

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

OLEH

ANITA BARUS

NPM : 1620030010



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

SEMINAR HASIL PENELITIAN (TESIS)

OLEH

ANITA BARUS

NPM : 1620030010



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

Oleh : ANITA BARUS

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya lain yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai. Adapun kegunaan penelitian ini salah satunya memberikan masukan dan informasi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam peningkatan kinerjanya.

Obyek dari penelitian ini adalah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 33 Pegawai sebagai responden pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Pengambilan Sample berdasarkan Teknik Non-Probability Sampling yaitu sampel jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1,H2,H3,H4 dimana Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas meningkat maka kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang juga akan meningkat.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Fasilitas

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, WORK
DISCIPLINE AND FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES AT THE DISASTER MANAGEMENT
AGENCY OF THE DISTRICT DELI SERDANG**

ABSTRACT

Human Resources is just one of several other resources owned by an organization, but Human Resources becomes the most decisive resource of other resources. This study aims to examine the influence of Transformational Leadership, Work Discipline and Facilities on Employee Performance.

The object of this research is the Office of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency. This research uses assosiative method, analysis tool used is test of validity and reliability, test of classical assumption and multiple linear regression. Data obtained by giving questionnaire to 33 employees as respondents at Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency. Sampling based on Non-Probability Sampling Technique that is saturated sample then all the population in this study used as sample.

Partially the results of this study indicate that the hypothesis is H1, H2, H3, H4 where Transfomasinal Leadership has an effect on Employee Performance, Work Discipline has significant influence to Employee Performance, Facility has an effect on to Employee Performance and Tansformasional leadership, Work Discipline and Facilities simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

From this research it can be concluded that if the Transformational Leadership, Work Discipline and Facilities increased then the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency Deli Serdang regency will also increase.

Keywords : Transformasional Leadership, Work Disclipline and Facilities

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama, Anita Barus lahir di Penen, tanggal 22 September 1988, merupakan putri kedua dari Bapak Mahmud Barus dan Ibu Muliati Limbeng, memiliki hobi travelling.

Menyelesaikan Pendidikan sebagai berikut di ;

1. SDN No. 101860 Kecamatan STM. Hilir Tahun 2000.
2. SMP Swasta Santa Maria Penen 2003.
3. SMA Deli Murni Delitua 2006
4. Diploma III Jurusan Manajemen Informatika di AMIK MBP Tahun 2009.
5. Sarjana Sistem Informasi di STIKOM Medan Tahun 2012.

Pada tahun 2016 melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera utara di Medan. Sampai tahun sekarang 2018 bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebagai Pengurus Barang Pengguna.

Motto Hidup :

- Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis,
- Dalam sebuah kesulitan pasti ada kemudahan dan
- Mulailah dari mana kita berada, gunakan yang kita miliki dan lakukanlah yang kita bisa.

Medan, Maret 2018

Anita Barus



COVER.docx

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis mampu menempuh dan menyelesaikan Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studinya di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada piha-pihak yang telah membimbing, mendorong dan membantu dalam penyusunan tesis ini kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Penguji/Pembahas
3. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muis Fauzi Rambe, SE.MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Fahrizal Zulkarnaian, S.T.,M.Sc.,Ph.D dan Bapak Dr.Sjahril Effendy P., M.Si.,MA.,M.Psi, MH selaku Dosen Penguji/Pembahas yang telah memberikan masukan dan arahan dalam Penelitian ini.
5. Terimakasih atas dukungan dan motivasi kepada semua teman-teman Program Studi Magister Manajemen tahun 2016-2017.

Dalam penyusunan tesis ini, Penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan tesis ini. Penulis mengharapkan, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala amal budi serta kebaikan pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tesis ini.

Medan, Maret 2018

Penulis

ANITA BARUS

DAFTAR ISI

	Halaman
SERTIFIKASI (KEASLIAN PENELITIAN).....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
3. Manfaat Bagi Peneliti/Penulis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI..	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a.Pengertian Kinerja.....	11
b.Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
1. Tujuan Kinerja.....	12
2. Manfaat Kinerja.....	14
c.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
d.Indikator Kinerja	17
2. Kepemimpinan.....	22
a.Pengertian Kepemimpinan	22
b.Fungsi Kepemimpinan	25
c.Gaya Kepemimpinan.....	29

d. Kepemimpinan Transformasional.....	31
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.....	34
f. Indikator Kepemimpinan Transformasional	36
3. Disiplin.....	36
a. Pengertian Disiplin.....	36
b. Manfaat Disiplin Kerja.....	37
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	38
d. Indikator Disiplin Kerja	43
4. Fasilitas.....	44
a. Pengertian Fasilitas.....	44
b. Jenis-Jenis Fasilitas	44
c. Peranan Fasilitas.....	47
d. Indikator Fasilitas.....	48
B. Kerangka Konseptual.....	50
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.....	50
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	51
3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja	51
C. Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Pendekatan Penelitian.....	54
B. Defenisi Operasional.....	55
1. Kinerja.....	55
2. Kepemimpinan Transformasional.....	56
3. Disiplin Kerja.....	57
4. Fasilitas.....	57
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
D. Populasi dan Sampel.....	59
1. Polulasi.....	59
2. Sampel.....	60

E.	Teknik Pengumpulan Data.....	60
	1. Instrumen Penelitian.....	60
	2. Uji Instrumen... ..	61
	. a. Uji Validitas	61
	. b. Uji Reliabilitas	65
F.	Teknik Analisa Data.....	68
	1. Analisis Regresi Linier Berganda	68
	2. Uji Hipotesis... ..	69
	. a. Uji Parsial (Uji t).....	70
	. b. Uji Ketepatan Model (Uji F).....	71
	. a. Uji Koefesien Determinasi (R^2)	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		75
A.	Hasil Penelitian.....	75
	1. Karakteristik Tempat Penelitian	75
	. a. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.....	75
	. b. Visi dan Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang	77
	. c. Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.....	78
	2. Statistik Deskriptif	79
	. a. Statistik Responden Penelitian	79
	. b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	80
	1. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	81
	2. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional	86
	3. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	95
	4. Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas	101
	3. Uji Asumsi Klasik.....	109
	. a. Uji Normalitas	109
	. b. Uji Heteroskedastisitas.....	111
	. c. Uji Multikolinearitas	113

4. Analisis Regresi Linier Berganda	114
5. Uji Hipotesis.....	117
. a. Uji t (Uji Parsial)	117
. b. Uji F (Uji Serempak).....	119
6. Koefisien Determinasi (R^2).....	121
B. Pembahasan.....	122
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai	122
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	124
3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai	126
4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai	127
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
A. Kesimpulan	127
B. Saran.....	127
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Operasional Variabel.....	58
3.2. Jadwal Kegiatan Penelitian	59
3.3. Skala Likert	61
3.4. Validitas Variabel Kinerja	62
3.5. Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	63
3.6. Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	63
3.7. Validitas Variabel Fasilitas	64
3.8. Reliabilitas Variabel Kinerja.....	65
3.9. Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	66
3.10. Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	67
3.11. Reliabilitas Variabel Fasilitas	67
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
4.4. Saya Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Keterampilan Pemahaman Penguasaan Tugas Yang Saya Miliki	81
4.5. Saya Selalu Meningkatkan Ketelitian Saya Dalam Bekerja	82
4.6. Atasan Sering Meminta Saya Untuk Memberikan Ide Dalam Pengambilan Keputusan.....	82
4.7. Saya Sangat berminat bekerja secara inovatif melalui Gagasan- Gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.....	83
4.8. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu sesuai Standar Kerja.....	84
4.9. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	84
4.10. Saya terbuka pada pendapat orang lain.....	85
4.11. Rekapitulasi Frekuensi Variabel Kinerja	86
4.12. Saya selalu diberikan motivasi untuk bekerja lebih baik oleh Pimpinan	87
4.13. Saya selalu percaya diri dalam bekerja karena pimpinan	87

4.14. Saya dengan pimpinan selalu berkomunikasi tentang pekerjaan..	88
4.15. Saya kagum atas prestasi pimpinan	89
4.16. Saya selalu diberikan petunjuk yang jelas tentang menyelesaikan Pekerjaan	89
4.17. Saya selalu menghormati pimpinan dalam masalah pekerjaan.....	90
4.18. Saya selalu terdorong untuk menggunakan kreativitas dalam Menyelesaikan pekerjaan oleh pimpinan	91
4.19. Saya selalu mendapat respon positif dalam meningkatkan Pengembangan Diri	91
4.20. Keluhan dan kesulitan yang saya alami dalam bekerja selalu di dengar oleh pimpinan.....	92
4.21. Saya diperlakukan sebagai individu yang memiliki kebutuhan Kemampuan dan aspirasi yang berbeda oleh pimpinan	93
4.22. Rekapitulasi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	93
4.23. Saya taat pada jam kerja, baik jam datang maupun jam istirahat .	95
4.24. Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	96
4.25. Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai perintah Kedinasan.....	96
4.26. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang telah ditetapkan	97
4.27. Saya taat terhadap aturan standar kerja yang telah ditentukan	98
4.28. Saya mampu menyelesaikan tugas kedinasan sesuai dengan Standar Kerja.....	98
4.29. Saya bekerja sesuai SOP yang berlaku, sehingga mudah memahami Diskripsi pekerjaan secara jelas	99
4.30. Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan	99
4.31. Rekaputulasi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	100
4.32. Saya merasa fasilitas mesin dan pealatan kebencanaan yang Sudah ada lengkap	101
4.33. Saya merasa fasilitas mesin dan peralatan yang sudah ada Berfungsi dengan baik	102

4.34. Saya merasa tempat kerja sekarang ini telah memadai dan Kondisi bangunannya sangat baik.....	102
4.35. Bagi Saya kenyamanan ruang kerja yang sudah ada ini, dapat Menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan	103
4.36. Saya merasa kelengkapan kantor berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU dan Printer) sudah lengkap	104
4.37. Saya menilai kondisi perlengkapan kantor tersebut berfungsi denganbaik	104
4.38. Saya merasa Gudang Logistik yang ada sekarang sudah Memenuhi standart.....	105
4.39. Saya menilai Gudang Logistik yang ada sekarang sudah tertata Dengan rapi	106
4.40. Saya merasa kendaraan operasional sudah lengkap.....	106
4.41. Saya menilai kendaraan operasional yang sudah ada tersedia Berfungsi dengan baik	107
4.42. Rekapitulasi Frekuensi Variabel Fasilitas.....	108
4.43. Uji Non Parametrik Kolmogrov-Smnrov.....	111
4.44. Uji Gletser	113
4.45. Uji Multikolinearitas	114
4.46. Uji Hasil Regresi	115
4.47. Uji t	117
4.48. Uji F	120
4.49. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	121

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1. Kerangka Penelitian	52
3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	71
3.3. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)	73
4.1. Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Deli Serdang.....	78
4.2. Uji Normalitas dengan P-Plot Variabel Kinerja.....	110
4.3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	112
4.4. Kurva Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	118
4.5. Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja	118
4.6. Kurva Uji t Variabel Fasilitas	119
4.8. Kurva Uji F.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kabupaten Deli Serdang memiliki kondisi geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang rentan terjadinya bencana baik di sebabkan oleh faktor alam dan faktor non alam serta faktor manusia, sehingga wilayah Kabupaten Deli Serdang memiliki potensi kebencanaan yang cukup kompleks yaitu: letusan gunung merapi, gempa bumi, tanah longsor, angin puting beliung, banjir, kebakaran, gelombang besar/ROB, dan konflik sosial yang menyebabkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan.

Jenis bencana yang paling sering terjadi sepanjang tahun adalah bencana banjir, angin puting beliung, kebakaran, tanah longsor dan gelombang besar laut/ROB yang kejadiannya semakin meningkat. Peningkatan kejadian bencana tersebut baik frekuensi, intensitas, maupun dampaknya, memerlukan penanganan secara terkoordinasi, terencana, dan terpadu oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang terbentuk pada tanggal 26 Desember 2015 berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang terdiri dari Bidang Kesiapsiagaan dan

Pencegahan, Bidang Tanggap Darurat dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi memiliki moto tanggap tanggas cerdas dan tangguh untuk kemanusiaan dalam pelaksanaan kegiatannya.

