

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
OGAN KOMERING ILIR (OKI) DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : AKA FERDIANSYAH JAYA SAPUTRA
NPM : 224741036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

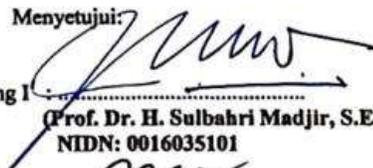
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) OGAN KOMERING
ILIR (OKI) DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Nama : AKA FERDIANSYAH JAYA SAPUTRA
NPM : 224741036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) OGAN KOMERING ILIR (OKI)
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

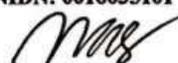
Menyetujui:

Pembimbing Proposal Tesis:

Tanggal..... Pembimbing I


(Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E, M.M)
NIDN: 0016035101

Tanggal..... Pembimbing II :


(Dr. Nasir, S.P, M.Si)
NIDN: 0020077301

Mengetahui:

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Tanggal:

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

Tanggal: 02 / 03 / 2023

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) OGAN KOMERING
ILIR (OKI) DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : AKA FERDIANSYAH JAYA SAPUTRA
NPM : 224741036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji:

Tanggal

Tanda Tangan

Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E, M.M
NIDN: 0016035101

.....


Anggota Penguji:

1. Dr. Nasir, S.P, M.Si
NIDN: 0020077301

.....


2. Dr. Irwan Pancasila, S.E, M.M
NIDN: 0401066504

.....

Mengetahui:

Palembang, 2023
Dekan FEB


Dr. Mry. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Palembang, 02 / 09 / 2023
Kaprod MM


Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AKA FERDIANSYAH JAYA SAPUTRA
NPM : 224741036
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) OGAN KOMERING ILIR (OKI)
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2023
Yang Menyatakan


ABABAK72110573

Aka Ferdiansyah Jaya Saputra

MOTTO

(Harapan Bukanlah Impian, Tetapi Jalan membuat Impian Menjadi Nyata)

(Lakukanlah kebaikan sekecil apapun karena kamu tidak tahu kebaikan apa yang akan membuatmu naik level menjadi orang besar)

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Ogan Komering Ilir (OKI). Dalam penulisan Tesis ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 47 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.180, *t-statistic* $2.177 \geq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,030 \leq 0,05$ artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja juga semakin meningkat. Terdapat pengaruh ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.502, *t-statistic* $5.603 \geq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin baik motivasi kerja maka disiplin kerja juga semakin meningkat. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.303, *t-statistic* $3.714 \geq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja juga semakin meningkat. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.279, *t-statistic* $3.043 \geq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditunjukkan *Original Sample* sebesar 0.286, *t-statistic* $2.592 \geq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,010 \leq 0,05$, artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.075, *t-statistic* $0.891 \leq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,374 \geq 0,05$, artinya tidak sama dengan hasil penelitian, semakin baik lingkungan kerja belum meningkatkan kinerja pegawai hal ini terjadi terhadap kondisi lingkungan yang berbeda. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0.333, *t-statistic* $3.205 \geq 1.96$, dan *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$, artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study basically aims to determine the Effect of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable at the Ogan Komering Ilir Regional Disaster Management Agency (BPBD). In writing this thesis the writer uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses path analysis and uses the Smart PLS 3.0 statistical application. with a sample of 47 respondents.

