

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH BULELENG

I KETUT SUDARNAYA¹; LUH SISTA MARDA DIANI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : sudarnaya@gmail.com (Koresponding)

Submit: 02 Mei 2024

Review: 04 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: The purpose of this study was to determine the influence of situational leadership style, work discipline and effective communication on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Buleleng Regency. The sample in this study amounted to 77 people. Data collection in this study used questionnaire and documentation techniques. The analytical techniques used in this study are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test tests, f-test tests. The results showed that the results of hypothesis 1 testing showed a positive regression coefficient so that it was concluded that situational leadership style had a positive and significant effect on employee performance. The results of hypothesis 2 testing show a positive regression coefficient so that it is concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of hypothesis 3 testing show a positive regression coefficient so that it is concluded that effective communication has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Situational Leadership Style, Work Discipline, Effective Communication on Employee Performance*

Kinerja instansi pemerintahan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atas interpretasi visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan perintah dan petunjuk yang jelas mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis et al., 2018).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah

non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten / Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005 BPBD (Badan Penanggulangan bencana daerah) dalam pembentukan lembaga ini adalah suatu amanat yang telah di atur Undang Undang Republik Indonesia No. 24 tahun 2007 tentang penanggulaangan bencana yang berisi masyarakat berhak mendapatkan haknya untuk di lindungi bagi yang terkena bencana. BPBD Kabupaten Buleleng ini

melaksanakan tugasnya di bidang kemanusiaan, yang menyerahkan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah untuk menyalurkan bantuan ke masyarakat yang terdampak bencana seperti tanah longsor, kebakaran, kekeringan, angin puting beliung, gempa bumi, pohon tumbang, sungai mampet, dan banjir. Tetapi pada kenyataannya penanganan bencana belum tertangani secara maksimal yang akibat kekurangan personel, kekurangan alat serta kurangnya kerjasama.

Sebagai instansi pelayanan publik kinerja yang baik dan optimal menjadi satu hal penting guna mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja harus menjadi perhatian dalam sebuah instansi pemerintahan, karena sebagai apapun perencanaan yang dimiliki apabila kinerja pegawai belum optimal, maka akan sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Adapun fenomena yang terjadi di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng terkait kinerja pegawai, yang mana pegawai pada instansi tersebut belum mencerminkan karakter sebagai PNS atau pegawai kontrak yang sama sama berstatus sebagai abdi negara yang kurang sigap dan tanggap dalam menanggapi laporan warga terkait terjadinya bencana yang kemudian berimplikasi pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya. Kondisi ini terjadi disinyalir karena kurangnya gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan komunikasi efektif dalam internal instansi. Menurut Purnadi (2016), kinerja pegawai merupakan terjemahan dari *performance*, yaitu pertunjukkan daya guna, prestasi dan hasil kerja seorang. Berikut dilampirkan persentase yang menunjukkan kinerja pegawai tahun 2020-2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Kinerja pegawai Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target Kerja	Tercapai	Belum Tercapai
1	2020	100%	83,40 %	16,6%
2	2021	100%	82,15%	17,85%
3	2022	100%	81,75%	18,25%

Sumber : pencapaian target kerja tahun 2020,2021,2022

Sesuai dengan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan persentase kerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng. Kriteria penilaian kinerja yang umum digunakan oleh instansi pemerintah di Indonesia, sebagaimana yang penulis kutip dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2022) menguraikan bahwa kriteria penilaian kinerja instansi pemerintah yakni pencapaian 91%-100% (Sangat Tinggi), 76-90% (Tinggi), 66-75% (Sedang), 51-65% (Rendah), Dibawah atau sama dengan 50% (Sangat Rendah) Sesuai dengan situasi yang ada di lokasi penelitian, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai. Terkait gaya kepemimpinan situasional, adapun fenomena yang ada bahwa banyak hal yang tidak dilakukan oleh pimpinan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai serta mengikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan memeberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapainya. Apabila berbicara tentang kepemimpinan situasional sama halnya dengan melakukan sinkronisasi antara gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Menurut Hersey & Kenneth (2017) gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan sesuai dengan kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu.