Suatu instansi yang berada dalam birokrasi pemerintahan tidak terlepas keberhasilannya dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh pegawainya. Maka pegawai dituntut untuk selalu menampilkan output yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai akan mempengaruhi visi dan misi dari organisasi itu sendiri. Terutama untuk instansi yang terbilang baru berdiri yang memiliki banyak visi dan misi di dalamnya.

Organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Serdamayanti, 2010:260) menyatakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh oleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas”. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Ketika kinerja pegawai akan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai belum optimal memahami tugas pokok dan fungsinya, kerjasama antar pegawai sepengetahuan peneliti belum maksimal hal ini dapat terlihat masih adanya konsep pemikiran kerja individu bukan kerja tim selain itu masih ada beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugasnya belum maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja, pegawai membutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada pegawainya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja hendaknya diawali dengan memahami keadaan pegawai, dengan suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi pegawai. Penelitian yang dilakukan pada karyawan dengan objek pemimpin yang ideal, mereka cenderung mengidentifikasi pemimpin transformasional. Karyawan menilai pemimpin transformasional lebih memuaskan dan memotivasi mereka dalam menjalankan komitmen organisasi serta sebagai pemimpin yang efektif. Menurut (Robbins, 2008:90) “Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya” Kepemimpinan transformasional telah menjadi aspek dalam

menyelesaikan berbagai kasus karena kepemimpinan ini banyak memberikan perhatian serta pemberdayaan pada karyawan.

Demikian pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam meningkatkan kinerja pegawainya kepemimpinan transformasional merupakan hal yang sangat penting untuk bisa memotivasi pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun fenomena yang dihadapi pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu Kepemimpinan transformasional belum maksimal dilaksanakan oleh pemimpin seperti membangkitkan antusiasme pegawai untuk bekerja lebih baik, menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai, memberikan petunjuk kepada pegawai, mendengarkan keluhan individu, mendorong pegawai untuk kreatif dan inovatif dan menjadi *role model* bawahan.

Selain faktor kepemimpinan, disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Sutrisno, 2009:121) “Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja pegawai agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar

tujuan yang direncanakan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Fenomena pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Deli Serdang terkait dengan disiplin kerja adalah masih ada beberapa pegawai yang belum memanfaatkan jam kerja dengan optimal, hal ini terlihat beberapa pegawai yang memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam 1 hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari selain itu masih adanya beberapa pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu dan pulang sebelum jam pulang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja adalah fasilitas. Menurut (Sofyan, 2008:22) “Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut”. Untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah fasilitas kerja. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi.

Muncul fenomena masalah dimana pada tahun 2017 terjadi bencana angin puting beliung secara bersamaan di beberapa desa pada Kecamatan Sunggal, Kecamatan Kutalimbaru dan Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Untuk tindakan tanggap darurat, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang belum memiliki kendaraan operasional, alat komunikasi seperti ratel, gudang logistik yang memadai sehingga ketika terjadi bencana, Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang masih menggunakan kendaraan pribadi dalam melakukan tindakan tanggap darurat maupun kegiatan yang lainnya. Dengan berjalannya waktu kendaraan operasional, alat komunikasi dan gudang logistik yang layak masih terus diupayakan dan membutuhkan perhatian yang serius dari pemerintah.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan penulis diatas maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam dalam penelitian yang berkaitan dengan “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka permasalahan yang muncul sehubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Deli Serdang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Beberapa Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang belum optimal memahami tugas pokok dan fungsinya.
2. Kerjasama antar pegawai belum maksimal, masih adanya konsep pemikiran kerja individu bukan kerja tim
3. Bebarapa pegawai dalam menyelesaikan tugasnya Kecepatan dan keakuratan belum maksimal
4. Kepemimpinan Transformasional belum terlaksana dengan maksimal
5. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai belum memanfaatkan waktu dengan optimal
6. Masih adanya beberapa pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu dan pulang sebelum jam pulang.
7. Karena keterbatasan fasilitas Penanganan Tanggap Darurat Bencana dan kegiatan lainnya belum optimal dilaksanakan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan pada pembahasan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas hanya yang berhubungan dengan Kinerja, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

4. Untuk mengetahui variabel manakah diantara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana.
- b. Hasil Penelitian ini sebagai referensi atau rujukan bagi penelitian lain, sehingga dapat dihasilkan penelitian sejenis dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan masukan dan informasi yang berarti bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya melalui perspektif Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas
- b. Memberikan manfaat bagi pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam rangka pengambilan kebijakan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Peneliti/Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, fasilitas dan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung kepada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Wibowo (2014:70) menyatakan : kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Mitrani (2003:131) “ Kinerja adalah pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan”.

Dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa kinerja adalah pelaksanaan kerja atau pencapaian atau hasil dengan prestasi yang ditunjukkan pegawai atau organisasi. Dengan demikian kinerja seseorang pegawai dapat dinilai dari apa

yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan dan mencapai hasil kerjanya atau pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja seseorang terkait dengan tingkat berhasilnya dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan pegawai baik yang berbentuk materi maupun yang berbentuk non materi. Apabila kinerja pegawai sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula. Kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari aspek-aspek yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas kerja.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut dengan baik.

Yusanto (2005:199) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain :

1. Menjadi dasar bagi pemberian reward
2. Membangun dan membina hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkret tentang prestasi rill dan harapan atasan
4. Memberikan Feedback bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja

Sedangkan Allen (2007:43) menunjukkan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah :

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja perkerja sepanjang tahun
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif

Berdasarkan tujuan dan manfaat penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengevaluasi baik buruknya kinerja pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Secara umum kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu input, process, output dan out come. Keempat faktor ini saling tergantung dan berkaitan satu sama lain dalam menghasilkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:70) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud nilai-nilai, manajemen strategis,

manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

Sedangkan menurut Harbani (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kamauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan

Dari poin-poin diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam satu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energy, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untu mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor Individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

d. Indikator Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi
2. Inovasi
3. Kecepatan pegawai
4. Keakuratan pegawai
5. Kerjasama

Dari poin-poin diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan pegawai tentang pekerjaan.

3. Kecepatan Pegawai

Dalam rangka menjalankan tugas kecepatan pegawai harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode pegawai yang ada

4. Keakuratan Pegawai

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam kerjasama dengan rekan pegawai lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Pegawai
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Dari poin-poin diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab
2. Prestasi pegawai, yaitu hasil pegawai yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

7. Prakarsa , yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

Menurut Harsey at all (2011:102) terdapat tujuh indicator kinerja :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Dari poin-poin diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan kearah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan

balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa teori diatas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan pendapat dari fadel. Hal ini dikarenakan unsure-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu

menggambarkan kinerja pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang secara maksimal.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam kehidupan suatu organisasi, karena diharapkan mampu memecahkan permasalahan yang timbul. Pemimpin merupakan unsur esensial dari kepemimpinan, tanpa pemimpin tidak ada kepemimpinan. Peranan pemimpin yang dominan itu tampak lebih jelas lagi apabila dikaitkan dengan keharusan berintegrasi dengan lingkungannya yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kartini Kartono (2008:14)

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada kepemimpinannya, yaitu apakah kepemimpinan itu mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif-efisien serta dalam proses manajemen. Karena itu, kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi aktifitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Terry dalam Hersey at all (1997:98) menyatakan kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Sementara Siagian (1995:24), mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, artinya kepemimpinan terjadi jika ada pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses interaksi sosial diantara sosok yang berperan sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain yang berkedudukan sebagai pengikut atau pihak yang dipimpin untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemauan untuk mempengaruhi sesuatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Gitosudarmo (2009:12), mengemukakan pendapat bahwa kepemimpinan dilakukan oleh manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi kepada bawahan untuk bekerja dengan sadar tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Jika perencanaan dan pengorganisasian berhubungan dengan aspek proses manajemen yang lebih abstrak sifatnya, maka kegiatan kepemimpinan lebih konkrit sifatnya karena berhubungan langsung dengan orang-orang yang bekerja disuatu organisasi/perusahaan dalam rangka mendorong,

membimbing, memotivasi, mengarahkan dengan cara persuasif, komunikatif, bersahabat, dan bersemangat.

Pendapat Gitosudarmo menggambarkan bahwa kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh, dan banyak sifat dan gaya-gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Hal ini memerlukan kesiapan dan kemauan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Wahjosumidjo (1987:28) mengatakan, pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*);
- b. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan/posisi serta gaya atau perlakuan pemimpin itu sendiri;
- c. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Bila semua pemikiran di atas disatukan, maka ada dua hal pokok yang terangkum dalam konsep pemahaman kepemimpinan, yaitu:

Pertama, pemimpin adalah seseorang atau bisa juga sekelompok orang (pimpinan) yang oleh sebab pengakuan formal atau pengakuan informal berkedudukan dan berperan mempengaruhi, memotivasi, mengatur, mengarahkan, memantau, dan mengendalikan sikap dan perilaku para pengikut atau orang-orang yang dipimpin, agar secara sadar orang-orang itu melakukan hal-hal tertentu dalam rangka mencapai tujuan tertentu melalui proses kerja sama.

Kedua, kepemimpinan adalah suatu pola dan proses interaksi sosial diantara seorang atau lebih yang berperan mempengaruhi dengan sekelompok atau banyak orang yang dipengaruhi, berlangsung dalam situasi sosial tertentu, dan menjalin ketergantungan satu sama lain hingga terbentuk rangkaian kerjasama menurut kedudukan dan tugas masing-masing.

Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Interaksi antara pemimpin dan bawahannya dapat dilakukan dengan cara partisipatif dan intruksi, dan cara berinteraksi yang dilakukan pimpinan sangat tergantung pada cara pandang seseorang pemimpin terhadap bawahannya. Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting.

Fungsi tersebut menurut Nawawi (2003:46) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan ada (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu mulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya) dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanya sebagai melaksanakan perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu sepenuhnya merupakan fungsi pimpinan.

Fungsi ini berarti juga keputusan yang ditetapkan pimpinan tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mewujudkan atau menterjemahkannya menjadi instruksi atau perintah. Selanjutnya perintah tidak akan ada artinya jika tidak dilaksanakan. Oleh karena itu sejalan dengan pengertian kepemimpinan, intinya adalah kemampuan pimpinan menggerakkan orang

lain agar melaksanakan perintah, yang bersumber dari keputusan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pihak pimpinan. Konsultasi itu dapat dilakukannya secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan.

Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. Fungsi konsultatif ini mengharuskan pemimpin belajar menjadi pendengar yang baik, yang biasanya tidak mudah melaksanakannya, mengingat pemimpin lebih banyak menjalankan peran sebagai pihak yang didengarkan.

3. Fungsi Partisipatif

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan dan sesama orang yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas

pokok, sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendal dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegatif

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/jabatannya, apabila diberi/mendapat pelimpahan wewenang. Sedangkan penerima delegasi harus mampu memelihara kepercayaan itu, dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan kelompok atau organisasinya tidak mungkin diwujudkannya sendiri. Oleh karena itu sebagian wewenangnya perlu didelegasikan pada para pembantunya, agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian yang dimaksud bahwa pemimpin yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam kegiatan tersebut pemimpin harus aktif, namun tidak mustahil untuk dilakukan dengan mengikutsertakan anggota kelompok/organisasi. Fungsi pengendalian selanjutnya dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan volume dan beban kerja atau perintah pimpinan.