The results showed that there was an influence of leadership style on work discipline as shown by the Original Sample value of 0.180, t-statistic $2.177 \geq 1.96$, and the P-Value was $0.030 \leq 0.05$ meaning that the better the leadership style, the higher the work discipline. There is an influence shown from the Original Sample value of 0.502, the t-statistic is $5.603 \geq 1.96$, and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, meaning that the better the work motivation, the work discipline will also increase. There is an influence of the work environment on work discipline as shown by the Original Sample value of 0.303, the t-statistic is $3.714 \geq 1.96$, and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, meaning that the better the work environment, the work discipline also increases There is an influence of leadership style on performance shown from the Original Sample value of 0.279, t-statistic $3.043 \geq 1.96$, and the P-Value is $0.002 \leq 0.05$, meaning that the better the leadership style, the employee's performance is also increasing. There is an influence of work motivation on performance shown by the Original Sample of 0.286, the t-statistic is $2.592 \geq 1.96$, and the P-Value is $0.010 \leq 0.05$, meaning that the better the work motivation, the employee's performance is also increasing. There is no effect of the work environment on performance as shown by the Original Sample value of 0.075, the t-statistic is $0.891 \leq 1.96$, and the P-Value is $0.374 \geq 0.05$, meaning that it is not the same as the research results, the better the work environment does not improve employee performance in this case occurs under different environmental conditions. There is an influence of work discipline on performance as shown by the Original Sample value of 0.333, t-statistic $3.205 \geq 1.96$, and the P-Value is $0.001 \leq 0.05$, meaning that the better the work discipline, the better the employee's performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia –Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Ogan Komering Ilir (OKI). Hasil penelitian ini dapat di harapkan dapat berguna bagi peningkatan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai BPBD OKI.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridianti, Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, A.E, M.S
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, Ibu. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Sulbahri Madjir, S.E, M.M, selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian dan dukungan beliau untuk menyelesaikan tesis ini
7. Bapak Dr. Nasir, S.P, M.Si, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi, mengoreksi serta masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis
8. Kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Ogan Komering Ilir (OKI) yang telah memberikan kesempatan saya untuk dapat melakukan penelitian di perusahaannya
9. Seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Ogan Komering Ilir (OKI) yang berpartisipasi dalam penelitian ini
10. Kepada istri saya Susi Wulandari, A.md. Keb yang telah memberikan motivasi saya harus selalu semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini

11. Kepada teman-teman rekan Mahasiswa MM Angkatan 47 yang selalu kompak selama masa perkuliahan

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat di koreksi oleh pembaca.

Palembang, Agustus 2023

Aka Ferdiansyah Jaya Saputra

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|------|
| LEMBAR JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| MOTTO | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------|----|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan Masalah..... | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Kegunaan Penelitian | 12 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA

| | |
|----------------------------------|----|
| A. Kajian Pustaka..... | 14 |
| 1. Kinerja..... | 14 |
| 2. Disiplin Kerja..... | 16 |
| 3. Gaya Kepemimpinan | 21 |
| 4. Motivasi Kerja | 29 |
| 5. Lingkungan Kerja | 39 |
| B. Penelitian Yang Relevan | 45 |
| C. Kerangka Berpikir | 49 |
| D. Hipotesis..... | 55 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 57 |
| 1. Tempat Penelitian | 57 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 57 |
| B. Desain Penelitian..... | 58 |
| C. Populasi, Sampel dan Sampling | 58 |
| 1. Populasi..... | 58 |
| 2. Sampel..... | 59 |
| 3. Teknik Sampling..... | 59 |
| D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 59 |
| 1. Sumber Data..... | 59 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 60 |
| E. Variabel dan Definisi Operasional | 61 |
| F. Teknik Analisis Data | 69 |
| 1. Metode Analisis Data..... | 70 |

| | |
|---|----|
| 2. Analisis Statistik Deskriptif | 73 |
| 3. Analisis Statistik Inferensial | 74 |
| 4. Evaluasi Pengujian Model | 77 |
| 5. Analisis Jalur..... | 82 |
| G. Uji Hipotesis Statistik | 86 |

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Hasil Analisis | 89 |
| 1. Deskriptif Data Demografi Responden..... | 89 |
| 2. Deskriptif Jawaban Responden..... | 93 |
| 3. Analisis Statistik Inferensial | 98 |
| B Pembahasan Hasil | 118 |

