

**PENGARUH *TRUST* DAN KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

***THE EFFECT OF TRUST AND MANAGERIAL COMPETENCE ON THE
PERFORMANCE OF DISASTER MANAGEMENT AGENCY EMPLOYEES
CENTRAL LAMPUNG REGENCY***

Yessi Gusriana¹, Suharto², Afdal Mazni³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro

[¹yessigusriana@gmail.com](mailto:yessigusriana@gmail.com)

[²hartoumm@gmail.com](mailto:hartoumm@gmail.com)

[³basucpc@gmail.com](mailto:basucpc@gmail.com)

Abstrak

Peningkatan kualitas dan profesionalitas Pegawai sangat penting guna menunjang kinerja dalam memberikan pelayanan di masyarakat sehingga kinerja pemerintah dapat meningkat dengan baik. Bahwa [setiap organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan secara kualitas/kuantitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *Trust* terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel penelitian ini pegawai yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah yakni berjumlah 27 orang. Adapun hasil penelitian ini adalah dengan adanya peningkatan trust maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, Secara simultan (uji f) didapat hasil bahwa trust (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, uji regresi linier berganda bahwa nilai koefisien regresi $X_2 <$ koefisien regresi X_1 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi dominan dibandingkan variabel trust dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran yang diberikan kepada pimpinan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah melakukan perbaikan-perbaikan pada hambatan yang muncul mengenai kondisi trust dan kompetensi pegawai demi peningkatan kualitas kinerja pegawai

Kata Kunci: *Trust, kompetensi manajerial dan kinerja pegawai*

Abstract

Improving the quality and professionalism of employees is very important to support performance in providing services to the community so that government performance can improve properly. That every government organization must have human resources for civil servants who meet the requirements in quality and quantity, so that they can carry out their duties and functions professionally. The purpose of this study was to determine the effect of Trust on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Lampung Regency. The data collection technique used a questionnaire, the sample of this study was employees who worked at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Lampung Regency, amounting to 27 people. The results of this study are that with an increase in trust, it can improve employee performance, good competence can improve employee performance. Simultaneously (f test) the results show that trust (X_1) and

competence (X2) together or simultaneously have a positive and positive effect. significant on employee performance, multiple linear regression test that the value of the regression coefficient X2 < regression coefficient X1 this indicates that the contribution of the dominant competence variable compared to the trust variable in improving employee performance advice given to the leadership at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Lampung Regency to make improvements to the obstacles that arise regarding the condition of trust and employee competence in order to improve the quality of employee performance

Keywords: Trust, managerial competence and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi harus terdapat pengelola system yang berperan sangat penting yaitu sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia dibutuhkan agar dapat mengolah system organisasi agar dapat terus berjalan dan juga dalam pengelolaannya tersebut harus memperhatikan segi aspek-aspek yang penting seperti motivasi, kompetensi, pendidikan, kedisiplinan dan beberapa kemampuan dan aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia itu sendiri. hal ini sangat penting karena merupakan dasar bagi yang nantinya

akan dihasilkan. sumberdaya manusia untuk dapat berdedikasi bagi organisasinya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menunjang kinerja

Trust menjadi salah satu kunci bagi organisasi untuk membentuk pegawai yang memiliki kerjasama yang bersifat sukarela yang dimana membantu mengembangkan kerjasama yang baik kepada seluruh pegawai dan menciptakan loyalitas pegawai.

Adapun kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah teradap pada tabel

Tabel 1.2

No	Sasaran Program	Target	Realisasi
1.	Program rehabilitasi dan Rekonstruksi	100%	80%
2.	Program Kedaruratan dan logistic	100%	75%
3.	Pelayanan administrasi Perkantoran	100%	85%
4.	Program Pencegahan dan Kesiapsiagaan	100%	70%

Sumber : Renstra BPBD Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

Table kinerja di atas menunjukkan bahwa pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah pada saat ini belum didapatkan hasil yang maksimal, seperti terlihat dalam table raelisasinya masih jauh dari yang telah ditargetkan.

Keadaan yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah saat ini dirasa masih perlu dimaksimalkan kembali terutama pada kompetensi yang tidak sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya hal ini tentunya akan menjadikan hambatan

bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta hasil yang didapat juga kurang maksimal.

Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah ditentukan oleh unsur pegawainya. Berhasil tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat diketahui dari hasil kinerjanya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepercayaan dan juga kompetensi pegawai nya. Kompetensi pegawai adalah sikap yang wajib dimiliki oleh seseorang guna melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang berdasarkan pengetahuan yang mempunyai serta keterampilan yang di butuhkan untuk menunjang kinerja dan kepercayaan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan tingkat kepercayaan yang dicerminkan oleh tindakan yang menjunjung nilai-nilai yang baik dan didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya. Tidak maksimalnya Trust dan kompetensi pegawai berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal sehingga berdampak pada tidak sesuainya antara harapan dan kenyataan yang ada. Akibatnya apa yang menjadi sasaran menjadi tidak tepat serta dapat menjadi faktor yang menghambat jalannya sebuah target program kerja yang telah direncanakan.

Mengenai fenomena yang ada pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah terkait dengan perkembangan tuntutan masyarakat terhadap pegawai agar memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan maksimal, maka terdapat fenomena tuntutan dari masyarakat kepada Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanannya namun pada kenyataannya tuntutan tersebut cenderung belum terlaksana secara

optimal dikarenakan beberapa factor seperti tingkat kemampuan manajerial pegawai yang belum maksimal karena salah satunya disebabkan oleh rendahnya Self Confidence yang ada di karyawan. Selain Kepercayaan Diri, faktor yang mempengaruhi kemampuan manajerial pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah adalah budaya organisasi yang diterapkan.

Fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi saat ini di Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah belum menunjukkan hal yang positif dalam meningkatkan kinerja hal ini terlihat dari hasil prasarvei peneliti bahwa masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan seperti ada yang datang terlambat di kantor, menunda-nunda tugas, dan kurang focus dalam bekerja, kemudian kurangnya pengawasan pimpinan sehingga pegawai menjadi kurang termotivasi untuk bekerja

Identifikasi Masalah

Ada beberapa dapat dijadikan sebagai identitas masalah

1. Masih belum maksimalnya penempatan tugas pegawai sesuai dengan karakteristik kualifikasi pendidikan pegawai tersebut.
2. Masih sering ditemukannya para pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan seperti halnya melimpahkan tugas tersebut kepada rekan kerja yang lebih paham dan mengerti.
3. Masih belum maksimalnya kompetensi pegawai para pegawainya dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis pegawai tidak maksimal.
4. Masih kurang optimalnya prestasi kerja dari para pegawai, bahwa di Badan Penanggulangan bencana Daerah (BPBD)

Kabupaten Lampung Tengah belum menunjukkan hasil yang memuaskan, dapat dilihat pada table realisasi target kerja yang masih menunjukkan angka sekitar 70%-85% dari 100% yang telah ditargetkan.

Perumusan Masalah

1. Apakah *Trust* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah *Trust* dan kompetensi pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Trust

Tschannen-Moran dan Hoy dalam Arlintya (2021) Kepercayaan didasarkan pada tindakan yang menghasilkan keyakinan, pada akhirnya rahmat (itikad baik), kredibilitas bertanggungjawab, kompetensi (kemampuan), kejujuran (honesty), dan keterbukaan (openness) kepada pihak lain trust adalah suatu kesediaan seseorang untuk mempercayai orang/hal lain karena adanya niat baik, jujur, kompetensi, keterbukaan dan dapat diandalkan sehingga membuat Trusteey konsekuen dengan resiko yang muncul. Bahwa adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya untuk

menampilkan perilaku tertentu atau untuk mencapai target tertentu.

Pengertian Kompetensi Pegawai

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mengacu pada keterampilan pengetahuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas secara profesional. Pramudyo (2010: 32). Kompetensi pegawai merupakan dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan kerjanya. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis ide awal dari penggunaan sistem kompetensimini adalah sebagaikalat penentu untuk memprediksikan keberhasilan (kinerja).

Akan tetapi perkembangannya ternyata sistem ini dapat diaplikasikan untuk banyak hal antara lain digunakan sebagai dasar dalam proses perencanaan, seleksi, suksesi, penilaian dan evaluasi kinerja, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Bertitik tolak dari pendapat, maka indikator variabel kompetensi dalam penelitian ini yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