Dengan kata lain peranan kepemimpinan untuk memotivasi perilaku konstruktif kepada orang lain dalam melakukan usaha kooperatif guna peningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu penting adanya pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berfungsi sebagai pemandu, menuntun, membimbing membangun serta memberikan semangat

dalam kinerjanya serta menjalankan tugas tanpa beban dan hasil yang diinginkan dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif. Kemudian disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma social yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Adapun fenomena bahwa terlihat masih ada beberapa permasalahan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kab. Buleleng, khususnya terkait dengan ketetapan waktu pegawai, bahwa masi sering didapatkan: (1) beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor, (2) meninggalkan kantor tanpa ada kepetingan kantor, dan (3) tidak masuk kantor tanpa keterangan. Menurut Agustini & Dewi (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu instansi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Selanjutnya komunikasi efektif dalam suatu organisasi melibatkan juga proses komunikasi melalui pertemuan fisik (tatap muka), yang disebut komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi yang melibatkan dua orang atau dalam group kecil yang terdiri dari beberapa orang. Adapun fenomena yang ada di Badan penanggulangan bencana terkait komunikasi, yang mana komunikasi antar personal kurang jelas terkait job desk sehingga hal ini menimbulkan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Komunikasi efektif adalah penerimaan pesan oleh komunikan sesuai dengan yang dikirim oleh komunikator, kemudian

komunikan memberikan respon yang positif sesuai dengan yang diharapkan (Edy, 2016).

Selain itu, komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya pengertian dapat menimbulkan kesenangan, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan pada akhirnya menimbulkan suatu tindakan. Sebagai lembaga pelayanan publik, kinerja menjadi prioritas yang harus diawasi guna realisasinya secara maksimal. Apabila diperhatikan, terjadi ketidaksamaan antara target kerja dengan pencapaian kerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng yang berlokasi di Jln Singaraja – Seririt. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik Kuesioner dan Dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng. Berikut jumlah dan divisi pegawai yang bekerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.

HASIL

Deskripsi hasil penelitian adalah penjabaran terkait perolehan hasil penelitian guna melaporkan seperti apa hasil penelitian yang diperoleh di lapangan. Perolehan hasil penelitian jabarkan dalam bentuk tabel kemudain dinarasikan dengan tujuan untuk mempermudah membaca serta memahami hasil penelitina. Deskripsi yang akan ditampilkan dalam penelitian ini adalah terkait hasil penyebaran kuesioner kepada responden terkait “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng” dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Deskripsi Responden

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	77	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
3	Tidak Balik	0	Tidak Balik
Jumlah Total		77	-

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng. Sebanyak 77 responden yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Dari hasil penyebaran kuisisioner memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 77 pegawai diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 77 kuisisioner atau sama dengan seluruhnya yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika SPSS.

Perhitungan uji validitas dan reliabilitas mempergunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan untuk memastikan sejauh mana suatu alat pengukur yang digunakan pada penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2018). Sehingga uji validitas sebenarnya untuk membuktikan layak atau tidaknya suatu instrumen penelitian (kuisisioner). Validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi antar skor butir pernyataan dengan skor total (indikator) pada tingkat alpha sebesar 0,05. Butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki korelasi positif dan lebih besar dari 0,30 atau nilai koefisien korelasi ($r > 0,30$) (Sugiyono, 2018). Hasil uji validitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut;

