

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Maluku Utara

Nurrahmadani Abdurahman

nurrahmadaniabdurahman@gmail.com

Mahasiswi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Khairun Ternate

Sulfi Abdul Haji

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Khairun Ternate

Rahmat Sabuhari

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Khairun Ternate

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah (BPPW) Maluku Utara.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 responden pegawai di BPPW Maluku Utara. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian dan menggunakan alat bantu program SPSS 23.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; Komunikasi; Disiplin kerja; Kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style, communication and work discipline on the performance of employees of the North Maluku Region Settlement Infrastructure Center.

This type of research uses a quantitative approach. The number of samples in this research was 61 employee respondents at the North Maluku Regional Settlement Infrastructure Center. The data in this research is primary data obtained directly from questionnaires filled out by research respondents, and using SPSS 23 program tools.

The results of this research show that: 1) Leadership style has a significant effect on employee performance; 2) Communication has a significant effect on employee performance; 3) Work discipline has a significant effect on employee performance; 4) Leadership style, communication and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership style; Communication; Work Discipline, Employee Performance

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu instansi, teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan SDM yang baik. Di era globalisasi ini, salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan suatu instansi adalah SDM. SDM mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta dapat membantu instansi untuk terus tumbuh dan berkembang. SDM adalah aset yang vital bagi maju dan berkembangnya instansi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Oleh karena itu, pembenahan secara berkelanjutan adalah kunci keberhasilan suatu instansi, sehingga mampu mencapai tujuan instansi dengan efektif dan efisien.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu instansi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya, tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan instansi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan instansi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi, sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi pada instansi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pegawai menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan instansi dengan tujuan pegawai untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2006). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan suatu instansi, telah dikomunikasikan dan pegawai telah menerimanya. Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Kerjasama antar sesama pegawai dengan melakukan komunikasi yang baik, maka informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas dapat tersampaikan dengan baik. Kerjasama pegawai ini dapat dilakukan dengan dukungan, semangat dan arahan yang dilakukan pemimpin kepada pegawai atau sesama pegawai, dengan ini maka dibutuhkan kerjasama yang kompak dalam menjalankan tugas yang diberikan. Arus komunikasi yang berlangsung dalam instansi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas dan antara pegawai lainnya (Rohim, 2009).

Menurut Komala (2009) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam.

Kinerja suatu instansi tidak terlepas dari kinerja para pegawainya. Apabila kinerja pegawai meningkat atau membaik, maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja instansi. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal, dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan instansi dapat tercapai (Hasibuan, 2008). Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu instansi pemerintah. Dengan adanya hal ini, akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan instansi. Untuk hal kedisiplinan, masih ada beberapa pegawai BPPW Maluku Utara yang belum disiplin, seperti keluar instansi tanpa izin terlebih dahulu kepada pemimpin pada saat jam kerja.

BPPW memiliki target kinerja yang terukur dalam kegiatan meningkatkan infrastruktur permukiman perkotaan dan pedesaan, sehingga setiap menyelesaikan tugasnya dilakukan pengukuran kinerja. Area kinerja meliputi ketepatan waktu, penghematan biaya, kualitas pengadaan serta tingkat layanan. Kinerja dari pegawai BPPW Maluku Utara sudah terbilang maksimal. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang dibuat sudah sesuai dan tepat waktu, sehingga harus dipertahankan serta perlu lebih ditingkatkan.

LITERATUR REVIEW

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Nawawi (2006) yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

Gaya Kepemimpinan

Anaroga (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

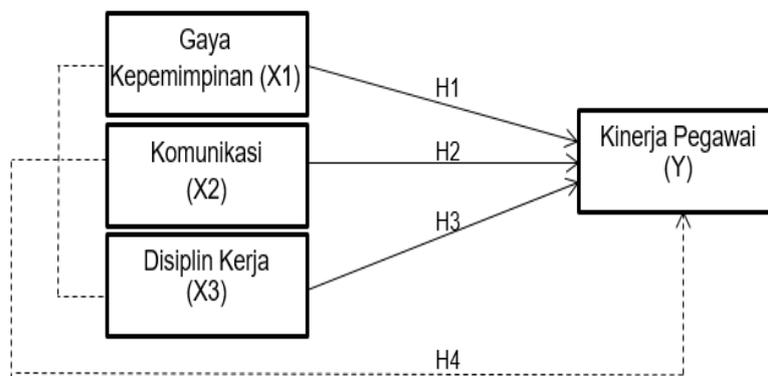
Komunikasi

Zulkifli dan Nurmasari (2015) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya

berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2006) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.



Gambar: Model Penelitian

METHODS

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Maluku Utara. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Desember 2023 sampai bulan September 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 156 pegawai di BPPW Maluku Utara. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Digunakan kuesioner tertutup karena, variasi jawaban dari kuesioner sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu untuk dipilih oleh responden.

Model dan Analisis Data

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan terikat yakni pengaruh budaya instansi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap minat beli secara parsial maupun simultan, maka

digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik.

RESULTS AND DISCUSSION

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien r	Status	Cronbach	Keterangan
X1	X1.1	0,614	Valid	0,901	Reliabel
	X1.2	0,775			
	X1.3	0,833			
	X1.4	0,750			
	X1.5	0,781			
	X1.6	0,796			
	X1.7	0,823			
	X1.8	0,786			
X2	X2.1	0,777	Valid	0,672	Reliabel
	X2.2	0,565			
	X2.3	0,397			
	X2.4	0,740			
	X2.5	0,750			
	X2.6	0,505			
X3	X3.1	0,798	Valid	0,899	Reliabel
	X3.2	0,694			
	X3.3	0,681			
	X3.4	0,764			
	X3.5	0,722			
	X3.6	0,840			
	X3.7	0,835			
	X3.8	0,802			
Y	Y.1	0,422	Valid	0,811	Reliabel
	Y.2	0,728			
	Y.3	0,641			
	Y.4	0,719			
	Y.5	0,509			
	Y.6	0,762			
	Y.7	0,705			
	Y.8	0,768			

Sumber: Data primer, diolah 2024

Dari hasil pengujian instrumen penelitian diatas menunjukkan data penelitian dikatakan memenuhi syarat uji validitas dengan nilai > 0.03 dan uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel dengan nilai > 0.06 bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel. Dengan demikian semua item pernyataan yang memenuhi syarat dapat digunakan untuk analisis.

Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persyaratan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28612193
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.675
Asymp. Sig. (2-tailed)		.752

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dapat terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk semua persamaan regresi diatas signifikan 0.05 seperti yang dipersyaratkan. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa, residual data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau dengan kata lain data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

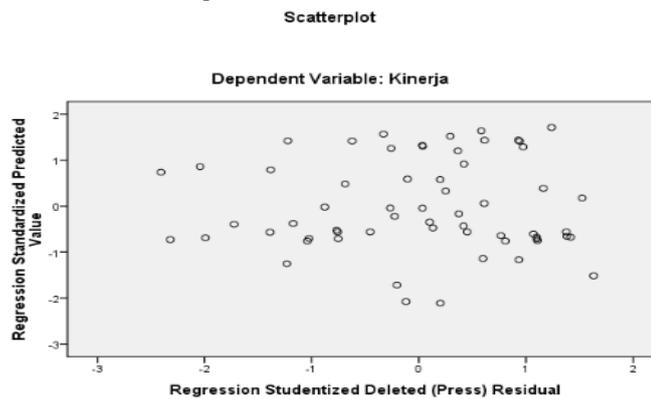
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearty Statistcs		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0,998	1,002	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0,952	1,112	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	0,951	1,111	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer, diolah 2024

Hasil perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* <0,01 dan juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antara variabel independen dengan model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Penelitian ini menggunakan gambar *Scatterplot*, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola tertentu dari grafik *scatterplot* dan titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas yang menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari keempat variabel yang mewakili pada gambar dari tiga hipotesis persamaan regresi. Dari gambar *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel dependen terhadap independen dengan pengolahan SPSS, maka di dapat hasil regresi pada tabel berikut

Tabel Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig
	(B)	Std. Error			
Konstanta	18,106	7,508	6,865		0,000
X1	0,540	3,418	5,763	1,67	0,000
X2	0,386	1,132	2,597		0,000
X3	0,227	1,138	2,429		0,000
f hitung	39,076				
f tabel	2,53				

Sig	0,000
R Square	0,583

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,106 + 0,540(X_1) + 0,386(X_2) + 0,227(X_3) + 7,508 (e)$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka:

1. Hasil statistik uji regresi di peroleh t_{hitung} sebesar 5,763 dengan nilai signifikansi 0,000, oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,540 sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **"terbukti"**.
Maka dapat diartikan bahwa: H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 5,763 atau $> t$ tabel 1,67. Selain itu nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang memperoleh 0,000 dimana nilai ini $< 0,05$.
2. Hasil statistik uji regresi di peroleh t_{hitung} sebesar 2,597 dengan nilai signifikansi 0,000, oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,386 sehingga hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **"terbukti"**.
Maka dapat diartikan bahwa: H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,597 atau $> t$ tabel 1,67. Selain itu nilai signifikan variabel komunikasi (X_2) yang memperoleh 0,000 dimana nilai ini $< 0,05$.
3. Hasil statistik uji regresi di peroleh t_{hitung} sebesar 2,429 dengan nilai signifikansi 0,000, oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,227 sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **"terbukti"**.
Maka dapat diartikan bahwa: H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,429 atau $> t$ tabel 1,67. Selain itu nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_3) yang memperoleh 0,000 dimana nilai ini $< 0,05$.
4. Dari output regresi berganda, diketahui bahwa nilai F_{hitung} Sebesar 39,076 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Maka hipotesis keempat diterima, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,583 artinya bahwa 58,3% kinerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Maluku Utara dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPW Maluku Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hidayat (2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki pegawai sehingga kinerja instansi dan tujuan instansi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat, maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan instansi maupun pegawai. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada, maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan instansi. Hal ini berarti gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk pegawai untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu instansi.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan, item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di BPPW Maluku Utara selalu memberikan solusi jika pegawainya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan total nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan masuk dalam kategori sangat baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamidi (2020) juga penelitian Jayanti dan Wati (2019) yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di BPPW Maluku Utara.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPW Maluku Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari instansi. Komunikasi memungkinkan setiap pegawai yang berada di instansi untuk saling membantu dan saling berinteraksi.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna pengirim, tidak harus dengan perjanjian antara beberapa pihak. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya, komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para pegawai untuk dapat meningkatkan kreativitas dan semangat kerja mereka masing-masing.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel komunikasi, item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin di BPPW sudah baik karena pegawai BPPW selalu memberikan aspirasi kepada pemimpin sehingga komunikasi dalam kantor terjalin baik. Selain itu, berdasarkan total nilai rata-rata variabel komunikasi masuk dalam kategori sangat baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2020) juga penelitian Mirnasari dan Sari (2020) yang menunjukkan hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komunikasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di BPPW Maluku Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPW Maluku Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu instansi, dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, sulit bagi instansi untuk berhasil dalam menegakkan disiplin kerja.

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen SDM sangat penting, karena akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel disiplin kerja, item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa dalam hal kedisiplinan pegawai bisa mematuhi semua peraturan yang ada dalam Instansi. Selain itu, berdasarkan total nilai rata-rata variabel disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariesni dan Asnur (2021) juga penelitian Hasanah (2023) yang menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di BPPW Maluku Utara.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPW Maluku Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa baik dari segi gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja mempunyai peran tersendiri dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Rivai (2014) gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pegawai guna mencapai tujuan instansi atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan merupakan suatu corak perilaku dan strategi yang disukai. Menurut Hasibuan (2014) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai, bahwa melalui komunikasi memungkinkan sesuatu ide tersebar, instruksi yang tersampaikan, saling bertukar pengetahuan, saling pengertian sesama pegawai instansi dan menimbulkan kedekatan emosional yang menciptakan kerjasama yang baik sesama pegawai, sehingga segala kegiatan pegawai dapat berjalan lancar.

Hasibuan (2013) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen SDM. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Dari kajian empirik diatas dapat disimpulkan bahwa pada kinerja pegawai di BPPW Maluku Utara ada beberapa faktor yang mempengaruhi, semua variabel mempunyai nilai tersendiri di benak pegawai sehingga mendorong orang untuk melakukan peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firadilla dkk (2021) yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

CONCLUSIONS

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penulisan, hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENCE

- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Anoraga, Pandji, 2012, Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta. *Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Ariesni, Selfi dan Asnur, Lise. 2021. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora 5(3), 363-369.
- Chassanah, Uswatun. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan 1(1), 31-39.
- Firdailla, Wardha, Widyaningrum, Enny, dan Rahmasari, Anggraeni. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. BHENCMARK 1(2), 122-129.
- Hamidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI 9(1), 1-16.
- Hartati, Yenni, Ratnasari, Sri Langgeng, dan Susanti, Ervin Nora. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. DIMENSI 9(2), 294-306.

- Hasibuan, Malayu. S.P 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen 1(1), 141–150.
- Jayanti, Kurnia Tri dan Wati, Lela Nurlaela. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen 9(1), 71-88.
- Komala, Ardianto. 2009. Komunikasi Massa: Suatu Pengantar, Edisi Revisi. Bandung: Ferika Offset.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirnasari, Tiar dan Sari, Nia Septiana. 2020. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Ssekretariat DPRD Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai 4(3), 37-44.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rohim, Syaiful. 2009. Teori Komunikasi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2006. Teori Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. Pengantar Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.