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 127 |
| B. Implikasi..... | 130 |
| C. Saran..... | 140 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Pengukuran Kinerja Pegawai | 5 |
| Tabel 1.2 Tingkat Pelanggaran Disiplin Pegawai | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan | 45 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 57 |
| Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja | 63 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja | 64 |
| Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 66 |
| Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja..... | 67 |
| Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja..... | 69 |
| Tabel 3.7 Skala Likert | 70 |
| Tabel 3.8 Koefisien Reliabilitas | 79 |
| Tabel 3.9 Parameter Uji Validitas dan Reliabilitas | 79 |
| Tabel 3.10 Evaluasi Model Struktural | 81 |
| Tabel 3.11 Pengambilan Keputusan dalam Uji Hipotesis | 88 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 90 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 91 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 92 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status | 92 |
| Tabel 4.5 Kategori Jawaban | 93 |
| Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan | 94 |
| Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja | 95 |
| Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja | 96 |
| Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja..... | 96 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4.10 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja | 97 |
| Tabel 4.11 <i>Outer Loading PLS Algorithm Kalkulasi I</i> | 101 |
| Tabel 4.12 <i>Outer Loading PLS Algorithm Kalkulasi II</i> | 104 |
| Tabel 4.13 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 105 |
| Tabel 4.14 Nilai <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker)</i> | 106 |
| Tabel 4.15 Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i> | 108 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas | 108 |
| Tabel 4.17 Nilai <i>R Square</i> | 109 |
| Tabel 4.18 Nilai <i>F Square</i> | 111 |
| Tabel 4.19 <i>Direct Effect</i> | 112 |
| Tabel 4.20 <i>Indirect Effect</i> | 115 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kebutuhan Dasar Abraham Maslow | 33 |
| Gambar 2.2 Kerangka Berpikir | 55 |
| Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian | 84 |
| Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi | 100 |
| Gambar 4.2 Full Model Setelah Dikalkulasi | 103 |
| Gambar 4.3 Pengaruh Tidak Langsung..... | 116 |
| Gambar 4.4 Model t BootStraping | 117 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif sehingga dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga Aparatur Negara merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan, (Hamid dan Kurniawaty, 2020).

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan, tetapi juga sebagai mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap pegawai berhak mendapat penghargaan untuk lebih termotivasi dalam

bekerja dan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para pegawai. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir. Dalam hal ini pemimpin merupakan hal terpenting dalam tercapainya kinerja pegawai yang baik.

Pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah dan mampu memberi contoh yang baik kepada pegawai, karena dengan kemampuan pemimpin memecahkan masalah dan memberi contoh kepada pegawai didalam organisasi, maka tujuan dari organisasi akan tercapai sesuai dengan visi misi yang dimiliki perusahaan. Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh pemimpin bukan hanya untuk tujuan perusahaan, namun juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan organisasi terhadap pemimpinnya, oleh karena itu dalam organisasi harus mengetahui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang

tinggi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Selain motivasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Karena menurut studi, pegawai resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja pegawai tetap terjaga. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para pegawai, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar pegawai untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga pemerintah nondepartemen yang bertugas dalam penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). BPBD Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) merupakan organisasi pemerintah yang mengatur tentang organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan

Bencana Daerah. BPBD Kabupaten OKI memiliki tugas dalam menetapkan pedoman dan pengarahannya terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi secara adil dan setara.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten OKI, terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja pegawai Tim Reaksi Cepat (TRC). Hal ini dikarenakan belum optimalnya kinerja TRC dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sering terjadi keterlambatan terhadap penanganan bencana di masyarakat dan juga belum tercapainya beberapa sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten OKI adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian |
|----|--|---|-------------------|-------------------|-------------|
| 1. | Terwujudnya kesiapsiagaan dalam pengurangan resiko bencana | Jumlah tokoh masyarakat meningkat pengetahuannya | 150 Orang | 150 Orang | 100% |
| | | Jumlah desa/kelurahan tengguh bencana yang terbentuk | 20 Desa | 20 Desa | 100% |
| | | Jumlah sekolah aman bencana yang terbentuk | 18 Sekolah | 18 Sekolah | 100% |
| 2. | Meningkatnya penanganan kedaruratan bencana yang efektif | Persentase kejadian bencana yang dapat ditangani sesuai dengan <i>Response Time</i> yang telah ditentukan | 100% | 90% | 90% |
| 3. | Dampak bencana yang siap dipulihkan | Persentase kerusakan/kerugian akibat bencana yang dapat | 100% | 100% | 100% |

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian |
|----|-------------------|---|--------|-----------|---------|
| | | direhabilitasi dan direkonstruksi kembali | | | |

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten OKI (2022)

Berdasarkan tabel 1.1, capaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) tahun 2022, masih terdapat sasaran kinerja yang belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sasaran kinerja tersebut adalah meningkatnya penanganan kedaruratan bencana yang efektif dengan indikator kinerja yaitu persentase kejadian bencana yang dapat ditangani sesuai dengan *Response Time*, adapun target yang ingin dicapai adalah 100% sedangkan realisasi kinerja hanya 90%. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai TRC BPBD Kabupaten OKI belum optimal dan perlu adanya peningkatan kinerja dalam hal penanganan bencana di masyarakat.

Fenomena yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah gaya kepemimpinan yang di terapkan kurang tepat untuk pegawai. Hal ini mengidentifikasi adanya tingkat disiplin yang rendah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten OKI. Berdasarkan prariset di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten OKI 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 target kerja

pemerintah. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten OKI.

Penurunan kinerja pegawai pada tabel 1.1, diatas juga dapat disebabkan karena motivasi pegawai dalam bekerja juga masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan terhadap bawahan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk masuk kerja dan memenuhi kewajibannya serta mencapai kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Interaksi antar teman sejawatpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Selain itu keinginan untuk mengaktualisasi diri serta kebutuhan untuk dapat berpendapat dengan mengeluarkan ide-ide dalam rapat internal yang masih belum mendapat apresiasi dengan baikpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, keterlambatan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Tingkat Pelanggaran Disiplin Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) Tahun 2022

| Keterangan | Jumlah Pegawai | (%) |
|---|-----------------------|--------------|
| Terlambat | 67 | 11,8% |
| Tidak Masuk Tanpa Keterangan | 6 | 1,6% |
| Tidak Absen Masuk dan Tidak Absen Keluar | 15 | 2,6% |
| Sakit Tanpa Keterangan | 6 | 1,6% |

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten OKI (2022)

Dari tabel 1.2, di atas dapat dilihat pelanggaran masih banyak dilakukan oleh pegawai, permasalahan yang timbul adalah kurangnya motivasi kerja pegawai, pemimpin hanya memberikan wewenang kepada salah satu pegawai yang dipercayakan, sehingga, paryawan yang lain merasa tidak diperhatikan pihak Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten OKI. Oleh sebab itu, mengakibatkan banyak pegawai yang melanggar ketentuan dan tanggung jawab dengan kata lain tingkat kedisiplinan juga ikut meningkat.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yang pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) yaitu terlihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tenggat waktu yang diberikan.
2. Gaya kepemimpinan yang di terapkan kurang tepat untuk pegawai, seperti kurang berkomunikasi dengan pegawai, mengambil keputusan sendiri dan kurang menjalin hubungan dengan pegawainya.
3. Belum optimalnya kepemimpinan hal ini terlihat dari sinergisitas kinerja antara pimpinan dan pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai degan ketentuan yang sudah ada
4. Motivasi pegawai dalam bekerja masih belum maksimal hal ini dapat dilihat karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan
5. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja.
6. Lingkungan kerja tidak memadai bagi para pegawai, diantaranya adalah ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.
7. Disiplin kerja masih terbilang rendah hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
- 2) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
- 3) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
- 5) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
- 6) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?

- 7) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
- 2) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
- 3) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
- 4) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
- 5) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

- 6) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
- 7) Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
2. Sebagai sumbangan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

Secara teoritis :

- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah gaya

kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020, Oktober). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, Vol 2 No 1, 113-122.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 13 No1.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 1 No 9, 1897-1905.
- Ghozali, I. (2018). “*Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*”. Edisi 4.
- Gultom, H. N. (2021, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, Vol 1 No 2.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020, April). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Ekonomika*, Vol 4 No 1, 58-67.
- Haryono, S. (2017). “*Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS.*” Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama 450
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU*, Vol 2 No1, 134-147.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *WBAJ*, Vol 2 No 1.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening: Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, Vol 7 No 2, 178-192.
- Munawarah, M., & Nikhrawi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.

- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telokm Regional III Jawa Barat. *e-Proceeding of Management, Vol 6 No 2*, 5082-5092.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS, Economics, Accounting and Business Journal, Vol 2 No 1*, 52-63.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 No 1*, 19-27.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019, Maret). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2 No 1*, 117-128.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN, Vol 10 No 1*, 18-32.
- Saputra, T. (2019, Juli). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita, Vol 4 No 2*, 316-325.
- Sihaloho, R. B., & Siregar, H. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM, Vol 9 No 2*, 273-281.
- Siswanto, B. (2019, Juni). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 7 No 2*.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Sulistyaningsih, S. (2021, April). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna, Vol 3 No 1*, 180-194.
- Sunarsi, D. (2020, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas*, 117-123.

Zainal, V. R., Ramly, M ., Mutis ,T .,& Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada