S (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan, tidak ada pengaruh independen motivasi terhadap kinerja setelah mengontrol variabel lain. Koefisien regresi motivasi mungkin positif namun tidak mencapai signifikansi statistik (5%), berbeda dengan temuan TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan di mana Motivasi Kerja (X_2) signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Taruna Siaga Bencana (Y)

Hipotesis Ketiga berdasarkan hasil uji simultan menjelaskan bahwa Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh penelitian Atih Sulastri, Mila Karmelia (2025) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Muda Seruni”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Muda Seruni.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Mardianzah, Z., Gunawan, H., & Daga, R. (2023) dengan judul “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat” dengan hasil Penelitian Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan significant terhadap Kinerja Pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) TAGANA Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Kompetensi (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) relawan TAGANA dalam penanggulangan bencana di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

5. Daftar Pustaka

- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94. <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2771>
- Ali, M. S. K., & Riyadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi pada Kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, 27(2), 70–76.
- Aryani, A. M., Daga, R., & Rosanti, N. (2025). The Effect Of Competency And Career Development On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable At Bank Papua, Main Branch Office, Jayapura. *Jurnal Economic Resource*, 8(1), 514-522.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Management & Business*, 4(2), 510–512. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1200>
- Gunung, M., Di, M., & Jrahahselo, D. (2024). GAMBARAN TINGKAT PENGETAHUAN MASYARAKAT TENTANG KESIAPSIAGAAN DALAM MENGHADAPI BENCANA GUNUNG MELETUS DI DESA JRAKAHSELO BOYOLALI Ira Monalia 1 , Erika Dewi Noorratri 2 1,2. 2(4), 790–807.
- Kompetensi, P., & Kerja, D. A. N. D. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt tunas muda seruni. 3(2), 105–115. <https://doi.org/10.32897/jiim.2025.3.2.4100>
- Mardianzah, Z., Gunawan, H., & Daga, R. (2023). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 150-164.
- Mukhlis, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 51–57. <https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1347>

- Windi Bague, I., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 56–64. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v3i1.260>
- Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Mabes Polri Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 522-542.