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)	X1.1	0,818	0,1888	Valid
	X1.2	0,796	0,1888	Valid
	X1.3	0,755	0,1888	Valid
	X1.4	0,776	0,1888	Valid
	X1.5	0,776	0,1888	Valid
	X1.6	0,731	0,1888	Valid
Disiplin Kerja (X2) Komunikasi Efektif (X3)	X2.1	0,847	0,1888	Valid
	X2.2	0,893	0,1888	Valid
	X2.3	0,744	0,1888	Valid
	X3.1	0,847	0,1888	Valid
	X3.2	0,942	0,1888	Valid
	X3.3	0,940	0,1888	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,949	0,1888	Valid
	Y.2	0,784	0,1888	Valid
	Y.3	0,943	0,1888	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Nilai r tabel diperoleh dengan $df = 77$

(77-2) yaitu sebesar 0,1888. Setiap item pernyataan memiliki pearson correlation diatas 0,30 (pearson correlation $> 0,30$), sehingga seluruh item pernyataan untuk seluruh variabel memiliki status valid.

Ghozali (2018) mengemukakan sebuah kuisisioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah one shot atau pengukuran sekali saja yang kemudian hasilnya dibandingkan untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha. Suatu konstrukatau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha $> 0,06$ atau lebih besar dari pada 0,06. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)	0,865	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,772	Reliabel
Komunikasi Efektif (X3)	0,897	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,876	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (*cronbach alpha* $> 0,60$) sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur variabel gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, komunikasi efektif, dan kinerja pegawai. Ghozali (2018) mengemukakan sebuah kuisisioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja yang kemudian hasilnya dibandingkan untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha. Suatu konstrukatau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha $>$

0,06 atau lebih besar dari pada 0,06.

Tabel 5.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.490	.972		.504	.616
Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)	.172	.045	.268	3.809	.000
Disiplin Kerja (X2)	.293	.073	.320	4.001	.000
Komunikasi Efektif (X3)	.347	.065	.446	5.353	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$= 0,490 + 0,172 X_1 + 0,293 X_2 + 0,347 X_3 + e$$

Tabel 5.5
Hasil Uji Normalitas

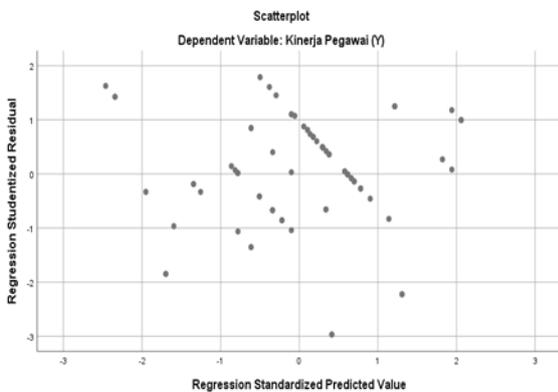
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92074687
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.045
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Asymp. Sig. (2_tailed) diperoleh nilai sebesar 0,199 hal ini jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai *asympt. sig. (2_tailed)* lebih besar yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar 1 Grafik Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Tabel 5.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model			Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)		.797	1.255
	Disiplin Kerja (X2)		.617	1.621
	Komunikasi Efektif (X3)		.568	1.760

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

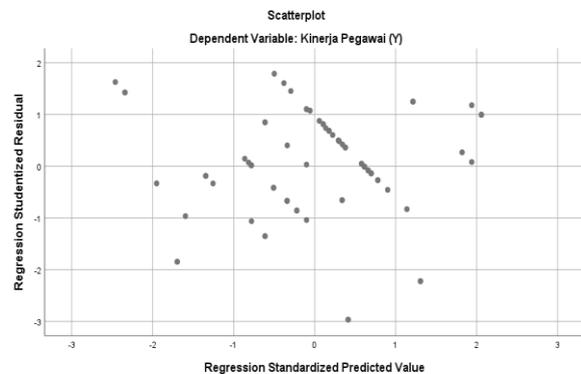
Nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan situasional (0,797), disiplin kerja (0,617), dan komunikasi efektif (0,568). Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan situasional (1,255), disiplin kerja (1,621), dan komunikasi efektif (1,760). Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 5.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.574	.624		2.523	.014
Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)	-.050	.029	-.223	-1.735	.087
Disiplin Kerja (X2)	.016	.047	.049	.336	.738
Komunikasi Efektif (X3)	.006	.042	.022	.143	.886

