

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nurmiati B<sup>\*1</sup>, Reynilda<sup>2</sup>, Giri Dwinanda<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>hjnurmi84@gmail.com, <sup>2</sup>reynilda@nobel.ac.id, <sup>3</sup>giridwinanda@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. (2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Pada pengujian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. (2) Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) The influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Facilities partially on the performance of employees of the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency. (2) The influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Facilities simultaneously on the performance of employees of the Selayar Islands District Regional Disaster Management Agency.*

*This research uses quantitative methods. The research was carried out at the Regional Disaster Management Agency of the Selayar Islands Regency. This study distributed questionnaires to 60 respondents. In this test using the SPSS tool version 25.*

*The results show that (1) Partially, the variables of Leadership Style, organizational culture, and work facilities had a positive and significant effect on the Performance of the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency Employees. (2) Simultaneously the variables of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Facilities have a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency.*

**Keywords :** *Leadership Style, Organizational Culture, Work Facilities, and Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaiknya bagi masyarakat oleh karena itu instansi pemerintah harus lebih meningkatkan kinerja pegawainya agar mereka mampu bersaing pada era globalisasi saat ini. Jika kinerja pegawai meningkat maka akan berdampak baik bagi instansi dimana

pegawai bekerja. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, yang perlu mendapat perhatian dari pihak instansi adalah masalah kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Instansi yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak pada citra dari instansi pemerintah karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan organisasi. Dikatakan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor dari seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peran utama dalam menentukan dinamika dari semua sumber yang ada. Disamping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan juga mutlak diperlukan, dimana terjadi interaksi kerja sama antara dua orang atau lebih mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama oleh para anggota-anggotanya.

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018,) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Gaya pemimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan, dan mendahului, bukan memerintah saja. Pemimpin merupakan faktor penting dan penentu keefektifan organisasi dan pekerja. Menurut Rivai 2014, pemimpin harus menciptakan gaya kepemimpinan moderen yang mampu mengolah sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, dalam memimpin dituntut seseorang yang mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau instansi.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan Laissez Faire, peneliti akan fokus pada gaya kepemimpinan laissez faire. Melihat pada teori terhadap gaya kepemimpinan laissez faire yang menurut Reksohadiprodjo (2011) Pada dasarnya, pemimpin Laissez Faire adalah sosok pemimpin yang memberikan kebebasan yang besar kepada setiap orang yang dipimpinya, baik dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam pengambilan keputusan penting sekalipun. Dengan begitu, setiap orang yang ada dalam organisasi dapat bekerja dengan cara yang menurutnya tepat, tanpa adanya tekanan atau batasan dari pemimpinnya.

Berdasarkan fenomena gaya kepemimpinan maka secara empiris diperoleh informasi bahwa dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan bebas (laissez fair), yaitu suatu gaya kepemimpinan yang memberi kebebasan kepada pegawai untuk bekerja, Masalah ini merupakan suatu fenomena yang telah lama berlangsung sehingga sangat menarik untuk diteliti yang pada akhirnya dari hasil penelitian ini akan memberikan masukan dan solusi mengenai gaya kepemimpinan di kantor dimana peneliti meneliti.

Menurut Dhaniel (2018), Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam

suatu organisasi. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil tidaknya seorang pimpinan dalam mencapai tujuan yang direncanakan dan yang telah dipercayakan kepada mereka. Dalam meraih tujuan tersebut maka ia harus memiliki pengaruh untuk memimpin di wilayah yang dibawahinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi Susanto (2018) memberi pengertian bahwa budaya organisasi ialah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Budaya organisasi yang optimal adalah budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi organisasi yang merupakan bagian didalamnya, sehingga budaya organisasi harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan organisasi.

Budaya organisasi menurut Sudiro, (2015) dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, dengan demikian perilaku ini dapat berpengaruh pula pada pencapaian prestasi individu, kelompok maupun organisasi tersebut. Hal ini secara langsung akan meningkatkan efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi, produktif atau tidaknya kinerja anggota organisasi yang ada. Dijelaskan pula bahwa budaya organisasi secara umum memiliki peran sebagai pemberi identitas organisasi kepada anggota organisasi dan memberikan ciri khusus kepada organisasi tersebut sebagai corak pembeda antara budaya organisasi yang satu dengan yang lain.

Dari hasil observasi diperoleh penulis dari beberapa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, bahwa berhasil dan tidaknya suatu organisasi tergantung pada budaya organisasi yang melekat pada organisasi, Fenomena tersebut diatas dimana budaya organisasi dikaitkan temuan peneliti yaitu bahwa budaya organisasi yang peneliti lihat, dimana pegawai masih banyak yang mempertahankan budaya organisasi yang lama dan masih tradisional yaitu pada umumnya pegawai sulit menerima pengaruh atau budaya baru, mereka merasa takut dengan adanya pembaharuan dari budaya luar, yang nantinya akan tersingkir sehingga pegawai tidak dapat mengembangkan dirinya.

Keberhasilan kinerja pegawai dapat terwujud apabila organisasi memberikan fasilitas kerja yang baik kepada pegawainya berupa pemberian fasilitas kerja. Pemberian fasilitas kerja yang baik diharapkan membuat pegawai yang bekerja di dalam kantor dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah, nyaman, dan kinerjanya akan meningkat. Penggunaan fasilitas kerja, sebagaimana yang di kemukakan oleh Parveen et al. (2017). Sebagian atau seluruh waktu kerja yang dimiliki pegawai akan dihabiskan di dalam kantor, sehingga dibutuhkan fasilitas kerja yang baik agar pegawai bekerja merasa nyaman. Rasa nyaman yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan minat pegawai untuk bekerja.

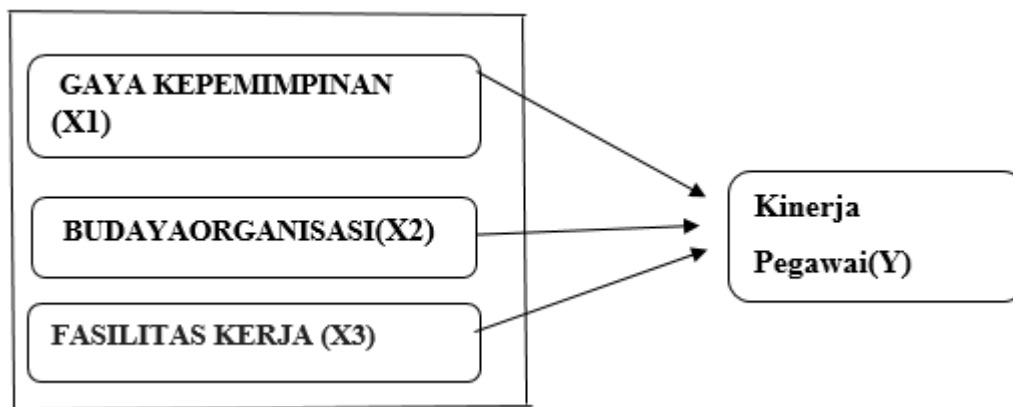
Berdasarkan pengamatan awal, maka dapat dilihat bahwa masih terdapat jumlah fasilitas kerja yang rusak seperti meja dan kursi kerja, dan kerusakan pada fasilitas AC, dan faktor penunjang lainnya seperti fasilitas printer. Apabila fasilitas kerja terpenuhi tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi.

Berdasarkan hasil observasi, bahwa kinerja dari instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan hasil masih jauh dari target, yaitu

data dari tiga tahun terakhir dari rata-rata data dari tiga tahun terakhir rata-rata hanya mencapai 37,5 % dari target bobot 100%. Hasil kinerja tersebut seharusnya mempunyai kontribusi diatas 80 %, sesuai yang dikemukakan oleh Mathis dan Jakson (2017) kinerja pegawai adalah seberapa banyak bobot kinerja yang di capai dan memberi kontribusi kepada organisasi melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, dan sikap profesionalisme di tempat kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian guna untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk dapat membahas penelitian ini maka peneliti memberikan gambaran kerangka konseptual penelitian.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar,
2. Diduga Budaya Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar,
3. Diduga Fasilitas Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar,
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari: data primer yang dalam penelitian ini akan diperoleh data dari responden, melalui kuesioner yang disebar dan data sekunder yaitu berupa literatur-literatur kepustakaan yang digunakan sebagai dasar teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebanyak 60 responden Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini

menggunakan teknik sampel berdasarkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2017), bahwa jika populasi berada di bawah 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan: kuesioner dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	1	0,887	0.2542	0.000	Valid
	2	0.732	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,956	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,794	0.2542	0.000	“Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,909	0.2542	0.000	“Valid
	2	0,794	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,902	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,814	0.2542	0.000	“Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,873	0.2542	0.000	“Valid
	2	0,876	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,851	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,876	0.2542	0.000	“Valid
Fasilitas Kerja (X3)	1	0,861	0.2542	0.000	“Valid
	2	0,915	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,887	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,741	0.2542	0.000	“Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu gaya kepemimpinan sebagai(X1) kemudian variabel budaya organisasi sebagai (X2) dan variabel fasilitas kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) valid karena menurut Sugiyono (2018) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan pada tabel uji validitas hasil olahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60%* (Sugiono 2016). Hasil uji reliabelitas memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel, untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,868	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,875	Reliabel
Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> )	0,891	Reliabel
Fasilitas kerja (X <sub>3</sub> )	0.869	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X), yaitu variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>) maupun variabel fasilitas kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koef. Beta	t hit	Sig.
Constanta	0.614	1.144		0573	0,593
Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,339	0,060	0,400	5.639	0,000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,345	0,056	0,452	6.183	0,000
Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	0,255	0,057	0,339	4.508	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi

$$Y = 0,614 + 0,339 X_1 + 0,345 X_2 + 0,255 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 0,614 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>), itu mengalami kenaikan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar maka mengalami kenaikan dengan nilai 0,614 dengan ketentuan variabel lain konstan tidak berubah.
2.  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) 0.339 mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan meningkat sebesar 0.339.
3.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi X<sub>2</sub>) 0,345 mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi(X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan meningkat sebesar 0,345.
4.  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi X<sub>3</sub>) 0,225 mempunyai arti bahwa jika Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>)

meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Y) juga akan meningkat sebesar 0,225.

### Uji t (Secara Parsial)

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

No	Variabel	Nilai Thitung	Sig	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	5.637	0,000	Signifiikan
2	Budaya Organisasi (X2)	6.183	0,000	Signifiikan
3	Fasilitas Kerja(X3)	4.508	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji t, menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara parsial memiliki nilai t hitung berturut-turut yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 5.637 yang dapat diartikan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 6.183 yang dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pada variabel Fasilitas Kerja sebesar 4.508 sehingga dapat diartikan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Model	Sum Squares	DF	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig.
Regresi	171.178	3	57.059	54.569	0.000 <sup>b</sup>
Residual	58.566	56	1.046		
Total	229.733	99			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, secara simultan memiliki nilai F hitung sebesar 54,569 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan F tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya

Organisasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Uji Koefisien Determinasi**

Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) terhadap yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.731	1.02256	1.902
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber data :Hasil Olahan data 2023

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.745 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja sebagai variabel (X), mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar (74,5%) sedangkan sisanya (25,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat terlihat dari hasil penyebaran kusioner dimana responden menjawab 52% dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berjalan dengan dan sesuai dengan karakteristik dalam penanganan bencana, begitu pula pada hasil uji t dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yus Darmin (2019), dengan judul, Pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai BPBD kota Palu. Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori gaya kepemimpinan Laissez-Faire menurut Edison (2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan Laissez-Faire adalah kebebasan penuh yang diberikan kepada anggota atau petugas dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Berdasarkan dari hasil penelitian di kaitkan dengan teori maka dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan pertolongan bencana, pemimpin dengan gaya laissez-faire menghendaki supaya petugas sebagai bawahannya diberikan banyak kebebasan, untuk bekerja memberi pertolongan, membiarkan petugas untuk berbuat berdasarkan keterampilan yang dimilikinya Semua pekerjaan yang tekhnis, tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sebagai petugas yang telah diberikan tugas dan tanggung



jawab.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang diedarkan kepada responden yang dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada variabel budaya organisasi, dengan jawaban rata-rata 53,7 %, hal ini dapat dimaknai bahwa budaya organisasi dapat menunjang terhadap pencapaian kinerja. begitu pula pada hasil uji t yang dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rianawati (2019) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja BPBD Kabupaten Purworejo Jawa Tengah.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Kemudian dalam kaitannya dengan peran budaya organisasi bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar petugas bencana dan sesama tim penanggulangan bencana dan ini bertujuan untuk saling memahami bagaimana harus berperilaku, pemersatu dan mengikat bagi anggota organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini, serta simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang hendak dicapai.

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori budaya organisasi yang di kemukakan oleh Wirawan, (2014). Mengatakan bahwa Budaya organisasi merupakan nilai- nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memudahkan untuk berkomunikasi secara terbuka dan berpartisipasi secara efisien dalam pengambilan keputusan untuk mengeksplorasi gagasan dan ketrampilan, seperti nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku.

Hasil penelitian yang didasari dengan teori yang mendasari penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah , karena istilah budaya organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan didalam kehidupan manusia, organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi mengandung makna bahwa budaya adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang diedarkan kepada responden yang dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dimana didapatkan nilai rata-rata yang menjawab setuju 52% hal ini menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang digunakan cukup bagus dapat menunjang pekerjaan dalam melaksanakan tugas dalam menangani

penanggulangan bencana. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sudirman (2020) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Sumatra Selatan

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini disebabkan karena penyediaan alat kerja untuk penanggulangan bencana disediakan sesuai dengan kebutuhan dan selalu dijaga dan dipelihara agar dapat di gunakan setiap saat, begitu pula dengan peralatan kerja setiap hari terkontrol dan segera di perbaiki jika ada kerusakan agar mudah penggunaannya jika di butuhkan dengan demikian maka pegawai BPBD Kep Selayar selalu mempercepat proses penanggulangan bencana jika terjadi bencana di Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Sofyan (2018) bahwa fasilitas kerja merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan untuk keperluan bekerja sesuai dengan fungsinya, fasilitas kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu maka fasilitas kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, baik dari jenis, spesifikasi, jumlah, waktu, maupun tempat dan harga maupun sumber yang dapat di pertanggung jawabkan sehingga demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja menjadi hal yang sangat penting yang harus ada dalam organisasi sebagai benda atau tempat melakukan aktivitas pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan, bahwa fasilitas kerja yang memadai dan berkualitas sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai, hal tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya fasilitas kerja, maka pegawai dapat bekerja secara maksimal dan seefisien mungkin. Dengan pengelolaan fasilitas kerja yang dikelola oleh pegawai maka dapat merencanakan dan mendata apa saja fasilitas kerja yang harus digunakan dalam instansi tersebut. Jika semua pengelolaan telah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan maka akan berdampak positif terhadap proses penanggulangan bencana.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas kerja, secara Simultan.**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan angka lebih besar dari F-tabel Hal ini memberikan kesimpulan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan, terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas maka sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harliansyah (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas kerja yang teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

### **KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara

- positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini disebabkan, karena dalam menangani bencana, pemimpin memberikan kebebasan luas kepada petugas bencana untuk membuat keputusan, mengatur pekerjaan dan menjalankan tugasnya, melakukan apa yang mereka anggap efektif untuk memberikan pertolongan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi yang berperan sebagai perekat antar petugas bencana dan sesama tim penanggulangan bencana dan bertujuan untuk saling memahami bagaimana harus menjalankan tugas.
  3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini disebabkan karena penyediaan alat kerja untuk penanggulangan bencana disediakan sesuai dengan kebutuhan dan selalu dijaga dan dipelihara agar dapat di gunakan disetiap saat, begitu pula dengan peralatan kerja setiap hari terkontrol dan segera di perbaiki jika ada kerusakan.
  4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan, karena apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Driyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Apriyadi, D. (2017). Analisis Pengaruh, Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Penumpang di Stasiun Purwosari. *MAGISTRA*, 29(99),
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Daniel. (2002). *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi* (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta. PT. Gramedia.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firmansyah., dan Mahardika. (2018). Ed.1, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta.
- Firman, A., Bater, R., & Janwar, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*,

4(1), 955-970.

Harliansyah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Banyumas.

James, L., dan John, M. Ivancevich. (2016). Organisasi dan Manajemen, Edisi 4. Jakarta. Erlangga.

Maemuna. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Terhadap BPBD Kabupaten Kediri.

Maghfiroh. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo.

Mahmudi. (2018). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UUP STIM YKPN. Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L., & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empa.

Parveen, et. al. (2017). pdf. Noorshama Parveen. We aimed to examine the effects of socio-demographic factors on performance of adolescents on intelligence.

Reksohadiprodjo, Sukanto. (2007). Ekonomi Sumber Daya Alam dan Energi. Yogyakarta. BPFEE.

Riani, Sunarto. (2019). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Peningkatan Kinerja. Jakarta. Fakultas Ekonomi.

Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung. PT. Refika.

Sembiring. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Sofyan, Syafri. (2011). Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011. Rajawali Pers. Jakarta.

Subri, Sutikno. (2019). Human Resource Management. Second Edition. USA: Harcourt Brace & Company.

Sudirman. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana pada Daerah Sumatra Selatan.

Sudiro. (2015). Pengaruh Sarana, Proses Pembelajaran, dan Persepsi Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Politeknik Indonusa Surakarta (Jurnal). Surakarta: Program Studi Mesin Otomotif Politeknik Indonusa Surakarta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sulaksono. (2018). “Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap PDB Sektor Pertambangan Indonesia”. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 20. No.1 Andri Ratnasari.

Susanto. (2018). Sistem Informasi Akuntansi. Cetakan pertama. Lingga Jaya. Bandung.

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.

Yus, Darmin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai BPBD kota Palu.