Dengan demikian, seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong, membimbing, dan mengarahkan bawahan untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu contoh keteladanan dari seorang pemimpin merupakan prasyarat yang harus dimiliki dengan mengimplementasikan dalam kehidupan nyata di organisasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khusus dan masing-masing dengan keunikannya sehingga tidak mungkin organisasi dipimpin dengan perilaku tunggal untuk segala situasi. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku yang berbeda pula. Esensi kepemimpinan seorang pemimpin adalah ia harus mampu tidak saja hanya sekedar memberi contoh, tetapi yang lebih penting lagi adalah menjadi dan teladan bagi bawahannya.

Robbins (2008:432) mengatakan bahwa organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal. Dalam dunia yang dinamis dewasa ini, organisasi membutuhkan pemimpin untuk menantang statusquo, menciptakan visi tentang masa depan, dan memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi agar bersedia mencapai visi itu. Para pemimpin dituntut untuk merumuskan rencana secara rinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi hari demi hari.

Dikotomi pandangan tentang asal-usul kepemimpinan yang efektif menurut Siagian (2003:9) terbagi menjadi dua kubu, yaitu: Pertama, suatu pihak berpendapat bahwa “pimpinan dilahirkan” (*leaders are born*). Pandangan ini berkisar pada pendapat bahwa seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang efektif karena dia dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Kedua, di pihak lain berpendapat bahwa “pemimpin dibentuk dan ditempa” (*leaders are made*). Pandangan ini berkisar pada pendapat yang mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dibentuk dan ditempa, caranya dengan memberikan kesempatan yang luas kepada yang bersangkutan untuk menumbuhkan dan mengembangkan efektivitas kepemimpinannya melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Menurut para penganut paham ini, bahwa efektivitas kepemimpinan dapat dipelajari dengan pendidikan dan pelatihan yang terarah dan intensif, berbagai hal yang menyangkut efektivitas kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, berbagai gaya kepemimpinan, fungsi-fungsi dan peranan seorang pemimpin, akan tiba saatnya orang tersebut akan “menemukan

dirinya” dan membentuk gaya kepemimpinan yang cocok dengan persepsi dan kepribadiannya.

c. Gaya Kepemimpinan

Selanjutnya untuk memahami lebih luas mengenai kepemimpinan, terlebih dahulu kita akan mengenali gaya-gaya seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Gaya kepemimpinan yang harus diterapkan pada individu atau kelompok tergantung pada tingkat kematangan dari orang-orang yang akan dipengaruhi pemimpin. Gaya kepemimpinan dalam organisasi ada sembilan gaya kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian

b. Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

d. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota

belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya

e. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

f. Kepmimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mempedulikan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya.

g. Kepemimpinan Melayani (Servant)

Hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya

h. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang ia inginkan.

i. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas. Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Kendatipun dalam perkembangannya telah banyak dihasilkan teori kepemimpinan, namun dalam aplikasinya tidak bersifat mutlak mengantarkan seorang pemimpin mencapai kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan analisis kepemimpinan kontemporer, menyebutkan kepemimpinan transformasional hampir memiliki semua karakteristik dari teori kepemimpinan kontemporer yang ada.

d. Kepemimpinan Transformasional

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan agar mereka mau bekerja dan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam kehidupan berorganisasi. Banyak gaya kepemimpinan dapat dipilih untuk kemudian diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya. Sekalipun kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang terbaik, namun pelaksanaannya membutuhkan beberapa kondisi, baik dalam diri sipemimpin maupun kondisi organisasinya.

Berdasarkan beberapa literature dapat dikatakan bahwa esensi kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka

mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin mempunyai banyak gaya kepemimpinan yang akan digunakannya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relative populer adalah kepemimpinan transformasional. Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James Mc. Gregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (stone et al, 2002) mengatakan “transformational leaders transform the personal values of followers to support vision and goals of the organization by ostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in wich visions can be shared”.

Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Berbagai penelitian yang dilakukan berkaitan dengan kinerja terutama hubungannya dengan gaya kepemimpinan transformasional seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ansar Nur (2017) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sangat besar.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan

motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai relevan bagi proses pertukaran/perubahan seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab.

Didalam merumuskan proses perubahan, Hartono (2001:56) menyebutkan: Biasanya dalam proses perubahan digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, di mana lingkungan kerja partisipatif, peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatar belakangi proses tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka acuan perilaku kepemimpinan transformasional adalah sebagai rujukan dimensi perilaku kepemimpinan yang menghasilkan keputusan dan kebijakan terhadap bawahannya, yang merupakan cerminan dari unsur-unsur kharisma, kepekaan terhadap keunikan per-individu dan orientasi stimulasi intelektual. Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan atau bawahan sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.

Seorang pemimpin transformasional harus mampu membuat perubahan bagi kelompoknya. Perubahan yang dimaksud berupa ide-ide yang brilian, orisinal dan kreatif sehingga pegawai dapat lebih termotivasi, cara

kerja atau kreativitas baru dalam pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja. Hal-hal yang baru biasanya lebih menarik dan dapat mengurangi kejenuhan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional

Bass (dalam Mutamimah, 2001:3) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari :

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)

Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)

Pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu,

pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

Pendapat Bass (dalam Mutamimah, 2001:3) tersebut didukung oleh pendapat Yulk (1998:297) dan O'Leary (2001:22) yang menyatakan bahwa *Charismatic Leadership*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* mempunyai pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional.

e. **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Indikator kepemimpinan transformasional yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh Bass (dalam Mutamimah, 2001:3) yang didukung oleh pendapat Yulk (1998:297) dan O'Leary (2001:22). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut **Hasibuan (2012:193)** berpendapat bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Siagan (2014:135) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

b. Manfaat Disiplin Kerja

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut. bertujuan agar siswa belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Menurut Bistak Sirait (2008: 11) menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya anak dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari pendapat tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa tujuan kewibawaan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri, dapat melakukan aktivitas dengan terarah belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Sehingga jika pada suatu saat tidak ada pengawasan dari orang luar, maka ia akan dengan sadar akan selalu berbuat sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku baik tertulis (seperti: Undang-undang, tata tertib sekolah dan lain-lain) maupun yang tidak tertulis (seperti norma adat, norma kesusilaan, norma kesopanan dan lain-lain) yang ada di dalam masyarakat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi ada tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut **Saydam (2000:202)**, faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut **Hasibuan (2009:194)** pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: Tujuan dan kemampuan

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa

(pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya

8. Hubungan Manusia

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada

perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Sedangkan Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kehadiran
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Dari kedua indikator diatas penulis menggunakan indicator menurut Rivai. Indikator tersebut telah disesuaikan dengan tempat penelitian yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

4. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

A.S Moenir (1987:197) menyatakan, “Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

b. Jenis-Jenis Fasilitas

A.S Moenir (1987:197) membagi fasilitas menjadi 3 golongan, yaitu:

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

a. Alat Kerja Manajemen

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

b. Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyebar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan

yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu (kemudahan) yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

c. Peranan Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan efektivitas di perusahaan maupun organisasi. Fungsi peralatan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan, agar tercapai efektivitas kerja. Tidak dapat disangkal lagi, bahwa fasilitas berupa peralatan kerja sangat diperlukan dalam membina prosedur dan tata kerja Perusahaan maupun Organisasi, mempermudah pekerjaan, menghemat waktu, tenaga dan pikiran manusia dalam melaksanakan tugas – tugas rutin dan insidental yang harus dihadapi dalam menyelesaikan berbagai macam tugas kantor.

Menurut Hartanto (2000 :501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah :

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
4. Memberikan manfaat di masa yang akan datang

B. Kerangka Konseptual

Karya ilmiah umumnya memiliki batasan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas. Batasan tersebut berupa suatu defenisi operasional yang merupakan penjabaran dari suatu variabel. Variabel itu sendiri merupakan suatu atribut atau aspek dari obyek yang mempunyai varian tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen kepemimpinan sebagaimana Kartini Kartono (2008:170), mengatakan bahwa pemimpin berkaitan erat dengan usaha manajemen bahkan menjadi unsur inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi. Pada umumnya, pengertian manajemen itu lebih diperjelas dengan macam-macam fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi/pengarahan, dan pengawasan yang harus dikuasai oleh setiap pemimpin. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang efektif dituntut kompetensinya dalam menjalankan berbagai fungsi manajerial, termasuk di dalamnya bagaimana seorang pemimpin menerapkan dan mengembangkan sistem manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen kompensasi pada organisasi yang dipimpinnya secara adil

Dapat difahami bahwa kualitas kerja pegawai sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky, 2003) di kutip oleh Edy sutrisno (2009 :209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Penentuan tingkat Disiplin dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Manusia dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia (Schuller, 1990). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Bounds & Pace, 1991 ; Ulrich, 1997) di kutip dari Edy Sutrisno (2009 : 210).

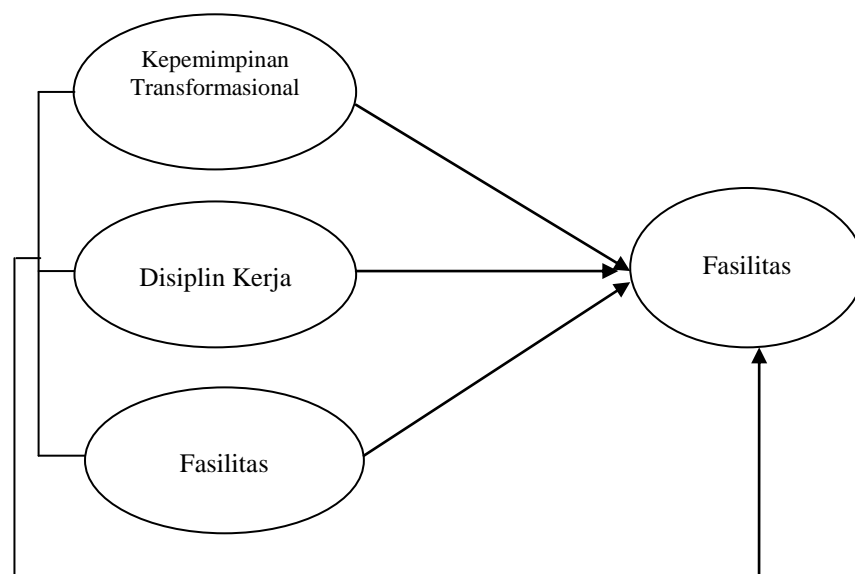
3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

Fasilitas kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, dan penerangan yang kurang dapat menyebabkan kinerja menjadi buruk. Alat-alat yang kurang memadai sementara tuntutan pekerjaan yang memerlukan percepatan pekerjaan dapat menjadi masalah, yang pada akhirnya akan menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja. Dalam keadaan demikian, seorang pemimpin tidak bisa menyalahkan pegawai yang menjadi bawahannya untuk bekerja dengan cepat karena ketiadaan alat.

Handoko (1985:193), mengatakan bahwa faktor lingkungan terdiri penerangan/cahaya, suhu udara ditempat kerja, kenyamanan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, warna dekorasi, musik, dan keamanan. Dekorasi yang sesuai dengan ruangan dan kebisingan suara yang dihindari mampu membuat pegawai nyaman bekerja tanpa lelah. Udara yang segar dan sejuk sangat dibutuhkan manusia sebab udara yang kotor dapat merusak pernapasan.

Begitu pula dengan cahaya dan penerangan ruangan kerja, sangat besar pengaruhnya terhadap kondisi kerja. Penerangan yang kurang dapat menyebabkan kesalahan dalam bekerja serta terganggunya penglihatan. Cahaya bisa berasal dari matahari melalui ventilasi ataupun listrik.

Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang cukup akan memungkinkan pegawai untuk dapat bergerak dengan leluasa dan akan membangkitkan semangat dalam bekerja. Tempat kerja yang baik dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih bersemangat sehingga pada akhirnya menimbulkan kinerja yang baik. Peralatan kerja yang cukup tidak membuat pegawai malas dalam bekerja karena segala alat yang diperlukan tersedia dalam jumlah dan mutu. Oleh karena itu harus diupayakan fasilitas kerja yang memadai agar diperoleh suasana kerja yang sehat dan pegawai mampu bekerja secara efektif dan produktif.



Gambar Kerangka Penelitian

C. Hipotesis

Menurut McGuigan dan Wagiran (2010) menyatakan hipotesis penelitian adalah pernyataan yang dapat diuji mengenai hubungan potensial antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang
3. Terdapat pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang
4. Terdapat variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan diantara variabel kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2010:9) sebagai berikut : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif. Defenisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2010 :35) adalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Defenisi Operasional

Identifikasi variabel dalam penelitian ada 3 (tiga) variabel yaitu : Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Fasilitas (X3) sebagai variabel bebas atau independent, sedangkan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Defenisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja.

Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2009:218), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian adalah standar hasil kerjaan Pegawai secara keseluruhan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Kepemimpinan Transformasional

Secara lesikal kata kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Isitlah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda misalnya mentransformasikan visi menjadi realita. Sehingga kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransnformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian.

Berdasarkan pengertian ini diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang menduduki jabatan yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Berdasarkan pengertian sarana prasarana ini diperoleh gambaran bahwa sarana prasarana adalah peralatan, perlengkapan dan fasilitas yang dipergunakan Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:5)	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman atas Tupoksi - Inovasi - Kecepatan Pegawai - Kerjasama
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan Transformasional adalah merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi (Marshall 2011:109)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Inspirasional - Pengaruh Ideal - Stimulasi Intelektual - Perhatian Individu
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian 2014:135)	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran - Ketaatan pada peraturan - Ketaatan pada standar kerja - Bekerja Etis
Fasilitas (X3)	Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda atau yang dapat di bedakan, yang mempunyai peranan dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha (Sofyan 2010:22)	<ul style="list-style-type: none"> - Mesin dan Peralatan - Prasarana - Perlengkapan Kantor - Tanah dan Bangunan - Transportasi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Nopember 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan																			
		Nopember 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra pelaksanaan penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul & Topik		■																		
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■											
5	Seminar Proposal											■									
6	Pengumpulan Data												■	■							
7	Proses Bimbingan													■							
8	Pengolahan Data														■						
9	Bimbingan Tesis															■	■				
10	Seminar Hasil																	■			
11	Bimbingan Tesis																			■	
12	Sidang Tertutup																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2010:215) Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 33 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehubungan dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang, penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik Non-Probability Sampling atau Teknik Non Random Sampling yaitu sampel jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Instrumen Penelitian

Alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:86), skala Likert merupakan metode pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap suatu subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala likert menggunakan lima tingkat jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STJ)	1

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner, yang diberikan kepada responden penelitian, yaitu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tentang kemampuan suatu kuesioner sehingga dapat terukur. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel, pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS Ghazali (2006:49) Apabila

- a) Nilai r_{hitung} Positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument yang digunakan dinyatakan valid.

- b) Nilai r_{hitung} Negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument yang digunakan dinyatakan tidak valid.
- c) r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

Tabel 3.4
Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	28,00	18,750	,669	,885
B	28,24	17,002	,688	,887
C	28,18	17,528	,634	,893
D	27,97	18,718	,800	,875
E	27,94	19,496	,690	,884
F	27,97	20,343	,558	,894
G	27,97	18,718	,867	,871
H	27,94	19,184	,693	,883

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.4 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,344 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=31$, maka didapatkan bahwa semua item valid.

Tabel 3.5
Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	36,70	46,280	,541	,567	,872
B	36,70	46,343	,558	,498	,871
C	37,09	45,835	,560	,617	,871
D	37,45	40,131	,688	,672	,865
E	36,79	48,110	,567	,561	,871
F	36,18	50,778	,373	,525	,881
G	36,94	49,621	,365	,506	,882
HI	37,15	44,133	,749	,779	,859
J	36,85	43,633	,737	,770	,859
K	37,12	45,860	,690	,623	,864
L	37,09	42,960	,695	,771	,862

Dari tabel 3.5 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,344 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=31$. maka didapatkan bahwa semua item valid.

Tabel 3.6
Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	28,24	14,939	,712	,626	,842
B	28,45	14,006	,618	,640	,861
C	28,27	14,017	,815	,805	,828
D	28,18	16,028	,707	,740	,845
E	28,18	15,653	,725	,631	,842

F	28,24	16,939	,570	,580	,859
G	28,18	17,403	,428	,610	,871
H	27,94	16,996	,483	,721	,866

Dari tabel 3.6 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,344 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=31$. maka didapatkan bahwa semua item valid.

Tabel 3.7
Validitas Variabel Fasilitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	30,15	31,508	,665	,629	,890
B	30,06	30,496	,671	,658	,889
C	29,97	30,030	,736	,709	,885
D	29,82	30,716	,575	,615	,896
E	29,55	31,443	,611	,697	,893
F	29,67	34,354	,400	,492	,904
G	30,06	28,871	,824	,726	,879
H	30,00	30,813	,651	,613	,891
I	30,18	30,216	,650	,848	,891
J	30,00	29,313	,721	,826	,886

Dari tabel 3.7 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,344 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=31$. maka didapatkan bahwa semua item valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu questioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu questioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil Ghozali (2006:45). Reliabilitas dapat diukur dengan mengulang questioner yang mirip pada nomor-nomor berikutnya atau dengan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain. Program komputer SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika mendapat nilai cronbach alpha > 0,60 Setiaji (2008:117). Pada uji ini dinilai reliable jika lebih besar dari 0,6 dimana kriteria sebagai berikut :

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliable
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan reliabel

Tabel 3.8
Reliabilitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	28,00	18,750	,669	,885
B	28,24	17,002	,688	,887
C	28,18	17,528	,634	,893
D	27,97	18,718	,800	,875
E	27,94	19,496	,690	,884
F	27,97	20,343	,558	,894
G	27,97	18,718	,867	,871
H	27,94	19,184	,693	,883

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 4.43 diatas terlihat Cronbach's Alpha if Item Deleted (nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,60) maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliable.

Tabel 3.9
Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	36,70	46,280	,541	,567	,872
B	36,70	46,343	,558	,498	,871
C	37,09	45,835	,560	,617	,871
D	37,45	40,131	,688	,672	,865
E	36,79	48,110	,567	,561	,871
F	36,18	50,778	,373	,525	,881
G	36,94	49,621	,365	,506	,882
HI	37,15	44,133	,749	,779	,859
J	36,85	43,633	,737	,770	,859
K	37,12	45,860	,690	,623	,864
L	37,09	42,960	,695	,771	,862

Dari tabel 3.9 diatas terlihat Cronbach's Alpha if Item Deleted (nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,60) maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliable.

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	28,24	14,939	,712	,626	,842
B	28,45	14,006	,618	,640	,861
C	28,27	14,017	,815	,805	,828
D	28,18	16,028	,707	,740	,845
E	28,18	15,653	,725	,631	,842
F	28,24	16,939	,570	,580	,859
G	28,18	17,403	,428	,610	,871
H	27,94	16,996	,483	,721	,866

Dari tabel 3.10 diatas terlihat Cronbach's Alpha if Item Deleted (nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,60) maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliable.

Tabel 3.11
Reliabilitas Variabel Fasilitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	30,15	31,508	,665	,629	,890
B	30,06	30,496	,671	,658	,889
C	29,97	30,030	,736	,709	,885
D	29,82	30,716	,575	,615	,896
E	29,55	31,443	,611	,697	,893
F	29,67	34,354	,400	,492	,904
G	30,06	28,871	,824	,726	,879
H	30,00	30,813	,651	,613	,891
I	30,18	30,216	,650	,848	,891
J	30,00	29,313	,721	,826	,886

Dari tabel 3.11 diatas terlihat Cronbach's Alpha if Item Deleted (nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,60) maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliable.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wijaya (2009:91) analisis regresi dipergunakan untuk menganalisa besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent). Analisis regresi mendasar pada model probabilistic, terdiri komponen deterministik dan keseahan random. Menurut Setiaji (2008:23) analisa regresi dengan menggunakan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
X1	: Kepemimpinan Organisasi
X2	: Disiplin Kerja
X3	: Fasilitas
e	: Faktor error
a	: Konstanta
b1,b2,b3	: Koefesian Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi, sebagai uji persyaratan perlu dilakukan uji asumsi klasik, meliputi :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah distribusi residualnya normal atau dengan menggunakan grafik normal. Apabila pola menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan pancar residual.

3) Uji Multikolinieritas

Uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 5 \%$. Pengujian hipotesis berdasarkan uji statistik sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Bila hipotesis diterima, maka dilanjutkan dengan melakukan uji parsial yang lebih dikenal dengan uji t (t-test). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t adalah menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak. Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi, dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95 % atau $\alpha = 5 \%$

Rumus :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

dimana :

t : nilai t yang dihitung

\bar{x} : nilai rata-rata

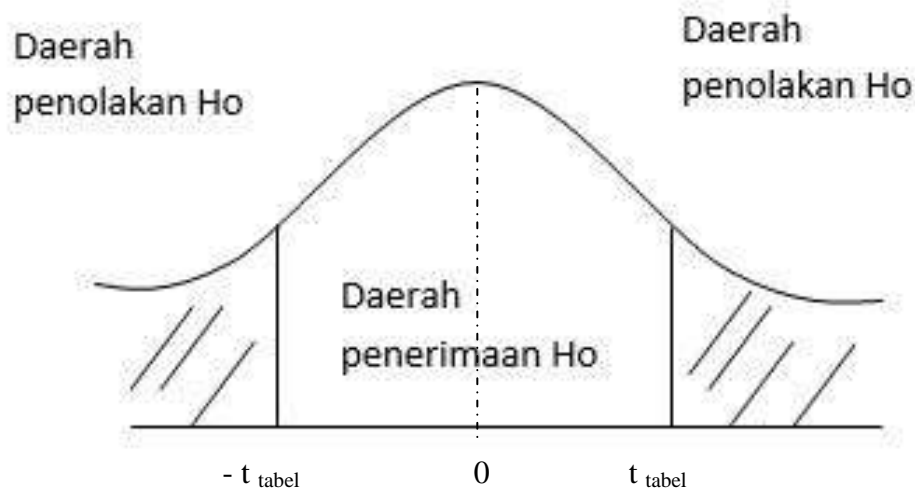
s: simpangan baku sampel

n: jumlah anggota sampel

μ_0 : nilai yang dihipotesiskan

Untuk mencari nilai t hitung digunakan bantuan program SPSS, sedangkan untuk menentukan signifikan tidaknya nilai tersebut dilihat dari nilai sig, atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan tabel, dengan ketentuan apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti signifikan sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti signifikan. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji parsial adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$. Artinya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau $\alpha = 5 \%$.

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

R_2 : Koefesien regresi yang ditentukan

K : Jumlah variabel bebas (X)

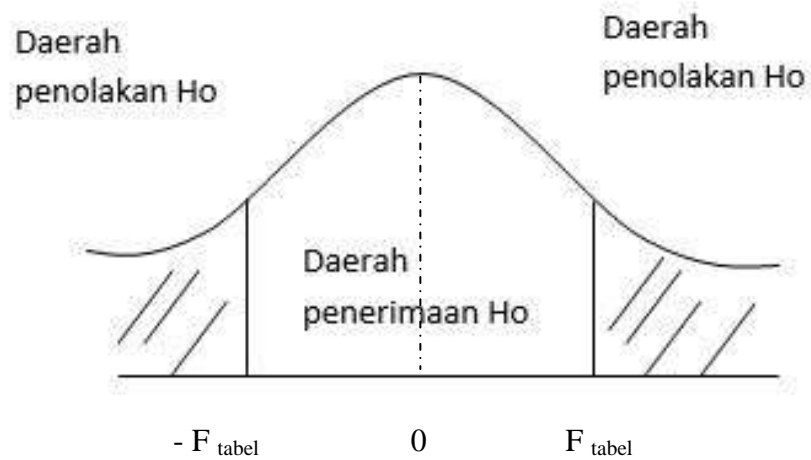
N : Jumlah Sampel

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} dengan syarat sebagai berikut :

- a) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak signifikan
- b) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti signifikan

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji parsial adalah sebagai berikut :

- a) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$. Artinya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- b) $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.



Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

c) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa ketepatan model yang memasukkan X1, X2 dan X3 secara bersama-sama dibandingkan dengan Y, dengan rumus sebagai berikut :

Rumus R² :

$$R^2 = \frac{\Sigma (-Y)^2}{\Sigma (-Y)^2}$$

Keterangan :

1. Jika R^2 nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Jika R^2 makin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau model semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Tempat Penelitian

a. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang, yang mengatur tentang tugas dan fungsi beserta struktur organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, struktur organisasi BPBD Kabupaten Deli Serdang dipimpin oleh kepala yang dijabat dengan status *ex-officio* oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Deli Serdang dengan membawahi unsur pengarah dan unsur pelaksana.

Untuk unsur pelaksana dipimpin oleh kepala dengan jabatan setingkat eselon II dan membawahi 3 (tiga) kepala bidang dan satu sekretaris beserta perangkat organisasi lainnya. Namun untuk unsur pengarah sampai saat ini belum ditunjuk.

Di dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 132 A, Badan Penanggulangan Bencana Daerah menyelenggarakan fungsi :

1. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana dibidang pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi secara adil dan setara.
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana sesuai Peraturan Perundang-undangan.
3. Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana
4. Menyusun dan menetapkan tahap penanganan bencana
5. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Kepala Daerah setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana
6. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran barang dan uang
7. Mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.
8. Melaksanakan kewajiban lain, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, BPBD Kabupaten Deli Serdang berkantor di Jl. Karya Asih No. 3 Komplek Kantor Bupati Deli Serdang Lubuk Pakam dengan status kantor eks Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Deli Serdang.

b. Visi Dan Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu instansi dari Pemerintah Kabupaten, dalam menetapkan visinya tentu harus mengacu kepada Visi Kabupaten Deli Serdang dengan tetap memperhatikan fungsi dan tugas pokoknya. Visi Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014-2019 yaitu :

“Deli Serdang yang Maju, Berdaya Saing, Religius dan Bersatu dalam Kebhinekaan”.

Memperhatikan Visi Kabupaten tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan perencana pada masa yang akan datang, maka Visi BPBD Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014-2019 adalah :

”Terwujudnya Ketangguhan Masyarakat Kabupaten Deli Serdang dalam Menghadapi Bencana”.

Dalam mewujudkan visi tersebut, serta mendorong upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di seluruh unsur organisasi, maka dirumuskan Misi BPBD Kabupaten Deli Serdang yang di dalamnya mengandung tujuan organisasi serta sasaran yang ingin dicapai. Selain sebagai penjabaran dari visi, rumusan misi tersebut juga menggambarkan tugas pokok dan fungsi BPBD.

Adapun rumusan Misi BPBD Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat dan memperluas jangkauan pelaksanaan penanggulangan bencana.
2. Mengembangkan sarana dan prasarana penanggulangan bencana.
3. Meningkatkan profesionalitas aparatur dan masyarakat terlatih dalam penanggulangan bencana.
4. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian masyarakat dalam mengantisipasi bencana.
5. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama lintas sektor dalam pelaksanaan saat tidak terjadi bencana maupun saat bencana, yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi BPBD serta berpedoman kepada RPJM Daerah

c. Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Deli Serdang



Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Deli Serdang

2. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Responden penelitian

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	81,8	81,8	81,8
	Perempuan	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 27 orang (81,8%), sedangkan perempuan sebanyak 6 orang (18,2%). Hal tersebut memang kebetulan saja jumlah laki-laki lebih mendominasi dibanding jumlah perempuan. Kemudian jika dilihat dari fisik dan keahlian, tidak ada yang membedakan antara perempuan dengan laki-laki.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	1	3,0	3,0	3,0
	D-3	6	18,2	18,2	21,2
	S-1	23	69,7	69,7	90,9
	S-2	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan table 4.2. menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok Sarjana yaitu sebanyak 23 orang

(69,7%), Kelompok SMU sebanyak 1 Orang (3.0 %), Kelompok Diploma III 6 Orang (18,2 %) kemudian kelompok Magister 3 orang (9,1 %) dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar pegawai BPBD Pemerintah Kabupaten Deli Serdang sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Mengingat pekerjaan di BPBD Kabupaten Deli Serdang diperlukan keahlian dan ketelitian, sehingga pendidikan tinggi akan sangat membantu kelancaran tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan yang ada di instansi tersebut.

Tabel 4.3.
Karateristik Responden Berdasarkan Masa kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ± 1 Tahun	4	12,1	12,1	12,1
± 2 Tahun	14	42,4	42,4	54,5
± 3 Tahun	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan table 4.3 bahwa responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 Orang adalah responden yang lama bekerjanya ± 1 Tahun, dan sebesar 42,4 % atau sebanyak 14 Orang lama bekerjanya ± 2 Tahun sedangkan responden yang lama bekerjanya ± 3 Tahun sebesar 45,5 % atau sebanyak 15 Orang.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Fasilitas (X3).

1. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi pada SPSS 23.0*

Tabel 4.4

Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang Setuju	7	21,2	21,2	24,2
Setuju	15	45,5	45,5	69,7
Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Dari Tabel 4.4 Diatas terlihat bahwa pernyataan tentang saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberi pernyataan kurang setuju sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang, yang memberi pernyataan setuju sebesar 45,5% atau sebanyak 15 orang, yang memberi pernyataan sangat setuju sebesar 30,3% atau sebanyak 10 orang.

Tabel 4.5**Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Kurang Setuju	4	12,1	12,1	24,2
	Setuju	18	54,5	54,5	78,8
	Sangat Setuju	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 54,5 % atau sebanyak 18 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang.

Tabel 4.6**Atasa sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	3	9,1	9,1	12,1
	Kurang Setuju	5	15,2	15,2	27,3
	Setuju	15	45,5	45,5	72,7
	Sangat Setuju	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan sebesar 3.0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 45,5 % atau sebanyak 15 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 27,3 % atau sebanyak 9 orang.

Tabel 4.7
Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Kurang Setuju	4	12,1	12,1	15,2
	Setuju	20	60,6	60,6	75,8
	Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 60,6 % atau sebanyak 20 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.8
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standart kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Kurang Setuju	3	9,1	9,1	12,1
	Setuju	21	63,6	63,6	75,8
	Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standart kerja sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 63,6 % atau sebanyak 21 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.9
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Kurang Setuju	3	9,1	9,1	12,1
	Setuju	22	66,7	66,7	78,8
	Sangat Setuju	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan

pernyataan kurang setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 66,7 % atau sebanyak 22 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 21,2% atau sebanyak 7 orang.

Tabel 4.10
Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang Setuju	4	12,1	12,1	15,2
Setuju	19	57,6	57,6	72,7
Sangat Setuju	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang saya selalu terbuka pada pendapat orang lain sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 57,6 % atau sebanyak 19 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 27,3% atau sebanyak 9 orang.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki			1	3,0	7	21,2	15	45,5	10	30,3	33	4,21
2.	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.	2	6,1	2	6,1	4	12,1	18	54,5	7	21,2	33	4,09
3.	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan	1	3,0	3	9,1	5	15,5	15	45,5	9	27,3	33	3,33
4.	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja			1	3,0	4	12,1	20	60,6	8	24,4	33	4,00
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja			1	3,0	3	9,1	21	63,6	8	24,2	33	4,18
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya			1	3,0	3	9,1	22	66,7	7	21,2	33	4,33
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya			1	3,0	3	9,1	22	66,7	7	21,2	33	4,52
8	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain			1	3,0	4	12,1	19	57,6	9	27,3	33	4,24
	Total	3	1,1	11	4,1	29	12,5	152	57,5	65	24,6	264	32,9
	Rata-Rata	0,4	1,1	1,3	4,1	3,6	12,5	19,0	57,5	8,1	24,6	33	4,11

2. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi pada SPSS 23.0*

Tabel 4.12

Saya selalu diberikan motivasi untuk bekerja lebih baik oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Kurang Setuju	6	18,2	18,2	27,3
	Setuju	14	42,4	42,4	69,7
	Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu diberikan motivasi untuk bekerja lebih baik oleh pimpinan 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 18,2 % atau sebanyak 6 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 42,4% atau sebanyak 14 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 30,3 % atau sebanyak 10 orang.

Tabel 4.13

Saya selalu percaya diri dalam bekerja karena pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	9,1
	Kurang Setuju	5	15,2	15,2	24,2
	Setuju	16	48,5	48,5	72,7
	Sangat Setuju	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu percaya diri dalam bekerja karena pimpinan sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 48,5% atau sebanyak 16 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 27,3 % atau sebanyak 9 orang.

Tabel 4.14
Saya dengan pimpinan selalu berkomunikasi tentang pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Kurang Setuju	11	33,3	33,3	45,5
	Setuju	13	39,4	39,4	84,8
	Sangat Setuju	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.14 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya dengan pimpinan selalu berkomunikasi tentang pekerjaan sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 33,3 % atau sebanyak 11 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 39,4% atau sebanyak 13 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.15**Saya kagum atas prestasi pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	18,2	18,2	18,2
	Tidak Setuju	5	15,2	15,2	33,3
	Kurang Setuju	8	24,2	24,2	57,6
	Setuju	6	18,2	18,2	75,8
	Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.15 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya kagum atas prestasi pimpinan sebesar 18,2 % atau sebanyak 6 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 18,2% atau sebanyak 6 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.16**Saya selalu diberikan petunjuk yang jelas tentang menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Kurang Setuju	7	21,2	21,2	27,3
	Setuju	19	57,6	57,6	84,8
	Sangat Setuju	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.16 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu diberikan petunjuk yang jelas tentang menyelesaikan pekerjaan sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 57,6% atau sebanyak 19 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.17

Saya selalu menghormati pimpinan dalam masalah pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	9,1	9,1	9,1
Setuju	13	39,4	39,4	48,5
Sangat Setuju	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.17 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu menghormati pimpinan dalam masalah pekerjaan sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 39,4 % atau sebanyak 13 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 51,5% atau sebanyak 17 orang.

Tabel 4.18

Saya selalu terdorong untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	6,1
	Kurang Setuju	10	30,3	30,3	36,4
	Setuju	17	51,5	51,5	87,9
	Sangat Setuju	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.18 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya kagum atas prestasi pimpinan sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 30,3 % atau sebanyak 10 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 51,5% atau sebanyak 17 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang.

Tabel 4.19

Saya selalu mendapat respon positif dalam meningkatkan pengembangan diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	3	9,1	9,1	12,1
	Kurang Setuju	7	21,2	21,2	33,3
	Setuju	14	42,4	42,4	75,8
	Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.19 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya kagum atas prestasi pimpinan sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 42,4% atau sebanyak 14 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.20

Keluhan dan kesulitan yang saya alami dalam bekerja selalu di dengar oleh pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	15,2	15,2	15,2
Kurang Setuju	10	30,3	30,3	45,5
Setuju	15	45,5	45,5	90,9
Sangat Setuju	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data dioleh 2018

Dari tabel 4.20 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Keluhan dan kesulitan yang saya alami dalam bekerja selalu di dengar oleh pimpinan sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 30,3 % atau sebanyak 10 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang.

Tabel 4.21

**Saya diperlakukan sebagai individu yang memiliki kebutuhan,
kemampuan dan aspirasi yang berbeda oleh pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	9,1	9,1	9,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	15,2
	Kurang Setuju	9	27,3	27,3	42,4
	Setuju	13	39,4	39,4	81,8
	Sangat Setuju	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.21 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya kagum atas prestasi pimpinan sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 27,3 % atau sebanyak 9 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 39,4% atau sebanyak 13 orang, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 18,2 % atau sebanyak 6 orang.

Tabel 4.22

Tabel Rekapitulasi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%		
1.	Saya selalu diberikan motivasi untuk bekerja lebih baik oleh pimpinan	1	3,0	2	6,1	6	18,2	14	42,4	10	30,3	33	3,91
2.	Saya selalu percaya diri dalam bekerja karena	1	3,0	2	6,1	5	15,2	16	48,5	9	27,3	33	3,91

	pimpinan												
3.	Saya dengan pimpinan selalu berkomunikasi tentang pekerjaan	2	6,1	2	6,1	11	33,3	13	39,4	5	15,2	33	3,52
4.	Saya kagum atas prestasi kerja pimpinan	6	18,2	5	15,2	8	24,2	6	18,2	8	24,2	33	3,15
5.	Saya selalu diberikan petunjuk yang jelas tentang menyelesaikan pekerjaan			2	6,1	7	21,2	19	57,6	5	15,2	33	3,82
6.	Saya selalu menghormati pimpinan dalam masalah pekerjaan					3	9,1	13	39,4	17	51,5	33	4,42
7	Saya selalu terdorong untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pimpinan	1	3,0	1	3,0	10	30,3	17	51,51	4	12,1	33	3,67
8	Saya selalu di dengarkan dalam memberikan ide/gagasan baru oleh pimpinan	2	6,1	2	6,1	11	33,3	15	45,5	3	9,1	33	3,45
9	Saya selalu mendapat respon positif dalam meningkatkan pengembangan diri	1	3,0	3	9,1	7	21,2	14	42,4	8	24,2	33	3,76
10	Keluhan dan kesulitan yang saya alami dalam bekerja selalu di dengar oleh pimpinan			5	15,2	10	30,3	15	45,5	3	9,1	33	3,48
11	Saya diperlakukan sebagai individu yang memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda oleh pimpinan	3	9,1	2	6,1	9	27,3	13	39,4	6	18,2	33	3,52
	Total	26	7,9	26	7,9	87	26,4	126	38,2	78	23,6	330	40,61
	Rata-Rata	2,6	7,9	2,6	7,9	8,7	26,4	12,6	38,2	7,8	23,6	33	4,06

3. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi pada SPSS 23.0*

Tabel 4.23

Saya taat pada jam kerja, baik jam datang maupun jam istirahat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang Setuju	8	24,2	24,2	27,3
Setuju	14	42,4	42,4	69,7
Sangat Setuju	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.23 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya taat pada jam kerja, baik jam datang maupun jam istirahat sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 30,3 % atau sebanyak 14 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 30,3 atau sebanyak 10 orang.

Tabel 4.24**Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	2	6,1	6,1	12,1
	Kurang Setuju	5	15,2	15,2	27,3
	Setuju	16	48,5	48,5	75,8
	Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.24 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang dan yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 48,5 atau sebanyak 16 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.25**Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai perintah kedinasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9,1	9,1	9,1
	Kurang Setuju	4	12,1	12,1	21,2
	Setuju	17	51,5	51,5	72,7
	Sangat Setuju	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.25 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai perintah kedinasan sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar setuju 51,5 % atau sebanyak 17 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 27,3 atau sebanyak 9 orang.

Tabel 4.26

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang Setuju	3	9,1	9,1	12,1
Setuju	22	66,7	66,7	78,8
Sangat Setuju	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.26 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang telah ditetapkan sebesar 3.0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 66,7 % atau sebanyak 22 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 21,2% atau sebanyak 7 orang.

Tabel 4.27**Saya taat terhadap aturan standar kerja yang telah ditentukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang Setuju	4	12,1	12,1	15,2
Setuju	20	60,6	60,6	75,8
Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.27 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya taat terhadap aturan standar kerja yang telah ditentukan sebesar 3.0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 60,6 % atau sebanyak 20 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.28**Saya mampu menyelesaikan tugas kedinasan sesuai dengan standar kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang Setuju	3	9,1	9,1	12,1
Setuju	24	72,7	72,7	84,8
Sangat Setuju	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.28 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan tugas kedinasan sesuai dengan standar kerja sebesar 3.0 % atau

sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 72,7 % atau sebanyak 24 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.29

Saya bekerja sesuai SOP yang berlaku, sehingga mudah memahami diskripsi pekerjaan secara jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	18,2	18,2	18,2
Setuju	19	57,6	57,6	75,8
Sangat Setuju	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.29 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya bekerja sesuai SOP yang berlaku, sehingga mudah memahami diskripsi pekerjaan secara jelas sebesar 18,2 % atau sebanyak 6 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 57,6 % atau sebanyak 19 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 24,2 % atau sebanyak 8 orang.

Tabel 4.30

Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	12,1	12,1	12,1
Setuju	15	45,5	45,5	57,6
Sangat Setuju	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.30 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 45,5 % atau sebanyak 15 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 42,4 % atau sebanyak 14 orang.

Tabel 4.31
Rekapitulasi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	f	%	f	%			
1.	Saya taat pada jam kerja, baik jam datang maupun jam istirahat			1	3,0	8	24,2	14	42,4	10	30,3	33	4,00
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah di tentukan	2	6,1	2	6,1	5	15,2	16	48,5	8	24,2	33	3,79
3.	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai perintah kedinasan			3	9,1	4	12,1	17	51,5	9	27,3	33	3,97
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang telah ditetapkan			1	3,0	3	9,1	22	66,7	7	21,2	33	4,06
5.	Saya taat terhadap aturan standar kerja yang telah ditentukan			1	3,0	4	12,1	20	60,6	8	24,2	33	4,06
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas kedinasan sesuai dengan standar kerja			1	3,0	3	9,1	24	72,7	5	15,2	33	4,00
7	Saya bekerja sesuai SOP yang berlaku, sehingga mudah memahami diskripsi pekerjaan secara jelas					6	18,2	19	57,6	8	24,2	33	4,06
8	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan					4	12,1	15	45,5	14	42,4	33	4,30
	Total	2	0,7	9	3,4	37	14	147	55,7	69	26,1	264	32,2
	Rata-Rata	0,2	0,7	1,1	3,4	4,6	14	18,4	55,7	8,6	26,1	33	4,03

4. Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi pada SPSS 23.0*

Tabel 4.32

Saya merasa fasilitas Mesin dan Peralatan Kebencanaan yang ada sudah lengkap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	3	9,1	9,1	12,1
	Kurang Setuju	21	63,6	63,6	75,8
	Setuju	7	21,2	21,2	97,0
	Sangat Setuju	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data dioleh 2018

Dari tabel 4.32 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa fasilitas Mesin dan Peralatan Kebencanaan yang ada sudah lengkap sebesar 3.0 % atau sebanyak orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang dan yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 63,6 % atau sebanyak 21 orang, yang memberikan pernyataan setuju sebesar 21,2 atau sebanyak 7 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 3,0 atau sebanyak 1 orang.

Tabel 4.33**Saya merasa fasilitas Mesin dan Peralatan yang sudah ada berfungsi dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21,2	21,2	21,2
	Kurang Setuju	14	42,4	42,4	63,6
	Setuju	10	30,3	30,3	93,9
	Sangat Setuju	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.33 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa fasilitas Mesin dan Peralatan yang sudah ada berfungsi dengan baik sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 42,4 % atau sebanyak 14 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 30,3 % atau sebanyak 10 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 6,1 atau sebanyak 2 orang.

Tabel 4.34**Saya merasa tempat kerja sekarang ini telah memadai dan kondisi bangunannya sangat baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18,2	18,2	18,2
	Kurang Setuju	13	39,4	39,4	57,6
	Setuju	12	36,4	36,4	93,9
	Sangat Setuju	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.34 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa tempat kerja sekarang ini telah memadai dan kondisinya sangat baik sebesar 18,2 % atau sebanyak 6 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 39,4 % atau sebanyak 13 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 36,4 % atau sebanyak 2 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 6,1 atau sebanyak 2 orang.

Tabel 4.35

Bagi saya kenyamanan ruang kerja yang sudah ada ini, dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	15,2	15,2	15,2
Kurang Setuju	13	39,4	39,4	54,5
Setuju	10	30,3	30,3	84,8
Sangat Setuju	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.35 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Bagi saya kenyamanan ruang kerja yang sudah ada ini, dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sebesar 15,2 % atau sebanyak 5 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 39,4 % atau sebanyak 13 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 30,3 % atau sebanyak 10 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 15,2 atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.36

**Saya merasa perlengkapan kantor berupa seperangkat komputer
(komputer/laptop, CPU dan Printer) sudah lengkap**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Kurang Setuju	13	39,4	39,4	42,4
	Setuju	13	39,4	39,4	81,8
	Sangat Setuju	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.36 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa perlengkapan kantor berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU dan Printer) sudah lengkap sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 39,4 % atau sebanyak 13 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 39,4 % atau sebanyak 13 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 18,2 atau sebanyak 6 orang.

Tabel 4.37

**Saya menilai kondisi perlengkapan kantor tersebut berfungsi dengan
baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
	Kurang Setuju	12	36,4	36,4	39,4
	Setuju	19	57,6	57,6	97,0
	Sangat Setuju	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.37 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya menilai kondisi perlengkapan kantor tersebut berfungsi dengan baik sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 36,4 % atau sebanyak 12 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 57,6 % atau sebanyak 19 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 3,0 atau sebanyak 1 orang.

Tabel 4.38

Saya merasa Gudang Logistik yang ada sekarang sudah memenuhi standart

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3,0	3,0	3,0
Tidak Setuju	4	12,1	12,1	15,2
Kurang Setuju	18	54,5	54,5	69,7
Setuju	7	21,2	21,2	90,9
Sangat Setuju	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.38 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa Gudang Logistik yang ada sekarang sudah memenuhi standart sebesar 3,0 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 12,2 % atau sebanyak 4 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 54,5 % atau sebanyak 18 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 9,1 atau sebanyak 3 orang.

Tabel 4.39**Saya menilai Gudang Logistik yang ada sekarang sudah tertata dengan rapi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18,2	18,2	18,2
	Kurang Setuju	14	42,4	42,4	60,6
	Setuju	11	33,3	33,3	93,9
	Sangat Setuju	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.39 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya menilai Gudang Logistik yang ada sekarang sudah tertata dengan rapi sebesar 18,2 % atau sebanyak 6 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 42,4 atau sebanyak 14 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 33,3 % atau sebanyak 11 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 6,1 atau sebanyak 2 orang.

Tabel 4.40**Saya merasa kendaraan operasional sudah lengkap**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	4	12,1	12,1	18,2
	Kurang Setuju	18	54,5	54,5	72,7
	Setuju	7	21,2	21,2	93,9
	Sangat Setuju	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.40 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa kendaraan operasional sudah lengkap sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 12,1 % atau sebanyak 4 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 54,5 % atau sebanyak 18 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 21,2 % atau sebanyak 7 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 6,1 atau sebanyak 2 orang.

Tabel 4.41

Saya menilai kendaraan operasional yang sudah ada tersedia berfungsi dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	6,1	6,1
	Tidak Setuju	3	9,1	9,1	15,2
	Kurang Setuju	14	42,4	42,4	57,6
	Setuju	12	36,4	36,4	93,9
	Sangat Setuju	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : data dioleh 2018

Dari tabel 4.41 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya menilai kendaraan operasional yang sudah ada tersedia berfungsi dengan baik sebesar 6,1 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, yang memberikan pernyataan tidak setuju sebesar 9,1 % atau sebanyak 3 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju sebesar 42,4 % atau sebanyak 14 orang dan yang memberikan pernyataan setuju sebesar 36,4 % atau sebanyak 12 orang dan yang memberikan pernyataan sangat setuju sebesar 6,1 atau sebanyak 2 orang.

