

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (BPBD KABUPATEN EMPAT LAWANG)**

Erdi Satria Novrata<sup>(1)</sup> Ade Tiara Yulinda<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup>UM Palembang

<sup>(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[erdiesn@yahoo.com](mailto:erdiesn@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance, work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, and the influence of leadership style, work motivation, work discipline simultaneously on the performance of BPBD employees at Empat Lawang Regency. This research method is associative and data collection by observation, interviews and questionnaires. The population in this study were 38 employees, the data analysis method was "validation test, reliability test, classical assumption test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple regression analysis, f-test, and t-test, and hypothesis testing. "The results showed multiple linear regression of  $Y = .335(x1) + .324(x2) + .497(X3) + e$ , where the constant value (a) = .410 . While the F test (simultaneous) where the significant value is  $0.000 < 0.05$ , which means that leadership style, work discipline, work motivation have a positive and significant effect on the performance of BPBD employees in Empat Lawang Regency.

**Keywords:** Leadership Style, Discipline, Work Motivation and Performance

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi memberikan hal positif bagi suatu negara khususnya Indonesia. Indonesia merupakan negara kepulauan yang secara geografis diapit oleh dua benua yaitu benua Asia dan benua Australia, yang mengakibatkan Indonesia salah satu negara yang berada dalam posisi rawan bencana. Bencana yang terjadi di Indonesia selama ini selalu memberikan kerugian baik secara materi dalam angka yang cukup besar dan memperlambat perkembangan. Hal ini dapat mempengaruhi lambatnya kemajuan masa globalisasi tersebut. Guna mengatasi berbagai masalah tersebut maka pemerintah Indonesia membentuk Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) yang bertujuan untuk menanggulangi bencana dan meminimalisir kerugian, dalam rangka mendukung pemerintah dalam menghadapi kemajuan era globalisasi.

Akan tetapi bencana di tanah air ini terjadi bukan didaerah tertentu saja bahkan hampir di setiap daerah mengalami bencana untuk itu maka dibentuklah badan penanggulangan bencana daerah (BPBD), ditingkat provinsi, kabupaten/kota madya. Yang berada di bawah satu naungan yaitu Badan Penanggulangan Bencana Nasional (BNPB) yang mempunyai fungsi dan tujuan yang sama. Sehingga masalah dalam suatu negara dapat dijangkau secara merata. Demi tercapainya suatu tujuan maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang baik, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan, baik individu maupun kelompok. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau kerja tentu terkait dengan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi tingkat kemauan dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak

sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat keberhasilan kerja dan kepuasan yang didapat.

Kinerja seseorang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga menjadi penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh kekuasaan gerak, ritual dan urutan kerja sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Kinerja tentunya dapat dilihat atau dinilai dari bagaimana seseorang menyelesaikan tugasnya yang diberikan dan bagaimana perilakunya melaksanakan tugas tersebut. Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pengaruh gaya kepemimpinan berperan penting dalam suatu organisasi, ini bertujuan agar dapat mempengaruhi Kinerja bawahannya supaya bekerja dengan cepat dan tepat. Menurut Thoha (2010), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Disiplin juga sangat penting bagi mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai atau karyawan perlu mempunyai disiplin kerja dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya. Kedisiplinan adalah kemampuan dan kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap tugasnya. Karena bagaimana pun seorang atau pimpinan merupakan cermin bagi anggotanya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin akan memberikan warna terhadap hasil kerja bawahannya. Siagian (2010) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin, motivasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Motivasi memberikan cara gairah kerja, supaya bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan. Winardi (2014:541) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu indikasi dari komitmen. Seseorang dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota, BPBD dibentuk berdasarkan peraturan presiden No 8 Tahun 2008. Empat Lawang salah satunya merupakan kabupaten yang berada di provinsi Sumatera Selatan yang letak geografisnya masih rawan bencana, yang artinya peran BPBD sangatlah penting dalam menanggulangi bencana serta mendukung dalam perkembangan kabupaten tersebut

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang, E.Y menyebutkan Pada Tanggal 27 Desember 2021, bahwa adanya permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang mendisiplin dan memotivasi bawahannya seperti telat apel pagi, dan pulang lebih cepat dari jadwal yang ditentukan. kemudian Motivasi yang kurang jadi salah satu penyebab kinerja kurang baik seperti kurang semangat, Sehingga kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang ada di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang, dalam mengerjakan tugas yang diberikan, belum sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Faktor gaya kepemimpinan seringkali menjadi faktor utama dalam sebuah kinerja, dampak yang diberikan sangat berpengaruh kedepannya ini terlihat dari bagaimana kinerja kedepannya dalam menjalankan tugasnya. Robbins (2012) menegaskan bahwa faktor gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Para pemimpin yang tinggi dalam struktur prakarsa dan pertimbangan, cenderung lebih sering mencapai kinerja dan

kepuasaan bawahan. Jadi dapat diinterpretasikan bahwa faktor kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai.

Disisi lain faktor Kedisiplinan pegawai juga masih rendah, Kurangnya kedisiplin pegawai dalam menjalankan tugas ini menyebabkan kurang optimalnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan. Martoyo (2016) mengemukakan ada faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin kerja yaitu juga melibatkan motivasi, kepemimpinan, kesejahteraan, pendidikan dan latihan.

Selain permasalahan diatas faktor motivasi juga menjadi bagian dari masalah sebuah kinerja Winardi (2014) menegaskan bahwa faktor motivasi kerja merupakan salah satu indikasi dari komitmen. Seseorang dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Untuk memahami yang terjadi perlu dilakukan analisis hasil eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara empiris dan konseptual. Berdasarkan ini dinyatakan keempat variabel yaitu gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap masalah kinerja tersebut. Beranjak dari pemikiran ini direncanakan suatu penelitian yang berjudul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang."

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiono,2012:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) berjumlah 38 orang

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Dalam sampel penelitian ini terdiri dari Kepala Pelaksana Dinas BPBD, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kasi dan staff pegawai lainnya yang ada di DINAS BPBD Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 38 orang (sampel jenuh).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode agar diperoleh data yang lengkap. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang ada Di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Dalam Penelitian ini peneliti mengumpulkan dan mengelolah data dari kepentingan kuisisioner dengan memberikan bobot penilaian setiap pertanyaan berdasarkan Skala likert (sugiyono, 2009) yang menggunakan metode scoring. Menurut (sugiyono 2009), peneliti yang menggunakan skala likert dalam bentuk cheklis mempunyai bobot penilainya sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
**Instrument Skala Likert**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiono 2010)

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. yang menggunakan regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Adapun model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Sugiono,2010)}$$

Dimana:

Y = Kinerja

e = standar error

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah.

### Uji-F

Uji serempak adalah pengujian yang dilakukan kepada seluruh variabel penelitian secara bersamaan baik seluruh variabel x terhadap variabel y. Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat di dalam model secara serempak terhadap variabel terikat. Hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya secara serempak Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.
2. H<sub>a</sub> : Minimal satu  $\beta_i \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .
- b. H<sub>0</sub> ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### Uji-t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independenterhadap variabel dependen dengan pengujian sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_i \leq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_1 : \beta_i > 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:
  - a.  $H_0$  diterima jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
  - b.  $H_0$  ditolak jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## HASIL

### Tanggapan responden tentang Kinerja

Dalam menyebarkan kuesioner, salah satu variabel yang diteliti adalah mengenai Kinerja sebagai variabel Y di dalam penelitian. Terdapat 10 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ke 2 dengan pernyataan masing-masing indikator sebanyak 2 pernyataan. kuesioner ini diisi oleh responden sebanyak 38 Pegawai yang bekerja di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kinerja yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 atau memiliki nilai mean sebesar 3,72 dengan kategori tinggi/baik, range score dapat dilihat pada bab 3. Artinya kinerja pada Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang sudah baik. Dimana nilai tertinggi ada pada item pernyataan (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) dimana pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang sudah mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, selanjutnya nilai terendah ada pada item pernyataan (Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan) dimana kuantitas atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan cenderung blm memenuhi target, maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja untuk meningkatkan masalah ini. Perbedaan dari pernyataan tersebut dimana yang pertama bersifat 1 pekerjaan yang dapat dikerjakan sedangkan yang kedua bersifat banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan,

### Gaya kepemimpinan

Berikut adalah hasil tanggapan pegawai dinas BPBD Empat Lawang tentang Gaya kepemimpinan dilihat dari nilai rata-rata gaya kepemimpinan yang ada Di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang sebesar 3,63, dimana nilai tersebut berdasarkan range score 3,40 s/d 4,19 pada bab 3 ada pada katagori tinggi/Baik. Nilai tertinggi ada pada pernyataan item No 10 (Atasan saya melakukan komunikasi dua arah kepada pegawainya dalam memecahkan masalahnya) dengan nilai 4.08 yang artinya dalam suatu masalah pemimpin juga berkonsultasi dengan pegawai lainnya demi memecahkan/mencapai tujuan bersama. Sedangkan item dengan nilai rendah ada pada No 8 (Atasan saya selalu memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugasnya dengan caranya sendiri) pada pernyataan ini dengan nilai 3.42, dimana salah satunya ada pada tugas BPBD Kabupaten empat lawang bersifat tanggap darurat, yang artinya pemimpin tidak mengarahkan tugas untuk dilakukan sendiri akan tetapi bersifat bersama.

### Disiplin Kerja

Selanjutnya tanggapan responden tentang disiplin kerja, berdasarkan tabel diatas 4.2.3 dapat dilihat hasil nilai rata-rata senilai 3,96 dimana hasil tersebut berdasarkan dari 10 pernyataan dengan 5 indikator, berdasarkan range score 3,40 s/d 4,19 baik/tinggi. Pernyataan tertinggi terdapat pada item no 8 yaitu dengan pernyataan (Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan) dengan nilai 4,16 dan nilai terendah terdapat pada item no 7 yaitu

dengan pernyataan (Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan) dengan range score 3,76. Hasil yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan kalau disiplin kerja pada Kinerja dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang dengan kondisi baik.

### Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden nilai rata-rata pada indikator Motivasi berada pada range score 3,40 s/d 4,19 dengan nilai 3,96 yang berarti motivasi kerja dengan kondisi baik/tinggi, hasil tersebut didapat dengan 6 pernyataan dengan 3 indikator. Nilai tertinggi didapat pada item no 4 (Saya berusaha melaksanakan tugas agar mendapatkan peningkatan jabatan kerja), dengan score 4,21 sedangkan nilai terendah berada pada item no 2 dengan pernyataan (Saya dalam bekerja sesuai dengan pendidikan yang dapat diandalkan). Dapat disimpulkan Motivasi kerja pada dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang dalam kondisi baik.

### Hasil Uji Linear Berganda

Analisis regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan mengenai tanggapan responden terhadap variabel pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Berikut adalah hasil regresi linear berganda dari olahan SPSS:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.410	4.681		.088	.931
	GK	.335	.108	.383	3.088	.004
	DK	.324	.091	.386	3.559	.001
	MK	.497	.163	.353	3.059	.004

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat pada kolom bagian kedua B diperoleh gaya kepemimpinan( $X_1$ ) sebesar.335, disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar.324 dan motivasi kerja( $X_3$ ) sebesar .497, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, yakni :

$$Y = .335 X_1 + .324 X_2 + .497 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = .410 ini menunjukkan bahwa jika Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja dianggap konstan maka Variabel Kinerja pegawai akan bernilai .410
2. Koefisien  $X_1 = 0,335$  menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika Variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,335. Tanda Positif Pada Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hubungan searah antara Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien  $X_2 = .324$  menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika Variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja pegawai tidak akan bertambah sebesar .324 Tanda positif Pada Variabel Disiplin Kerja menunjukkan hubungan koefisien antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien  $X_3 = .497$  menunjukkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai atau dengan kata lain jika Variabel Motivasi ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan bertambah sebesar .497 Tanda Positif Pada Variabel Motivasi menunjukkan hubungan searah antara Variabel Motivasi Terhadap Kinerja pegawai.

