

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara**

### *The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara*

**Habib Ridho Pratama**

*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

*Jl. Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan – Sumatera Utara, Indonesia*

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership style and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees at the Office of the Regional Disaster Management Agency of North Sumatra Province. Samples were selected using the random sampling method with the Slovin formula. Data is processed using multiple linear regression statistical test methods. The results of this study prove that leadership style has a significant effect on employee performance at the Office of the Regional Disaster Management Agency of North Sumatra Province. Likewise, the work discipline that affects the performance of employees at the Office of the Regional Disaster Management Agency of North Sumatra Province. The leadership style and work discipline simultaneously influence the performance of employees in the Office of the Regional Disaster Management Agency of North Sumatra Province.*

*Keywords : employee performance, leadership style, work discipline*

#### **Pendahuluan**

Penyelenggaraan suatu Negara dan Pemerintahan diperlukan suatu sistem administrasi yang sangat kompleks yang sering disebut sebagai administrasi Negara. Administrasi Negara adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja secara efektif dan efisien. Baik buruknya organisasi dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja yang mengandung makna prestasi yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja yang tinggi yang

menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah yang menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan (Dharma, 2008). Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi merupakan dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara harus mampu memerhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya serta memerhatikan tingkat kompensasi yang sesuai agar pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Pemerintah.

Di samping itu Pemerintah harus mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan pegawai atau antara pegawai yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah Gaya kepemimpinan yang di terapkan kurang tepat untuk pegawai hal ini mengidentifikasi adanya tingkat disiplin yang rendah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan prariset di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam hasil target kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, hal ini mengidentifikasi lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional pemerintah yang berdampak langsung pada targer kerja pemerintah. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam pemerintah

maka pencapaian target kerja semakin susah dicapai dalam pemerintah.

Peningkatan kinerja pegawai kiranya masalah disiplin yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pemimpin. Tidaklah mudah bagi pemimpin dalam membangun disiplin kerja bagi pegawai atas permasalahan tersebut. Disinilah dituntut peran gaya kepemimpinan seperti apakah yang dapat membimbing dan mengarahkan pegawai sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi pegawai, dan kinerja pegawai menjadi maksimal sehingga mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya. Sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang lain. Hal ini justru menurunkan kinerja pegawainya, menghambat proses produksi buku dan memperlambat pencapaian target.

Ketika tingkat kedisiplinan pegawai tinggi, target dari pemerintah akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. tidak akan terjadi keterlambatan pekerjaan yang dikerjakan dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas pekerjaan yang dikerjakan juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Maka peneliti mengujukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## Metodologi

### Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 orang.

**Tabel 1.**  
**Tabel Data Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah PROVSU**

Unit Kerja	Jumlah Pegawai
Bidang Umum dan Kepegawaian	19
Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	13
Bidang Penanganan Darurat, Peralatan dan Logistik	12
Bidang Rehabilitas dan Rekonstruksi	12
Bidang Kerjasama, Pengendalian dan Evaluasi	14
Tenaga Harian Lepas (THL)	25
Satuan Tugas (SATGAS)	100
<b>Jumlah</b>	<b>195</b>

Sumber : Dokumen BPBD, 2019 (Data diolah)

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Umar (2002) menyatakan bahwa untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin, seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e<sup>2</sup> = Persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll).

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang peneliti ketahui berjumlah 195 pegawai yang aktif di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka jumlah sampelnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{195}{1+195(10\%)^2} = 99 \text{ orang.}$$

Jadi, dari jumlah populasi 195, maka peneliti data menarik sampel sebanyak 99 orang dengan tingkat kesalahan 10%.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Sampel disetiap Unit kerja**  
**Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah PROVSU**

Unit Kerja	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel	Jumlah pembulatan sampel (orang)
Bidang Umum dan Kepegawaian	19	$19/195 \times 99 = 9,6$	10
Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	13	$13/195 \times 99 = 6,4$	6
Bidang Penanganan Darurat, Peralatan dan Logistik	12	$12/195 \times 99 = 6,0$	6
Bidang Rehabilitas dan Rekontruksi	12	$12/195 \times 99 = 6,0$	6
Bidang Kerjasama, Pengendalian dan Evaluasi	14	$14/195 \times 99 = 7,1$	7
Tenaga Harian Lepas (THL)	25	$25/195 \times 99 = 12,6$	13
Satuan Tugas (SATGAS)	100	$100/195 \times 99 = 50,7$	51
<b>Jumlah</b>	<b>195</b>		<b>99</b>

Sumber : Dokumen BPBD, 2019 (Data diolah)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian.

### **Pengukuran Variabel**

Setiap jawaban pertanyaan berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja serta diberikan skor sesuai dengan masing-masing skala pengukuran. Pengukuran dari variabel-variabel penelitian ini sendiri menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi yang ditunjukkan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai tanpa tekanan dari pihak lain dengan

menggunakan skala likert dengan bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.**  
**Skala Pengukuran Likert's**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan melakukan pengujian regresi berganda dari data sekunder. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka analisa statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka analisa statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Beganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,832	,914		2,004	,053		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,187	,165	,183	1,134	,000	,866	1,155
	DISIPLIN KERJA	,455	,116	,876	3,927	,003	,875	1,142

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil regresi linear berganda, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,832 + 0,187 X_1 + 0,455 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda terlihat bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,832 artinya jika variabel bebas nilainya tetap maka Kinerja naik sebesar 1,832.
2. Nilai koefisien untuk variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) adalah sebesar 0,187 artinya setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 0,187 kali dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien untuk variabel  $X_2$  (Disiplin) adalah sebesar 0,455 artinya setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 0,455 kali dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Dapat diketahui pula bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (Sig = 0,000 > 0,05) sehingga secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa kepemimpinan di lingkungan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Jadi, bila pihak manajemen ingin meningkatkan kinerja maka Kepala Bagian/ Bidang memiliki andil yang cukup besar dalam menggerakkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik. Siagian (2006) menjelaskan kepemimpinanlah yang memainkan peran sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Sementara itu, nilai signifikan variabel disiplin lebih kecil dari 0,05. Pengalaman audit menunjukkan nilai signifikansi 0,003 (Sig = 0,003 < 0,05) sehingga secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin, karena kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dimana faktor disiplinlah yang akan mengikat pegawai agar tetap pada jalur fungsi dan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan dalam sebuah organisasi.

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,995	3	,332	3,487	,026 <sup>b</sup>
	Residual	3,233	34	,095		
	Total	4,227	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 (Sig = 0,026 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Hasibuan (2005) menyatakan, melalui kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, akan terwujud penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Sebaliknya, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi. Ketidaksiplinan pegawai terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai.

Sistem tersebut salah satunya adalah pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai serta sanksi yang akan diterima oleh pegawai apabila mereka tidak disiplin. Karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dimana dengan kapasitas kepemimpinan yang baik dan dengan ditopang oleh disiplin kerja yang tinggi dari para pegawai maka akan berimbas pada kinerja yang optimal sehingga pencapaian tujuan dapat terealisasi.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki signifikansi 0,000 ( $\text{Sig} = 0,000 > 0,05$ ).
2. Secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi 0,003 ( $\text{Sig} = 0,003 < 0,05$ ).

3. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,026 ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ).

### **Daftar Pustaka**

- Dharma, Agus. 2008. *Gaya Kepemimpinan yang efektif bagi para Manajer*. Bandung: Sinar Baru.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2001. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung: Jakarta.