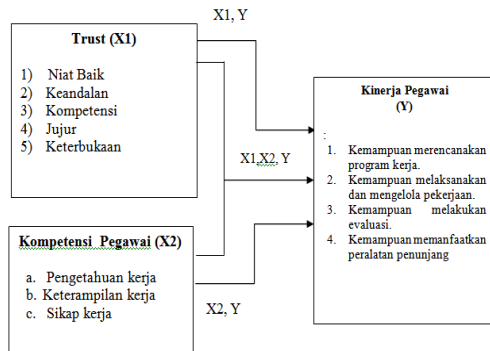
Kinerja Pegawai

Husnan (2013: 40) kinerja yang dideskripsikan sebagai kemampuan seseorang menjalankan tugas sesuai dengan peraturan sesuai dengan yang telah menjadi ketetapan. Unsure yang wajib terkandung dalam kinerja pegawai mengandung unsure kedisiplinan, motivasi, bloyalitas dan tanggungjawab serta kesungguhan dalam bekerja termasuk didalamnya

tingkat produktivitas dan prestasi yang dapat diwujudkan dalam kerja

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka teori tersebut diasumsikan ketika pegawai memiliki kompetensi dan karakteristik individu yang baik terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 2 (dua) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (terikat), yaitu:

Indikator yang digunakan untuk mengukur *Trust* menurut Tschannen-Moran dan Hoy dalam Zulganef (2006 ; 12) melalui teori kepercayaannya yaitu :

- 1) Niat Baik (*Benevolence*)
- 2) Keandalan (*Reliability*)
- 3) Kompetensi (*Competence*)
- 4) Jujur (*Honesty*)
- 5) Keterbukaan (*Openness*)

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap pegawai negeri sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Variabel Kompetensi menurut Spencer dalam palan 2017:6 diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja

2. Keterampilan kerja
3. Sikap kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yakni menurut Mangkunegara (2013: 11) yang dapat dijadikan indikator dalam kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan merencanakan program kerja.
2. Kemampuan melaksanakan dan mengelola pekerjaan.
3. Kemampuan melakukan evaluasi.
4. Kemampuan memanfaatkan peralatan penunjang

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis I

Terdapat pengaruh antara *Trust* terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah.

Hipotesis II

Terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah.

Hipotesis III

Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *Trust* dan kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan deskriptif, jadi penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini

bertujuan untuk mencari besarnya pengaruh antara Variabel *Trust* (X_1) Variabel Kompetensi (X_2) dan pengaruhnya terhadap Variabel kinerja pegawai (Y). atau menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian proposal tesis ini adalah variabel *Trust*, Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Kegiatan ini dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap apa yang menjadi objek yang diteliti guna mendapatkan data yang lebih akurat.

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab dilakukan secara langsung kepada siapa yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. yaitu dengan melakukan wawancara bebas dengan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah sebagai acuan peneliti untuk menentukan identifikasi masalah dan membatasi tujuan penelitian.

c. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah metode penyebaran dan pengumpulan angket yang bertujuan melengkapi informasi yang didapatkan dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan maupun pernyataan kepada responden dalam penelitian ini

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang biasanya didasarkan pada sumber dokumentasi, seperti data absensi pegawai, profil dan lain-lain, yang masih berkaitan erat dengan penelitian yang akan dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian Gambaran Umum Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah

Pada peraturan daerah kabupaten Lampung Tengah No 8/2 11 perda tentang perubahan perda No 12/2017 pembentukan organisasi perangkat daerah Dalam pencapaian Visi dan Misi, Dinas Perdagangan bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menurunkan angka kemiskinan dengan sasaran meningkatnya pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatnya sektor ekonomi unggulan.

Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah

- a. Bidang Bina Usaha, Informasi Dan Perizinan
- b. Bidang Kemetrologian Dan Pengawasan Perdagangan, Tugas yaitu Melakukan pengawasan perdagangan, dan pembinaan jabatan fungsional bidang ketrologian.
- c. Bidang Pembangunan Dan Pemeliharaan Sarana Pasar. Tugas yaitu Melakukan pembangunan dan pengelolaan sarana pasar, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja bidang pembangunan dan pemeliharaan sarana pasar.

- d. Bidang Pengelolaan Pasar, Tugas yaitu Memimpin, mengendalikan, menyelenggarakan pengelolaan pasar

Jenis dan Sumber Datas

Menurut Sutrisno Hadi (2006,157) jenis dan sumber data adalah :

1. Data primer merupakan data-data yang biasanya diperoleh melalui pengamatan langsung dilapangan misalnya dengan melakukan sesi wawancara dan mengisi kuesioner.
2. Data sekunder, biasanya diperoleh dari beberapa referensi buku-buku dan literatur yang ada kaitannya dengan bahasan pada penelitian yang dilakukan

Tanggung jawab BPBD sebagai Institusi terdepan didalam penanganan bencana adalah merupakan panggilan tugas yang bersifat kemanusiaan dan dilaksanakan dengan Ikhlas serta hati yang tulus. Berbagai kegiatan BPBD Kabupaten Lampung Tengah di medan bencana, baik di dalam penanganan Bencana Banjir, Kebakaran, Puting Beliung sampai dengan penanganan konflik social. Disamping kegiatan yang sudah dilakukan, kedepan BPBD Kabupaten Lampung Tengah juga telah memprogram serangkaian kegiatan dalam Tahun Anggaran 2019, yaitu :

- a. Sosialisasi Kampung Tangguh Bencana di wilayah Kecamatan Rumbia pada Bulan April 2019.
- b. Sosialisasi Penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) kepada pelaku usaha kecil menengah dan masyarakat di Wilayah Kabupaten Lampung Tengah pada bulan Juni 2019.

- c. Simulasi/ Gladi Manajemen Penanggulangan Bencana di Kecamatan Seputih Banyak pada bulan Mei 2019.
- d. Sosialisasi Pasca Bencana di Kecamatan Bandar Surabaya pada Bulan Mei 2019

Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan mempunyai tugas melaksanakan, menyelenggarakan, merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis dibidang pencegahan dan kesiapsiagaan bencana alam.

1. Penyiapan program pelaksanaan kegiatan pencegahan dan kesiapsiagaan;
2. Penyiapan, pengolahan, perumusan dan pensistematian serta pemberian informasi yang berkaitan dengan penyelamatan korban bencana;
3. Pelaksanaan, pengkoordinasian kegiatan siaga pencegahan bahaya kebakaran di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. Pengembangan program dan penyelamatan korban bencana;
5. Pelaksanaan dibidang pembelajaran yang berbasis teknologi dalam rangka guna mengantisipasi dan penyiagaan siaga bencana.
6. Penyiapan materi serta pelaksanaan jalannya persiapan guna mengevaluasi kinerja terhadap pelaksanaan tugas dalam menanggulangi bencana dan pasca bencana yang terjadi..
7. Penyusunan dan penyajian data-data base baik secara manual maupun komputerisi guna mendokumentasikan kinerja terhadap penanggulangan bencana

8. Evaluasi terhadap program kerja yang telah dibuat serta melaporkannya kepada atasan sebagai pertanggungjawaban kerja.
9. Atasan memberikan arahan-arahan dan petunjuk kerja kepada para bawahan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai baik secara lisan maupun berbentuk materi sesuai dengan ketentuan perundangan agar tercapainya efektivitas kerja.
10. Atasan memberikan penilaian terhadap kinerja para pegawai guna bahan pertimbangan yang akan dijadikan penilaian kinerja pegawai negeri sipil (SKP).
11. Pegawai mampu melaksanakan tugas kedinasan yang lainnya sesuai dengan tupoksi guna kelancaraan pelaksana tugas

4.1 Hasil Penelitian

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.850	2.147		-.862	.397
	Kompetensi	.629	.191	.576	3.293	.003
	Trust	.428	.179	.418	2.394	.025

Berdasarkan hasil perhitungan dan output pengolahan data SPSS V.21, maka persamaan regresi yang di bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = - 1.850 + 0,428 X_1 + 0,629 X_2 + et$$

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linier seperti di atas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) dari -1,850 mengartikan bahwa jika tidak memperhatikan variabel trust, dan Kompetensi yang dianggap konstan, kinerja keseluruhan akan turun sebesar 18,50 %
- b. Koefisien regresi X1 adalah 0,428, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel trust

terhadap kinerja secara keseluruhan adalah 0,428 atau 42,8% dengan anggapan bahwa variabel kompetensi dianggap konsisten atau nol.

- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,629, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,629 atau 62,9% dengan anggapan bahwa variabel trust dianggap konsisten.

Dari catatan di atas, dapat disimpulkan bahwa harga koefisien regresi X2 lebih besar dari harga koefisien regresi X1, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi lebih baik atau dominan daripada variabel trust dalam meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. di lingkungan Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah

Koefisien Korelasi

Tabel 4.15 Nilai Korelasi *Product Moment*

		Kompetensi	Trust	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.988**	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	27	27	27
Trust	Pearson Correlation	.988**	1	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	27	27	27
Kinerja	Pearson Correlation	.989**	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.4.2.3 Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.981	1.68970

a. Predictors: (Constant), Trust, Kompetensi

Koefisien determinasi (KD) = R.
 $p\text{Square} = 0.991 \times 0.991 = 0,983.$

$0,983 \times 100\% = 98,3\%$ dapat disimpulkan Trust (X_1) dan Kompetensi (X_2) kepada kinerja

pegawai (Y) pada Badan[Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah. sebesar 98,3% dan sisanya 1,7% yang tidak ditulis.

