



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Fransisca Rith Risnawati<sup>1)\*</sup>; Herlindah<sup>2)</sup>; Azlan Azahari<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

[fransiscarithrisnawati@gmail.com](mailto:fransiscarithrisnawati@gmail.com) \*(Tanda untuk korespondensi author)

### ABSTRACT

*The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at the Manokwari Regency Regional Disaster Management Agency Service. This study aims to analyze: 1) The influence of leadership style, communication and work discipline has a partial effect on employee performance, 2) The influence of leadership style, communication and work discipline has a simultaneous effect on employee performance, 3) The most dominant variable influences employee performance at the Agency Regional Disaster Management in Manokwari Regency. The population of this study was 46 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.*

*The results showed that: 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, 2) Communication has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 4) Variables Work Motivation, Work Discipline and Satisfaction Work simultaneously has a positive and significant effect on performance variables. 5) The most dominant variable that affects performance is the communication variable.*

**Keywords:** *Leadership Style, Communication, Work Discipline and Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat dipungkiri. Ini membantu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan yang akan membina hubungan baik antara pegawai dan pimpinan. Tanpa ini, organisasi tidak akan bertahan dan tidak akan mampu menarik orang-orang terbaik. Organisasi harus ingat bahwa pegawaiilah yang membentuk hati dan jiwa organisasi. Jika organisasi berjalan lancar, pegawai senang dan mengikuti hari kerja, tidak akan ada motivasi bagi staf untuk mencari peluang yang lebih baik di luar organisasi. Inilah sebabnya mengapa pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat dipahami tanpa memahami peran dan tanggung jawab pimpinan. Pegawai memainkan peran yang sangat penting, dan inilah yang menjadikan mereka sebagai kehidupan dan jiwa organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan suatu organisasi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagaimana usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Selain itu Menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Suswardji dkk. (2012), bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan, kemampuan, usaha dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan sesuai fungsi target atau sasaran serta kriteria yang ditetapkan mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan serta kerjasama secara tim dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja.

Kegiatan kepemimpinan dan komunikasi merupakan kegiatan sehari-hari yang berlangsung secara terus menerus tanpa ada hentinya. Kepemimpinan dilakukan untuk memberikan perintah, pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan itu sendiri maupun kepada karyawan lain. Pemberian perintah, pengambilan keputusan dan pengawasan dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan dapat mencapai target oleh organisasi Demikian pula dengan komunikasi, dilakukan antara pegawai ataupun pegawai dengan atasan dan sebaliknya. Komunikasi sangat diperlukan agar informasi dan kejelasan perintah dari pimpinan dapat dipahami oleh karyawan. Kepemimpinan mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok yang cukup komprehensif dan bermanfaat (Hughes et al. 2012). Pendapat lain mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001).

Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 1995). Perhatian utama pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka. *Style of Leadership* yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya.

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting untuk

mencapai suatu visi misi dan tujuan suatu perusahaan. Menurut Samosir (2021), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

Beberapa hasil penelitian sebelumnya masih menghasilkan informasi yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan penelitian Samosir (2020), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Samosir (2020) bahwa komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Geralt et al., (2020), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rinawati (2019), komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. selain ikut andil dalam membangun iklim organisasi, komunikasi organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward (Komunikasi dari atas ke bawah), komunikasi upward (komunikasi dari bawah ke atas) komunikasi horizontal (komunikasi dari orang-orang yang sama level/ tingkatannya), mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program.

Komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut (Bangun, 2012:361). Komunikasi sebagai proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi atau mempengaruhi perilaku (Daft, 2010). Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Komunikasi adalah interaksi antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Samosir (2021); Panjaitan (2017), komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan- peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafrina, 2017). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil (Syafrina, 2017).

Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai

alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafrina, 2017). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan (Rivai, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan berdasarkan kesadaran diri dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Ernawati, 2016; Zahara & Hidayat, 2017).

Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja telah dilakukan oleh (Abdul Rachman Saleh, Hardino, 2018; Muftih Aspiyah; Martono, 2016; Heny, 2015; Apfia Ferawati, 2017; Runtunuwu et al, 2015; Vidia Aulia, Trianasari, 2021; Sukirman, 2020; Andia Salsabilla; Ian Nurpatria Suryawan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Fenomena pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Manokwari menunjukkan bahwa kinerja pegawainya masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah memberikan dampak yang negatif pada proses pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Rendahnya kinerja pegawai mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik dibarengi dengan disiplin kerja yang baik dari para pegawai. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, didukung dengan gaya kepemimpinan yang demokratis dari pimpinan dan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Menurut Gibson dalam Samsuddin (2018), gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (dalam Samsuddin (2018), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Sumidjo dalam Samsuddin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung arti bagaimana pemimpin itu berhubungan dengan bawahan. Reksohadiprojo dan Handoko (dalam Samsuddin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Sedangkan menurut Tjiptono Fandy dan Anastasia Diana (dalam Samsuddin (2018), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, melalui komunikasi manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan lainnya dan bisa saling bertukar informasi. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lainnya (Djamarah, 2002). Kualitas komunikasi adalah proses timbal balik (dua arah) antara sumber pesan atau informasi dengan penerima pesan. Bila seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain dan orang itu memberikan respon, maka proses komunikasi dikatakan berlangsung secara efektif (Widjaja, 2010). Istilah komunikasi berasal dari kata latin *communicatio* dan bersumber