Tabel 4.42
Rekapitulasi Frekuensi Variabel Fasilitas

No	Item Pernyataan	SangatTi dak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Tot al	Rata -rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya merasa fasilitas Mesin dan Peralatan kebencanaan yang ada sudah lengkap	1	3,0	3	9,1	21	63,6	7	21,2	1	3,0	33	3,12
2.	Saya merasa fasilitas Mesin dan Peralatan yang sudah ada berfungsi dengan baik			7	21,2	14	42,4	10	30,3	2	6,1	33	3,21
3.	Saya merasa tempat kerja sekarang ini telah memadai dan kondisi bangunannya sangat baik			6	18,2	13	39,4	12	36,4	2	6,1	33	3,30
4.	Bagi saya kenyamanan ruang kerja yang ada saat ini, dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan			5	15,2	13	39,4	10	30,3	5	15,2	33	3,45
5.	Saya merasa perlengkapan kantor berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU dan Printer) sudah lengkap			1	3,0	13	39,4	13	39,4	6	18,2	33	3,73
6.	Saya menilai kondisi perlengkapan kantor tersebut berfungsi dengan baik			1	3,0	12	36,4	19	57,6	1	3,0	33	3,61
7	Saya merasa Gudang Logistik yang ada sekarang sudah memenuhi standart	1	3,0	4	12,1	18	54,5	7	21,2	3	9,1	33	3,21
8	Saya menilai Gudang Logistik yang ada sekarang sudah tertata dengan rapi			6	18,2	14	42,4	11	33,3	2	6,1	33	3,27
9	Saya merasa kendaraan operasional sudah lengkap	2	6,1	4	12,1	18	54,5	17	21,2	2	6,1	33	3,09
10	Saya menilai kendaraan operasional yang sudah tersedia berfungsi dengan baik	2	6,1	3	9,1	14	42,4	12	36,4	2	6,1	33	3,27
	Total	6	1,8	40	12,1	150	45,4	118	35,7	26	7,8	330	33,26
	Rata-Rata	0,6	1,8	4	12,1	15	45,5	11,8	35,7	2,6	7,8	33	3,32

3. Uji Asumsi Klasik

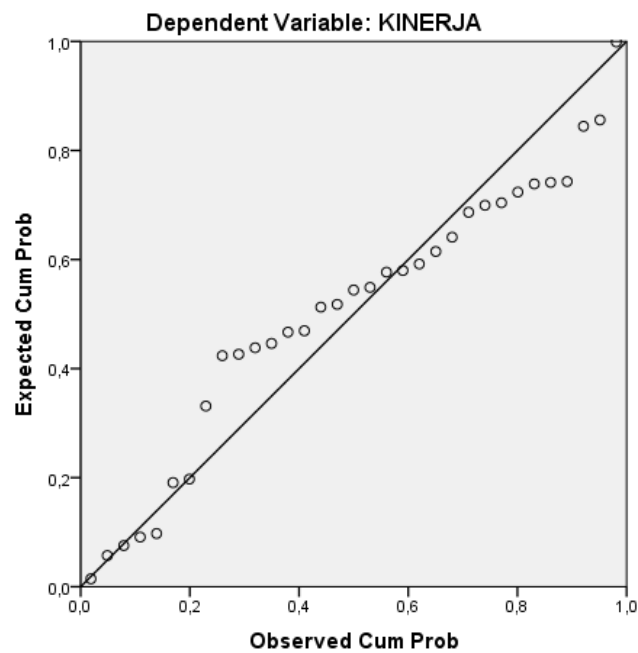
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat di gunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat di pergunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian ke normalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusikan secara normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan “ uji normal P-P Plot” dan “tabel *kolmogorov smirnov*”.

Pada uji normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk menganalisis dengan SPSS dapat dilihat dari hasil output pada gambar “ *Normal P-P Plot of regression standardized residual*”, berikut ini :



Gambar . 4. 2 uji normalitas dengan P-P plot Variabel Kinerja

Pada gambar 4.1 grafik *P-P Plot of regression standardized residual* melalui SPSS 23 diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang di hasilkan dari nilai regresi itu normal

Selanjutnya uji normalitas di lakukan dengan analisis statistik dengan menggunakan alat uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov (KS), seperti terlihat pada tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.43
Uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95249294
Most Extreme Differences	Absolute	,177
	Positive	,156
	Negative	-,177
Test Statistic		,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c

Sumber data : diolah 2018

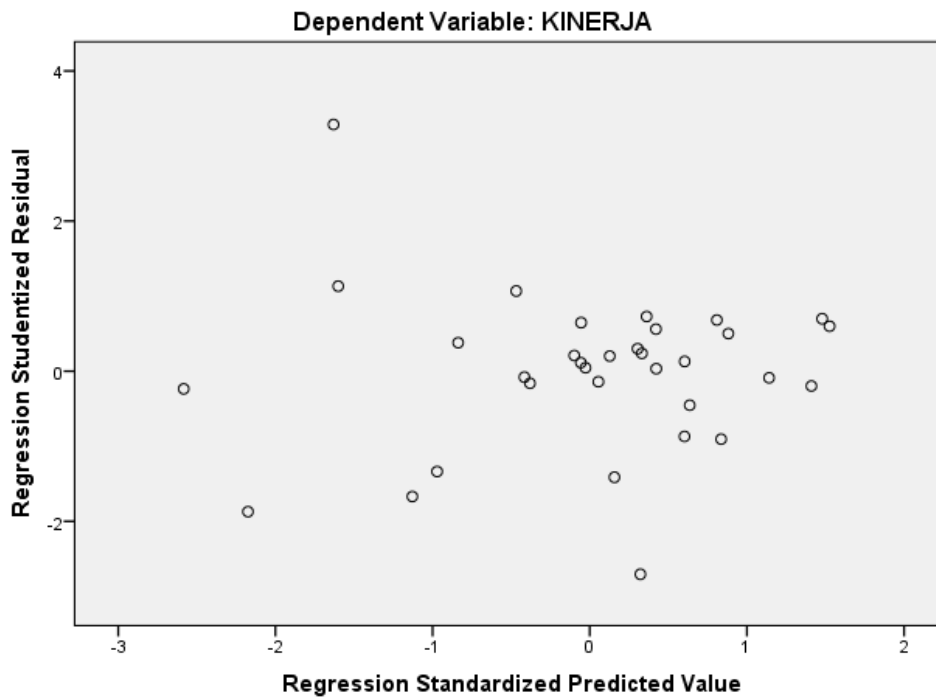
Pada tabel 4.42 terlihat bahwa nilai Test Statistic bernilai 0,117 dan Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,010. dengan demikian variabel berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada scatterplot dan analisis statistik uji glejser. Untuk analisis statistik uji glejser pengambilan keputusan diambil apabila

probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 terjadi titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat di simpulkan bahwa persamaan penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena persamaan regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi layak di pakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Selanjutnya dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil. Adapun uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji glesjer.

Tabel 4.44
Uji glejser

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,143	,004
KEPEMIMPINAN_TRANSFOR MASIONAL	,140	,890
DISIPLIN_KERJA	-1,407	,170
FASILITAS	-1,793	,083

Pada tabel 4.44 terlihat variabel indenpenden yang bernilai kepemimpinan transformasional = 0,890, disiplin kerja = 0,170,dan fasilitas = 0,083 dengan probalitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5 %). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, hal ini konsisten dengan hasil uji scatter plots.

c. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas, yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.45
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	0.800	1.250
Disiplin Kerja	0.901	1.110
Fasilitas	0.761	1.314

Sumber : Data diolah, 2018

Pada tabel 4.45 terlihat bahwa nilai varian inflation factor (VIF) tiga variabel independen tidak ada yang diatas 10 dan begitu juga dengan nilai tolerance tidak ada yang bawah 10. maka antara variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Dengan demikian uji asumsi klasik terpenuhi maka dari itu pengujian hipotesis, dapat dilakukan dengan model regresi linear berganda karena Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat di pergunakan

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari varibel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) yaitu kepemimpinan transformasional (x1), disiplin kerja (x2) dan fasilitas (x3) terhadap variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja pegawai (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai digunakanlah analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini

$$Y = a + B_1 x_1 + B_2 x_2 + B_3 x_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- a = constanta
- Y = kinerja
- X1 = Kepemimpinan Transformasional
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Fasilitas
- B1 = koefisien variabel x1
- B2 = koefisien variabel x2
- B3 = koefisien variabel x3
- ϵ = variabel pengganggu (variabel error)

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah menggunakan software SPSS 23 di perolehlah hasil sebagai berikut :

Tabel 4.46
Hasil Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,450	3,091		-,793	,434
KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	,025	,055	,038	,457	,651
DISIPLIN_KERJA	,949	,085	,869	11,161	,000
FASILITAS	,086	,068	,108	1,270	,214

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.46 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = (-2,450) + 0,025X_1 + 0,949X_2 + 0,086X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil regresi, konstanta di dapat mempunyai nilai sebesar -2,450 yang artinya apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas tidak memberikan pengaruh maka berarti kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang tersebut sebesar -2,450
2. Dari hasil regresi, di dapat bahwa nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,025 dan bertanda positif yang artinya apabila kepemimpinan transformasional semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja pegawai
3. Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,949 dan bertanda positif yang artinya apabila disiplin kerja baik maka kinerja pegawai juga akan baik
4. Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien fasilitas sebesar 0,086 dan bertanda positif yang artinya semakin lengkap fasilitas maka semakin baik kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas) secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini di dapatkan sebesar 2,042 dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

Jika terima H_0 - $t_{hitung} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Jika tolak H_0 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh positif)

Jika tolak H_0 - $t_{hitung} < -t_{tabel}$ (berpengaruh negatif)

Tabel 4.47

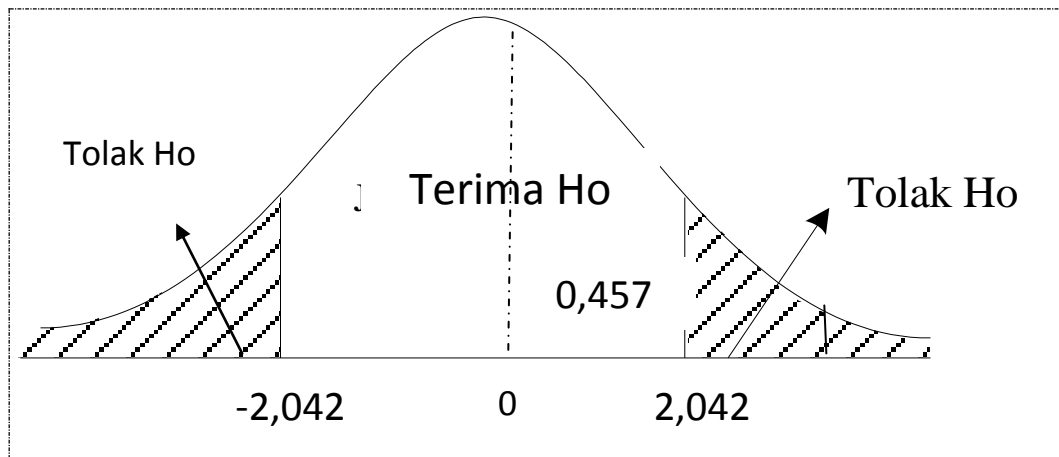
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,450	3,091		-,793	,434
KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	,025	,055	,038	,457	,651
DISIPLIN_KERJA	,949	,085	,869	11,161	,000
FASILITAS	,086	,068	,108	1,270	,214

a. Dependent Variable: KINERJA

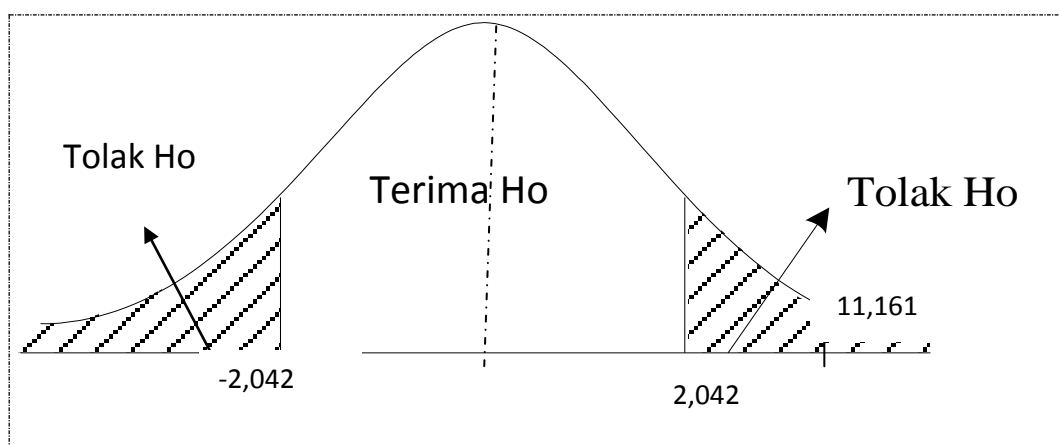
- a. Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 0,457 dan t_{tabel} bernilai 2,042 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,457 < 2,042$), kemudian apabila dilihat dari angka sig Kepemimpinan Transformasional 0,651 lebih besar dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.