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Tabel 5.8
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.700	.939
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif (X3), Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Disiplin Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Adjusted R Square mempunyai nilai 0,700 yang menunjukkan kinerja pegawai sebesar 70% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan komunikasi efektif. Sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 5.9
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.490	.972		.504	.616
	Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)	.172	.045	.268	3.809	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.293	.073	.320	4.001	.000
	Komunikasi Efektif (X3)	.347	.065	.446	5.353	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

- H1 : Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan koefisien regresi positif senilai 0,172 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 3,809 > t \text{ tabel } 1,666$. Sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama diterima
- H2 : Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan koefisien regresi positif senilai 0,293 signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 4,001 > t \text{ tabel } 1,666$. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua diterima.
- H3 : Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan koefisien regresi positif senilai 0,347 signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 5,353 > t \text{ tabel } 1,666$. Sehingga disimpulkan komunikasi efektif berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima. Komunikasi efektif menjadi variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai koefisien regresi paling menjauhi 0 yaitu 0,347

Nilai signifikan variabel $0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung } 60,244 > f \text{ tabel } 2,73$ maka dapat disimpulkan secara simultan gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan koefisien regresi positif senilai 0,172 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 3,809 > t \text{ tabel } 1,666$. Sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama diterima. Gaya kepemimpinan situasional memberikan upaya pengaruh terhadap kinerja bawahan melalui pendekatan perilaku, komunikasi dengan tujuan memberikan motivasi pencapaian hasil kinerja pegawai. Artinya kurangnya gaya kepemimpinan situasional akan mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak buruk bagi instansi. Sebab instansi membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan enam indikator gaya kepemimpinan yang terdiri dari: a) pimpinan mampu memberi perintah, b) pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, c) pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat, d) pimpinan meminta masukan, e) pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Diantara ke enam indikator yang ada terdapat satu indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu a) pimpinan mampu memberi perintah sebesar 0,818, yang mana pimpinan harus mampu memberikan

perintah kepada bawahan agar dapat mengemban tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wijayaa et al. (2020) yang memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mercur Buana Tangerang. Kemudian Purnamasari et al (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Yatim Mandiri. Selanjutnya Hartono (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan di UD Manik Pertiwi. Hanafi (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja Terhadap Di Unit Pelaksana Teknis III Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Susanti (2021) memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero).

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan koefisien regresi positif senilai $0,293$ signifikansi $0,000 < 0,05$ serta t hitung $4,001 > t$ tabel $1,666$. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua diterima. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik.

Artinya disiplin kerja merupakan fungsi operatif sebuah instansi yang terpenting. Kurangnya disiplin kerja pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga indikator disiplin kerja yang terdiri dari: a) disiplin waktu, b) disiplin peraturan, c) disiplin dan tanggung jawab. Diantara ke tiga indikator yang ada terdapat satu indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu: b)

disiplin peraturan sebesar $0,893$, yang mana disiplin peraturan merupakan cerminan pegawai mentaati peraturan adalah pelatihan perilaku seseorang untuk belajar menaati peraturan untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Excelsa (2020) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan kota Batu. Kemudian Ariesni & Asnur (2021) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Marson (2021) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Gta Pks Sumber Sawit embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan. Pratama (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ujung Batu. Muthalib (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enkarang.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan koefisien regresi positif senilai $0,347$ signifikansi $0,000 < 0,05$ serta t hitung $5,353 > t$ tabel $1,666$. Sehingga disimpulkan komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima. Komunikasi efektif menjadi variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai koefisien regresi paling menjauhi 0 yaitu $0,347$. Proses komunikasi dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi tujuan sebuah perusahaan, seperti untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam perusahaan terkadang muncul kesalahpahaman yang dikarenakan komunikasi yang tidak baik. Kesalahpahaman dalam berkomunikasi dapat disebabkan oleh dua unsur yaitu komunikator dan komunikan.

Artinya komunikasi merupakan

penghubung terjalin sebuah hubungan baik antara pemberi pesan dan penerima pesan sehingga terjalin komunikasi yang berkualitas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga indikator yaitu a) umpan balik individu, b) komunikasi supervise, c) komunikasi horizontal. Diantara ke tiga indikator yang ada terdapat satu indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu c) komunikasi horizontal sebesar 0,942. Artinya komunikasi horizontal merupakan arah komunikasi dalam bentuk mendatar dimana komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih yang memiliki level yang sama, jabatan yang sama, kedudukan atau posisi yang sama. Sehingga terjadi kesetaraan informasi sehingga kinerja dapat tercapai dengan baik. Januarida (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat. Kemudian Subianto (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wisesa Tani Mukti Ponorogo. Selanjutnya Suhendro et al. (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Centrum Teknik Diesel Jakarta. Ramadani (2020) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Indah Logistik Pekanbaru. Setiyanto (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Cv Wisesa Tani Mukti Ponorogo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data serta hasil uji hipotesis yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,293. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan situasional, maka semakin meningkat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Diketahui bahwa nilai koefisien disiplin

kerja sebesar 0,293. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.

3. Diketahui bahwa nilai koefisien komunikasi efektif sebesar 0,347. Artinya semakin baik komunikasi efektif, maka semakin meningkat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang ada, adapun variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat adalah variabel Komunikasi efektif karena mempunyai koefisien regresi paling menjauhi 0 yaitu 0,347.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Koperasi Tri Dasi Caka Tunggal*.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Cahyono, A. (2019). *Unggul Berkomunikasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Daft, R. L. (2017). *Era Baru Manajemen, Edisi Sembilan, Cetakan Kelima*. Salemba Empat.
- Dermawan, P., & Susilo, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya)*. 60(2), 95–104.
- Djakasaputra, A., Widayati, C. C., & Septy, W. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delekatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank*

- Mandiri Kcp Jakarta Kota. *Jurnal Ekonomi*, XXII(1), 83–97.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Excelsa, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ferinia, R., Kumiullah, A. Z., Naipospos, N. Y., Tjiptadi, D. D., Gandasari, D., & Metanfanuan, T. (2020). *Komunikasi bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2017). *Essentials of managing organizational behavior (4th ed.)*. Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Binarupa Aksara.
- Goldhaber. (2017). *Komunikasi dalam Organisasi*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Guntur, L. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hanafi, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis III Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau*. Universitas Islam Riau.
- Hartono. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Program Magister Manajemen*. Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Kenneth, H. B. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma*. Erlangga.
- Irham, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*.
- Januarida, W. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja PT. Pegadaian (Persero) Lahat*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marson, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gta Pks Sumber Sawit embancang Kabupaten Oki Sumatera Selatan*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(1), 45–68*.
- Muthalib, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan UMum (PU) Kabupaten Enkarang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nugraha, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Jurnal Magister Manajemen*.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Purnadi, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar LTD Jambi. 16(1), 109–118*.

- Purnamasari, W., Mardiningrum, A. L., & Halik, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Yatim Mandiri. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 178–192. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.83>
- Rahardja, A. T. (2017). Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1–21.
- Ramadani, A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (12th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2017). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga*.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat.
- Setiyanto, D. A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Cv Wisesa Tani Mukti Ponorogo)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Subianto. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja CV Wisesa Tani Mukti Ponorogo*.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta.
- Suhendro, P. P. M., Zakiatuzzahrah, & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *Gandiwa: Jurnal Komunikasi*, 2(2), 33–44.
- Susanti, E. T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Jember Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Jember.
- Wijayaa, H. P., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi*. Universitas Mercu Buana.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).