## Uji F

Berikut adalah hasil uji-f (simulutan) berdasarkan 38 responden dengan 3 variabel dependen dan 1 variabel indeviden

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Serempak (Uji-F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.787	3	169.929	22.474	.000 <sup>b</sup>
	Residual	257.081	34	7.561		
	Total	766.868	37			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), MK, DK, GK

Berdasarkan Tabel 4.5.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai dinas BPBD kabupaten empat lawang.

Jika dilihat hasil perolehan Fhitung adalah 22.474 (dilihat pada kolom F) lebih besar (>) dari Ftabel yakni sebesar 2,87 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja pegawai. F tabel diperoleh dengan menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah  $k - 1$  ( $k =$  jumlah variabel), sehingga diketahui nilai di pembilang adalah  $4 - 1 = 3$ . Sedangkan nilai df penyebut adalah  $n - k$  sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $38 - 3 = 35$  sehingga nilai F tabel adalah 2,87.

## Uji-t

Berikut adalah hasil uji-t (parsial) berdasarkan 38 responden dengan 3 variabel dependen dan 1 variabel indeviden

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.410	4.681		.088	.931
	GK	.335	.108	.383	3.088	.004
	DK	.324	.091	.386	3.559	.001
	MK	.497	.163	.353	3.059	.004

### 1. Gaya Kepemimpinan ( $x_1$ )

Berdasarkan tabel 4.4.2.1 diatas, secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $x_1$ ) t hitung (3.088) > t tabel (3.001954) menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Tingkat signifikannya bisa dilihat dari nilai sig untuk Variabel Gaya Kepemimpinan pada tabel *coefficients* adalah sebesar  $0,004 < 0,005$  menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja.

## 2. Disiplin Kerja ( $x_2$ )

Berdasarkan tabel 4.4.2.2 diatas, secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $x_2$ ) t hitung (3.559) > t tabel (3.001954) menunjukkan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Tingkat signifikannya bisa dilihat dari nilai *sig* untuk Variabel Gaya Kepemimpinan pada tabel *coefficients* adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  menunjukkan Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja.

## 3. Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel 4.4.2.2 diatas, secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $x_2$ ) t hitung (6.343) > t tabel (3.001954) menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Tingkat signifikannya bisa dilihat dari nilai *sig* untuk Variabel Gaya Kepemimpinan pada tabel *coefficients* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskripsi dan regresi linier berganda. Pada teknik analisis deskripsi digambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, dan umur.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini salah satunya menggunakan kuesioner. Jumlah butir pernyataan dalam kuesioner seluruhnya adalah sebanyak 36 pernyataan dengan jumlah 38 orang responden. Pengolahan data dari kuesioner menggunakan *software SPSS*.

Pengujian dilakukan yang dilakukan kepada 38 orang responden untuk mengetahui bagaimana pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berikut ini pembahasan hasil pengujian dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian yang dilakukan kepada 38 responden menunjukan bahwa gaya kepemimpinan ( $x_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Pada pengujian ini terdapat 10 pernyataan didalam kuesioner yang menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan yang ada di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 5 indikator yang masing-masing indikator mempunyai 2 pernyataan, hasil ini diperoleh dari hasil uji t yang merupakan hubungan tiap-tiap Variabel ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) dimana terdapat nilai t hitung (3.088) > t tabel (3.001954) yang artinya mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikan  $0,004 < \text{lebih kecil dari } 0,005$ . Hal ini berarti semakin baik pengaruh gaya kepemimpinan berarti semakin baik pula kinerja pegawai yang ada pada dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat- saat sekarang ini dimana semua serba terbuka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Lotje, dkk (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) Menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ) tetapi tidak signifikan, hal ini dapat dilihat pada



uji t dimana hasil t hitung (3.559) > t tabel (3.001954) yang berarti mempunyai pengaruh positif, sedangkan nilai signifikannya  $0.001 < 0.005$  yang berarti signifikan. Dapat diartikan apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan pengaruh positif juga pada kinerja pegawai pada Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.

Hasil pengujian ini juga didukung oleh penelitian Veronika Selviati (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja yang kuat (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari jurnal Meisy Suwuh juga mendukung dengan menyatakan bahwa “*Discipline do not have a significant impact on employee performance*”.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian variabel ketiga dimana variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada uji parsial dimana nilai t tabel (3.059) > t tabel (3.001954) dan juga berpengaruh signifikan dimana nilai signifikan motivasi kerja ( $0.004 < 0.005$ ), yang berarti pengaruh motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hermawan (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai Dinas Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika motivasi yang diberikan sudah baik, tentu akan mampu mendorong untuk peningkatan kinerja didalam diri pegawai, (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil yang didapat pada uji f (simulutan) perolehan F hitung adalah 22.474 (dilihat pada kolom F) lebih besar (>) dari F tabel yakni sebesar 2,87 dengan signifikan (0.000) lebih kecil dari < ( $0.005$ ), yang berarti apabila ketiga variabel ditingkatkan maka akan memberikan hal yang baik juga terhadap kinerja pegawai dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.

Gaya kepemimpinan di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya. Sifat seorang pemimpin di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang. sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin serta ditentukan oleh kemampuan kepribadian pemimpin yang memiliki kualitas dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

Disiplin kerja Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang dilihat dari Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang, Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang Ketaatan karyawan Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui

besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya. dari sisi Tingkat kewaspadaan yang tinggi, pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Serta Bekerja secara etis, beberapa Pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke sesama rekan kerja. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan di Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.

Hal hal tersebut pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang menjadi baik dari segi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas, dan kemandirian yang ada pada pegawai Dinas BPBD Kabupaten Empat Lawang.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
4. Gaya kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bejo Siswanto, 2010. *Manajemen Tenaga kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Bohlander, dkk. 2010. *Printciples of Human Resaurce. Management, 15<sup>th</sup> ed.* Mason, OH: South Western-Canggage Learning.
- Desianty, Sovyia. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 2.No. 1 Januari. Hal. 69 – 84.
- Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penewrapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Dipta dan Susilo totoRaharjo(2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*, Di Ponogoro Jurnal Of Management, Vol.1, No 1, 2011.
- Diantri, Ida Ayu Putu Septi. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Tbk Cab.* Denpasar. Skripsi Universitas Udayana.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Grup.

- Fahmi. (2009). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran*. Semarang: Skripsi Universitas Gunadarma.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jember: Universitas Jember.
- Fuad mas'ud, 2004, "Survei Diagnosis Organisasi Nasional," Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George dan Jones, 2005. *Understanding and Organizational Behavior 4<sup>th</sup> Edition*, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jihad, K. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staff Perawat di RSUD Buntok Kalimantan Tengah*, Tesis Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE).
- Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Jumjuma, 2011. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*. Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo
- Kreitner, Robert., and Kinicki, Angelo. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Buku 1. Alih Bahasa: Biro Bahasa Alkemis. Salemba Empat. Jakarta.
- Kristianawati, S. I. (2003). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Perawat Dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Darurat RS Sardjito Yogyakarta*. (Doctoral Dissertation, Diponegoro University).
- Kumarawati, dkk. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa
- Lotje Kawet., Mamesah, Andrew M.C., Victor P.K Lengkong. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado*. Jurnal EMBA. 4 (3): 600-611.
- Luthans, Fred, 2008. *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw-Hill Compaines, Inc.

- Martoyo. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nopitasari, Elsa dan Krisnandy, Herry. 2018. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pt Pangan Sari Utama Food Industry*”. Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia, Volume !4. No1.
- Nuraeni. 2010. *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan*, Jakarta, ElexMedia Komputindo.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Paramita, lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrasi Negara, Vol 5, No 3, 2017. Hal: 6168-6182.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Struktur. Desain dan Aplikasi*. Alih Bahasa: jusuf Udaya. Jakarta: Arean.
- Saefullah dkk. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sanjaya. 2015. *Model Pengajaran dan Pembelajaran*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta meningkatkan Kerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Lutfi. 2012. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Stephen P Robbins, 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi ke 10. Penerbit Erlangga
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, Denok 2018, *Pengaruh Motivasi dan Diskusi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal Semarak.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tri Hardjono, 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil*, Semarang.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.