4.4.2.4 Uji Hipotesis secara Parsial : Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.850	2.147		-0.862	.397
	Kompetensi	.629	.191	.576	3.293	.003
	Trust	.428	.179	.418	2.394	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa t-hitung dari uji hipotesis parsial yaitu uji-t atau uji-t adalah 2,394, dan tingkat signifikansinya lebih besar dari t-tabel sebesar 2,063. 0,025. Kepercayaan mempengaruhi kinerja karyawan karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis I diterima. Oleh karena itu, hipotesis “kepercayaan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Lampung Tengah (BPBD)” diterima.

Dari ttest atau ttest, ttest adalah 3,293, lebih besar dari ttabel 2,063 dan memiliki nilai signifikan 0,003. Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis II diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah: “Kapasitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Lampung Tengah (BPBD).

Tabel 4.15 Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3850.885	2	1925.443	674.391	.000 ^a
	Residual	68.522	24	2.855		
	Total	3919.407	26			

a. Predictors: (Constant), Trust, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian pada uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, maka didapatkan hasil dari kedua variabel yang diukur yaitu X₁ dan X₂ maka nilai F_{hitung} sebesar 674.391 nilai F_{tabel} dk pembilang = 2 dan dk penyebut n - k = 27-3 = 24, dengan kepercayaan

sekitar 95% (α=0,05) maka hasil F_{tabel} = 3,40. Perhitungan satu arah dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), (df₁) = 2, dan (df₂) = 24, F_{hitung} adalah 674.391 < F_{tabel} = 3,40, hasil uji signifikansi nilai Sig_{hitung} sebesar 0,000 > 0,05, kesimpulannya

Hipotesis III “**di terima**”. Maka Trust(X_1) dan Kompetensi(X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Trust terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah didapat hasil bahwa: Ada pengaruh antara Trust terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah hasil dari uji t atau t tes dengan analisis ini dapat diketahui bahwa dengan adanya peningkatan trust maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah didapat hasil bahwa: Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah hasil Dari uji t atau t tes dengan analisis ini dapat diketahui bahwa kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah.
3. Trust dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah didapat hasil bahwa. Secara simultan (uji f) didapat hasil bahwa trust (X_1) dan kompetensi (X_2)

secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah.

4. Dari uji regresi linier berganda bahwa nilai koefisien regresi $X_2 <$ koefisien regresi X_1 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi dominan dibandingkan variable trust dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah

Implikasi

1. Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian ini, penulis berharap akan mampu meningkatkan pengetahuan penulis sekaligus sebagai bahan pertimbangan bagi jajaran pimpinan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah melakukan perbaikan-perbaikan pada hambatan yang muncul mengenai kondisi trust dan kompetensi pegawai demi peningkatan kualitas kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah sehingga berkontribusi secara positif bagi perkembangan organisasi, selain dari referensi penelitian ini menjadi acuan dasar bagi pimpinan dalam menciptakan kebijakan strategis guna kepentingan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Tengah kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlintya Yustica Fanny, 2021, *Analisis Hubungan Antara Trust, Commitment, Economic Satisfaction Dan Non-Economic Satisfaction Dalam Manufacturer-Supplier Relationships Pada Industri Pengolahan Di Surabaya*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.8 No.1
- Husnan, 2013, *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*, Edisi keempat, BPF, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Rosdakarya; Bandung
- Palan, R, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, PPM; Jakarta
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1. Yogyakarta. JBTI.
- Sutrisno Hadi, 2006. *Analisis Regresi*, Andi offset, Yogyakarta
- Zulganef dan Asfia Murni. 2006. *Hubungan kepuasan dan kepercayaan mahasiswa terhadap lembaga pendidikan tinggi dengan keinginan untuk melanjutkan studi keperguruan tinggi*. Jurnal manajemen dan terapan. Tahun 1, No. 2, Universitas Widyatama Bandung
- Renstra BPBD Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah No 8 Tahun 2011 Perda Tentang Perubahan Perda No 12 Tahun 2017