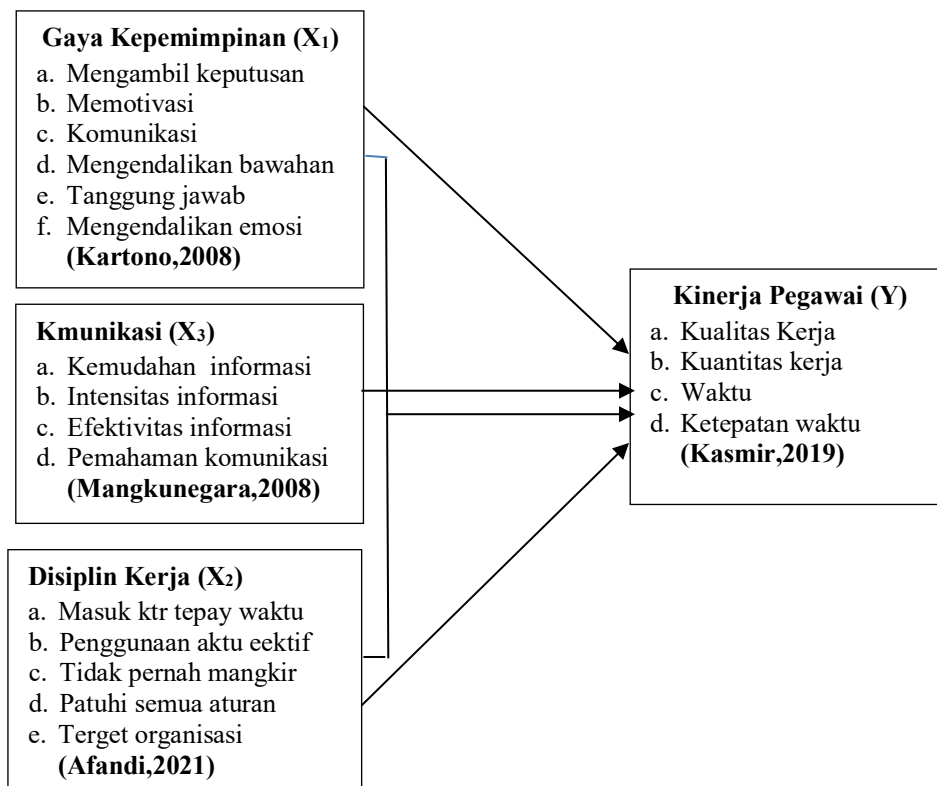
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

---

dari kata communis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna ilmu komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. komunikasi juga adalah proses mengubah perilaku orang lain (Rinawati, 2019).

Menurut Wahjono et.al., (2020) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Bangun (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- H1 :** Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Manokwari.
- H2 :** Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Manokwari.
- H3 :** Variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Manokwari.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir,2013).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten berjumlah 46 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh artinya semua populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 46 orang.

### **Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yaitu kemampuan individu budaya kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

---

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

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan  
X<sub>2</sub> = Komunikasi  
X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja  
a = konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, = Koefisien pengaruh  
e = Faktor Error

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 46 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan  $r\text{-kritis} = 0.291$ . Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-kritis}$  maka status butir kuesioner adalah valid dan jika  $r\text{-hitung} < r\text{-kritis}$  maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas  
Tabel Uji Instrumen – Validitas**

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.878	0.291	0	Valid
	X1.2	0.842	0.291	0	Valid
	X1.3	0.685	0.291	0	Valid
	X1.4	0.919	0.291	0	Valid
	X1.5	0.714	0.291	0	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.830	0.291	0	Valid
	X2.2	0.705	0.291	0	Valid
	X2.3	0.719	0.291	0	Valid
	X2.4	0.496	0.291	0	Valid
	X2.5	0.900	0.291	0	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.646	0.291	0	Valid
	X3.2	0.705	0.291	0	Valid
	X3.3	0.756	0.291	0	Valid

	<b>X3.4</b>	0.755	0.291	0	Valid
	<b>X3.5</b>	0.873	0.291	0	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>Y1</b>	0.901	0.291	0	Valid
	<b>Y2</b>	0.886	0.291	0	Valid
	<b>Y3</b>	0.687	0.291	0	Valid
	<b>Y4</b>	0.804	0.291	0	Valid
	<b>Y5</b>	0.510	0.291	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r-hitung) yang hasilnya lebih besar dari r-tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 291. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0. 291 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	0.862	0.6	Reliabel
<b>Komunikasi (X2)</b>	0.768	0.6	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	0.803	0.6	Reliabel
<b>Kinerja (Y)</b>	0.819	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

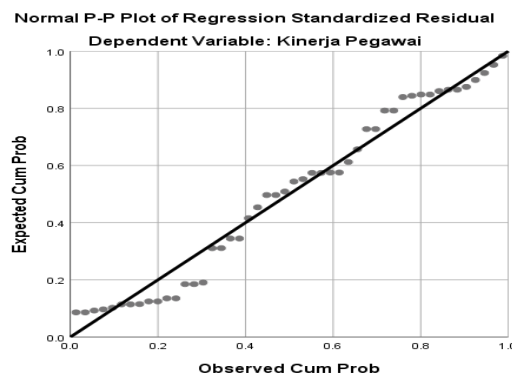
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30573695
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.073
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

**Uji T (Uji Parsial)**

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.517	.998		-1.520	.136		
	Gaya Kepemimpinan	.337	.097	.304	3.460	.001	.270	3.700
	Komunikasi	.490	.090	.458	5.426	.000	.292	3.422
	Disiplin Kerja	.275	.105	.258	2.621	.012	.216	4.640

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -1.517 + 0.337X_1 + 0.490X_2 + 0,275X_3$$

Dimana :

**Y = Kinerja**

**X1 = Gaya Kepemimpinan**

**X2 = Komunikasi**

**X3 = Disiplin**

**e = Standar error**

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-1.517) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-1.517).
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0.337 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.337%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X2) adalah 0,490 artinya jika variabel Komunikasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,156%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0, 275 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0, 435%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerj terhadap kinerja.

## **Pembahasan**

### **1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja)**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.460 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.015 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 3.460 > 2.015$ , karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0.001 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

## 2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.426 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 5.426 > 2.015$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Komunikasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Komunikasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

## 3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.621 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.621 > 2.015$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,012 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Manokwari. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Manokwari. Hal ini berarti Komunikasi memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Manokwari. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Komunikasi (X2).

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Meningkatkan pelatihan kepemimpinan: Berdasarkan temuan penelitian, penting untuk memberikan pelatihan kepemimpinan yang memperkuat keterampilan dan pemahaman kepemimpinan kepada pemimpin di Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Membangun budaya komunikasi yang terbuka: Dalam upaya meningkatkan kinerja, penting untuk menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan di antara

anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Ini melibatkan memastikan aliran informasi yang lancar dan saling pemahaman antara pemimpin dan anggota tim.

Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan: Disiplin kerja yang baik dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Hal ini dapat berupa pengakuan atas pencapaian individu, tim, atau unit kerja yang memiliki kinerja yang baik..

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Rachman Saleh, Hardino (2018): Pengaruh disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas penyuluh bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.

Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke- 2). ZANAFI PUBLISHING

Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakankedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Andia Salsabilla; Ian Nurpatricia Suryawan (2021)” Pengaruh kepuasan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyaan

Apfia Ferawati (2017): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.  
Bennis,W. 2011. Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.18, No. 6: 7-10.

Dewi Rahmawati, (2016): Pengaruh Kemampuan Individu dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung

Ghozali, Imam. 2011. Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta

Heny (2015): Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana.2017. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 9 No.2 Tahun: 2017

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

---

- Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana (2017): Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 9 No.2 Tahun: 2017
- Latiafah (2018): Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *Forum Ekonomi*,20(2),2018, 87-96
- Mangkunegara AP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Megawaty (2023): Pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Panakukkang Makassar. *JURNAL ILMIAH*,Vol.20N0.1(2023)
- Muftih Aspiyah; Martono (2016): Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Rivai, Veuthzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*.Eighteenth Edition. England:Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Runtunuwu et al, (2015): Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sahnan Rangkuti (2017):Pengaruh kemampuan individu, tingkat usaha dan dukungan organisasi dengan kinerja karyawan.. *Jurnal Warta Edisi : 51 Januari 2017 | ISSN : 1829 - 7463*
- Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna (2020): Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).

Sedarmayanti, 2019, Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refika Aditama.

Sherly,A.S. Dita (2016): Analisis Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Carrefour Indonesia Cabang MadiunRepository Universitas Muhammadiyah Ponorogi

Shofa Rohman (2018): Pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata edukasi kampung coklat kabupaten Blitar.

Soedjadi, F.X. 2012. Analisis Manajemen Modern. Jakarta : Toko Gunung Agung.

Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. 2020. Pengantar Manajemen (Edisi ke-2). PT Raja Grafindo Persada

Wahid Hermawan (2022): Analisis Pengaruh Kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam menunjang kemajuan organisasi. *Jurnal MSDM, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol.9 No.3 (2022)*



Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2023 by the Author(s).