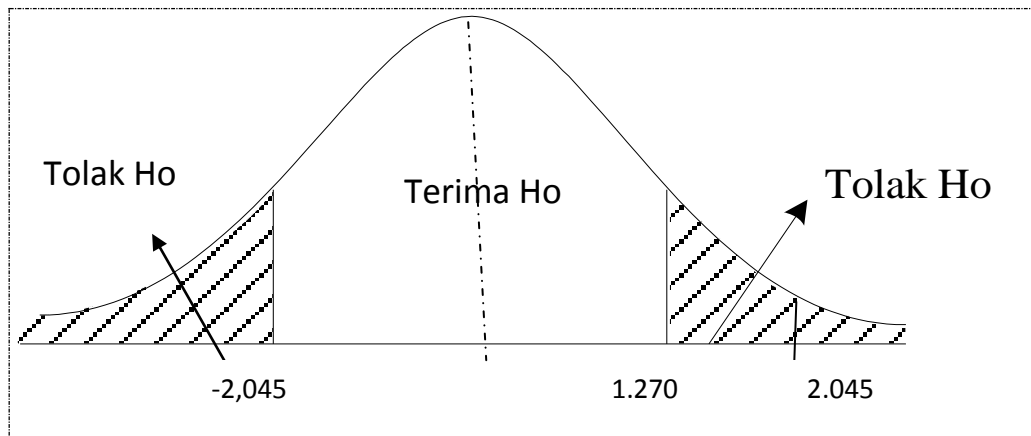
Gambar 4.4 Kurva Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional

- b. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja adalah 11,61 dan t_{tabel} bernilai 2,042 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,161 > 2,042$), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.5 Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja

- c. Nilai t_{hitung} variabel fasilitas adalah 1,270 dan t_{tabel} bernilai 2,042 sehingga $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,270 < 2,042$), kemudian jika dilihat dari angka sig Fasilitas 0,214 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.6 Kurva Uji t Variabel Fasilitas

b. Uji F (uji serempak)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas) secara bersama – sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Nilai f tabel pada penelitian ini di dapat sebesar 2.045 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Pengujian ini di lakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai f_{tabel} dengan kriteria keputusan

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 di terima

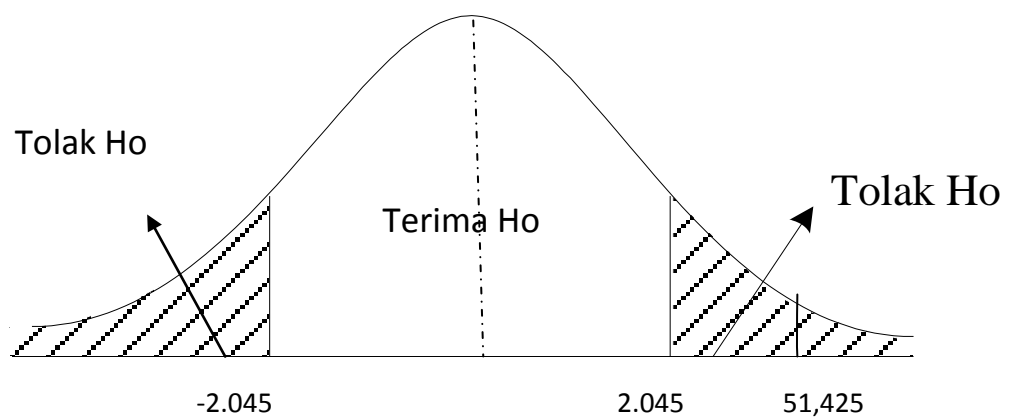
Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 di tolak

Tabel 4.48
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648,978	3	216,326	51,425	,000 ^b
	Residual	121,991	29	4,207		
	Total	770,970	32			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), FASILITAS, DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL



Gambar 4.7 Kurva Uji F

Bedasarkan tabel 4.48 di peroleh f_{hitung} sebesar 51,425 dan lebih besar dari f_{tabel} 2.045. dan signifikansinya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 di tolak dan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Fasilitas (X_3) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 23 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.49
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,214	,133	1,29894

a. Predictors: (Constant), FASILITAS, DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL

Berdasarkan Tabel 4.49 dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,463 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Fasilitas dan kinerja Pegawai memiliki hubungan yang cukup erat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,133 atau 13,3%. Artinya 13,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan

oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebesar 45,7 %. Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden yaitu rata-rata 7,9 % menjawab sangat tidak setuju, rata-rata 7,9 % menjawab tidak setuju, rata-rata 26,4 % menjawab kurang setuju, rata-rata 38,2 % menjawab setuju, rata-rata 23,6% menjawab sangat setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa mayoritas Pegawai menyatakan setuju bahwa Kepemimpinan Transformasional sangat mendukung kinerja mereka. Dengan demikian apabila Kepemimpinan Transformasional baik di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang maka kinerja juga akan membaik.

Penelitian ini juga mendukung Penelitian Muhammad Ansar Nur (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kekompakan, Keterlibatan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kabupaten Kota Baru.

Dan penelitian ini juga mendukung penelitian I Wayan Arta Permana Purba (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor di Kabupaten Tabanan.

Banyak pendapat menyebutkan, bahwa perilaku kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari situasi kesituasi lain disesuaikan dengan situasi dan kondisinya, sehingga proses pengarahan/mempengaruhi orang lain secara kolektif dengan menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi dapat menimbulkan berbagai pengaruh.

Kepemimpinan yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang saat ini juga mengalami masa transisi, sehingga pimpinan berusaha untuk menyesuaikan diri. Masa transisi tersebut menimbulkan adanya kurang kesesuaian kepemimpinan yang ada saat ini dengan tugas yang harus dilaksanakan dan para pegawai di instansi tersebut.

Keefektifan dari kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai standard an tujuan organisasi belum tercapai. Terlihat dari keseharian di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, kepemimpinan saat ini masih bersifat kaku. Keefektifan pimpinan jadi kurang bermakna walau secara defacto ditunjuk sebagai kepala pelaksana. Studi ini memperlihatkan ada beberapa orang yang menyatakan tidak puas atas kepemimpinan. Banyak alasan ataupun penyebab dari hasil penelitian ini, namun oleh karena keterbatasan waktu bagi peneliti dan bagi responden maka belum bisa banyak digali penyebab atau faktor yang mempengaruhi kondisi saat ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian bahwa H_0 di tolak, yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebesar 116,1 %. Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden yaitu rata-rata 0,7 % menjawab sangat tidak setuju, rata-rata 3,4 % menjawab tidak setuju, rata-rata 14 % menjawab kurang setuju, rata-rata 55,7 % menjawab setuju, rata-rata 26,1% menjawab sangat setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa mayoritas Pegawai menyatakan setuju bahwa Disiplin Kerja sangat mendukung kinerja mereka.

Dengan demikian penelitian ini Mendukung penelitian wawan dan oyon (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai : Studi pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kabupaten garut.

Dan penelitian ini juga mendukung penelitian Rizki Indah Kartikasari, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkup Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pengukuran variabel disiplin kerja menurut tanggapan responden bahwa indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaan disiplin kerja, sementara kinerja pegawai yang menjadi faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaan adalah indikator komitmen kerja dan kerjasama. Artinya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku yang diukur melalui kemampuan pegawai untuk patuh terhadap perintah kedinasan yang ditunjukkan dengan sikap pegawai yang patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai perintah kedinasan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang telah ditetapkan yang merupakan cerminan dari disiplin kerja mempunyai kontribusi signifikan dan dapat mendukung peningkatan terhadap komitmen kerja dan kerjasama yang merupakan refleksi dari kinerja pegawai.

Dengan demikian jika pihak manajemen di lingkup Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka yang perlu dilakukan dari sudut pandang pegawai adalah meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan strategi pimpinan secara terus-menerus meningkatkan dan mempertahankan konsistensi kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, jam kerja, standar kerja, seragam berpakaian, kepatuhan dalam penggunaan sarana dan infrastruktur kantor dan bekerja menurut prosedur (SOP).

3. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian bahwa variabel fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebesar 127 %. Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden yaitu rata-rata 1,8 % menjawab sangat tidak setuju, rata-rata 12,1 % menjawab tidak setuju, rata-rata 45,5 % menjawab kurang setuju, rata-rata 35,7 % menjawab setuju, rata-rata 7,8 % menjawab sangat setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa mayoritas Pegawai menyatakan bahwa fasilitas yang ada pada saat sekarang ini di Badan Penanggulangan Bencana belum lengkap. Sementara fasilitas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah sangat dibutuhkan dalam keadaan tanggap darurat penanganan korban bencana, pada tahap pencegahan dan pada saat rehabilitas pasca bencana. Dengan demikian artinya apabila fasilitas yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang lengkap maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Dengan demikian penelitian ini Mendukung penelitian Jailan Abdulkarim (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palangka Raya.

Dan penelitian ini juga mendukung penelitian Agustina Fatwa Ningrum (2017) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

yang artinya apabila fasilitas semakin lengkap maka kinerja juga akan semakin membaik.

4. Pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

Dari hasil penelitian didapatkan H_0 ditolak yang dimana artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 51,425 yang dimana artinya faktor-faktor Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang oleh karena pengaruh variabel independen kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas ini menjadikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan fasilitas perlu lebih diperhatikan dalam tatalaksana manajemen organisasi dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja Pegawai akan semakin baik pula.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka akan semakin tinggi juga, dan demikian pula sebaliknya semakin rendah Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai juga semakin rendah
3. Ada pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Fasilitas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang maka Kinerja Pegawai juga semakin baik.

4. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional, semakin tinggi disiplin kerja pegawai dan semakin baik fasilitas pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang maka Kinerja Pegawai juga akan semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang didapat maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang memahami Teknis tentang Pra-Bencana, pada saat bencana dan Pasca-Bencana.
2. Untuk pegawai yang sering tidak disiplin dengan kehadiran perlu dilakukan pembinaan secara bertahap. Bagi pegawai yang rajin harusnya diberikan reward sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Fasilitas seperti kendaraan operasional, ratel dan gudang logistik yang memadai pada Badan Penanggulangan Bencana hendaknya segera dilengkapi, karna jika fasilitas kebencanaan belum lengkap pegawai akan kesulitan melakukan tindakan tanggap darurat apabila terjadi bencana.

4. Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang disarankan dalam hal perencanaan dan penerapan kebijakan berkaitan dengan kinerja pegawai agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja yaitu Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas dan khususnya Disiplin Kerja yang merupakan faktor paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang hendaknya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai.