



Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor
(Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 dan Bencana Alam Tahun 2021-2022)

Theresia Loungina Luisa Peny

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 2 Maret 2023
Revised: 26 Maret 2023
Accepted: 4 April 2023

This study aims to determine the effect of work discipline, democratic leadership and organizational culture on the performance of employees of the Alor Regency Regional Disaster Management Agency, either partially or simultaneously. Respondents of this study were 106 employees. Data collection using questionnaires, observation, and documentation studies. The data is then analyzed using the t-test to determine the partial effect and the F-test to determine the simultaneous effect on performance with the results of the study being: 1) The variables of work discipline, democratic leadership, organizational culture and employee performance have a Pearson product moment correlation value which is above the limit of 0.3 for the validity test. 2) The variables of work discipline, democratic leadership, organizational culture and employee performance have a cronbach alpha value which is above the limit of 0.6 for the reliability test. 3) The variables of work discipline, democratic leadership, organizational culture and employee performance have a test value for each classic assumption test that is above alpha and passes the classic assumption test. 4) There is an influence of Work Discipline on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05) 5) There is an influence of Democratic Leadership on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000, which is smaller than the research alpha value, which is 5% (0.05) 6) There is an influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000, which is smaller than the alpha value of the study, which is 5% (0.05) 7) There is an influence of Work Discipline, Democratic Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the F test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05) From the results of the research and research conclusions, the research team suggested to Respondents (employees of the Alor Regency Regional Disaster Management Agency) that employees are expected to be able to maintain the performance of employees who have been well organized to date, while continuing to improve themselves considering various changes in work situations during the pandemic as is currently the case. Suggestions are also given to the Head of the Alor Regency Regional Disaster Management Agency, so that the leaders who have nurtured and built the values of work discipline and organizational culture that are well ingrained in this scope of work can be maintained and continue to provide enthusiasm, motivation and innovation for the development of good employee performance. much better and overall service performance.

Keywords: work discipline, democratic leadership, organizational culture, employee performance

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>



PENDAHULUAN

Masa pandemik Covid-19 dan bencana alam yang terjadi di Kabupaten Alor pada Tahun 2021 hingga Tahun 2022 secara langsung menyebabkan perubahan pola kerja yang telah terstruktur pada lembaga atau badan pada birokrasi Pemerintah Kabupaten Alor dan juga pada sektor swasta. Selain kita diperhadapkan dengan masa pandemic Covid-19, kita juga mengalami bencana alam yang terjadi tahun 2021 di Kabupaten Alor. Akibat adanya badai seroja dan pada tahun 2022 terjadi banjir longsor pada beberapa desa, membuat aktivitas perekonomian masyarakat, mobilitas masyarakat dan berbagai pelayanan publik serta sistem komunikasi yang sempat terputus. Secara tidak langsung pola komunikasi dan koordinasi kerja yang telah terbentuk selama ini pun berubah seiring perubahan situasi global dan pasca bencana alam yang terjadi di Kabupaten Alor. Perubahan pola komunikasi, koordinasi, strategi kerja dan pelayanan kepada masyarakat pun tak terelakkan terjadi pada berbagai lembaga atau badan yang langsung berhubungan dengan masyarakat.

Dengan kondisi seperti ini perlu dilakukan berbagai upaya yang bersifat cepat tanggap terhadap kebutuhan masyarakat pada masa pandemik covid-19 dan pasca bencana alam yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Alor. Salah satunya yang terjadi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Dalam pemahaman sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional, maka sumber daya manusia yang ada di dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor diharapkan tetap dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena sumber daya manusia (pegawai) sebagai aset terpenting yang harus tetap mempunyai kualitas kerja atau kinerja yang mantap dalam masa pandemik dan pasca bencana ini. Hal ini berarti kinerja pegawai merupakan syarat mutlak yang harus tetap dipenuhi demi tercapainya tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor sebagai badan yang memiliki tugas pokok untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan di bidang penanggulangan bencana mulai dari pra bencana, saat tanggap darurat, dan pasca bencana, dituntut pula harus memiliki pegawai dengan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai jika faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu memberikan pengaruh yang baik atau positif. Hal ini berarti kinerja pegawai yang rendah dapat terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu memberikan pengaruh yang buruk atau negatif.

Dalam pengamatan awal, terdapat dua program kerja induk yang menjadi tanggung jawab utama, yaitu program perbaikan perumahan akibat bencana alam/sosial, program pencegahan dini dan penanggulangan korban bencana alam. Program ini hanya dapat terlaksana jika didukung dengan hasil kerja pegawai yang mantap dan mampu bersinergi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Beberapa hal yang menunjukkan adanya indikasi yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya pembagian kerja dalam beberapa bidang, sub bagian, dan unsur. Pembagian ini dilakukan berdasarkan struktur organisasi yang ada agar kinerja sebagai hasil kerja dari pegawai dapat tolok ukur untuk kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Selain itu, terlihat pula adanya beberapa indikasi lain yang turut memberi andil pada nilai kinerja pegawai bisa baik ataupun kurang baik.

Diantaranya terlihat dari sisi pegawai itu sendiri, yang memiliki karakter individu sebagai sesama pekerja atau pimpinan, bahkan dari sisi keorganisasian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor yang tentu saja diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Dengan kata lain, baik atau tidaknya kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh disiplin diri pegawai, karakteristik pegawai itu sendiri, kepemimpinan, ataupun budaya organisasi.

Nilai- nilai kedisiplinan dalam kerja juga menjadi perhatian penting yang turut memberi arti pada peningkatan kinerja. Nilai kedisiplinan seperti jujur, peduli, mandiri, tanggung jawab, berani dan adil harus terpatri dan teramalkan dalam tiap melaksanakan tugas yang diemban oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Nilai kedisiplinan ini akan menjadi penopang kepribadian pekerja dalam peningkatan kerjanya.

Kepemimpinan demokratis juga menjadi salah satu topik utama dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Peran pemimpin demokratis sebagai pemberi arah, pembina, pengambil keputusan, pencipta inspirasi dan keadilan, serta memiliki kualitas pribadi dan etika moral yang baik, akan berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu menjadikannya sebagai teladan atau contoh yang baik bagi orang yang dipimpinya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperan dengan optimal guna peningkatan kinerja pegawai.

Pada pengamatan awal, di lokasi penelitian beberapa indikasi tentang kepemimpinan yang mencerminkan kepemimpinan demokratis, yang diduga turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu Pendelegasian tugas serta arahan atau pembinaan dari pimpinan dalam pekerjaannya pegawai dapat mengambil keputusan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Keputusan pimpinan, ada yang dilakukan / diputuskan sendiri dan ada yang dilakukan melalui keputusan bersama sehingga ada keputusan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ataupun arahan untuk memberikan solusi pada masalah pekerjaan yang terjadi sehingga mengakibatkan pegawai merasa diperhatikan.

Setelah melihat dari sisi kepemimpinan, kinerja pegawai diduga juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dipandang sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua pegawai. Budaya organisasi juga merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua pegawai dan harus dipelajari serta menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Budaya Organisasi berupa falsafah dasar, tata nilai, pedoman, komitmen, hingga kegiatan yang mengekspresikan citra dan jati diri menjadi tradisi yang dianut bersama oleh seluruh komponen Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Suatu budaya organisasi yang kuat akan dapat memberikan kontribusi bagi pegawai dalam pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang terjadi dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Budaya organisasi juga berperan dalam sikap dan perilaku antar komponen sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif guna pencapaian kinerja yang maksimal.

Sejauh ini belum ada hasil penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Alor tentang kinerja dan beberapa variabel yang terindikasi memberi nilai pada kinerja pegawai. Karena itu Tim Peneliti perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Cokroaminoto dalam Peny (2018)) menyatakan, pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas – tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target, dan di bawah target. Berangkat dari hal – hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “ unjuk kerja “ dari seorang pegawai.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Riva'I dalam Peny,2022).

Hasibuan dalam Peny (2023) menyatakan, jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Mas'ud dalam Peny (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja pegawai diukur melalui tujuh indikator, yaitu : kualitas kerja, efisiensi, kemampuan pegawai, ketepatan waktu, pengetahuan pegawai, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan menjadi satu arti. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi atau perusahaan tempat pegawai bekerja.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma- norma yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksana kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Pengertian disiplin pegawai dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan menjadi satu arti. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan dan norma- norma yang berlaku yang dinilai dari disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

Kepemimpinan dengan tipe demokratis adalah pemimpin yang membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pimpinan. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok (Gibson dan Ivancevich dalam Peny, 2018).

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi (Hasibuan dalam Peny, 2023).

Prinsip utama kepemimpinan demokratis ialah mengikutsertakan semua orang di dalam proses penerapan dan penentuan strategi di dalam mencapai tujuan bersama dan setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat (Sutrisno dan Sukardi dalam Peny, 2018).

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, yang dinilai dari wewenang, keputusan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, menerima saran, pelaksanaan tugas, kritik dan pujian, penyelesaian tugas, tindakan dan sikap, suasana kerja kondusif, dan tanggung jawab.

Ardana dalam Gorang (2022) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut Ardana budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau

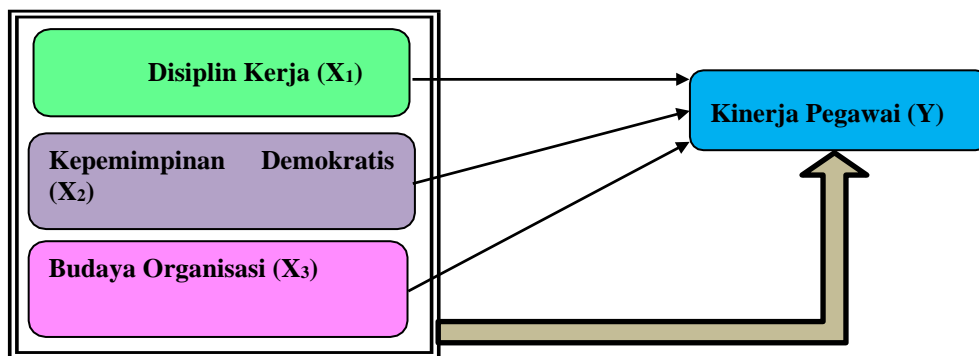
paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dengan jumlah 106 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. (2) Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. (4) Disiplin kerja, Kepemimpinan Demokratis dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan:
 → : Pengaruh secara parsial
 ⇨ : Pengaruh secara simultan

Gambar 1.
 Kerangka Berpikir Penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Hasil Uji Validitas Variabel

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,763	0,3	Valid
P2	0,742	0,3	Valid
P3	0,792	0,3	Valid
P4	0,725	0,3	Valid
P5	0,847	0,3	Valid
P6	0,771	0,3	Valid
P7	0,805	0,3	Valid
P8	0,714	0,3	Valid
P9	0,609	0,3	Valid
P10	0,732	0,3	Valid
P11	0,629	0,3	Valid
P12	0,761	0,3	Valid
P13	0,695	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Demokratis (X2) dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,776	0,3	Valid
P2	0,685	0,3	Valid
P3	0,745	0,3	Valid
P4	0,654	0,3	Valid
P5	0,724	0,3	Valid
P6	0,692	0,3	Valid
P7	0,758	0,3	Valid
P8	0,725	0,3	Valid
P9	0,764	0,3	Valid
P10	0,695	0,3	Valid
P11	0,689	0,3	Valid

P12	0,753	0,3	Valid
P13	0,757	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Demokratis seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kepemimpinan demokratis bagi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor

1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,784	0,3	Valid
P2	0,765	0,3	Valid
P3	0,738	0,3	Valid
P4	0,729	0,3	Valid
P5	0,751	0,3	Valid
P6	0,737	0,3	Valid
P7	0,726	0,3	Valid
P8	0,734	0,3	Valid
P9	0,718	0,3	Valid
P10	0,603	0,3	Valid
P11	0,611	0,3	Valid
P12	0,608	0,3	Valid
P13	0,717	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi bagi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,842	0,3	Valid
P2	0,825	0,3	Valid
P3	0,813	0,3	Valid
P4	0,807	0,3	Valid
P5	0,817	0,3	Valid
P6	0,814	0,3	Valid

P7	0,826	0,3	Valid
P8	0,821	0,3	Valid
P9	0,828	0,3	Valid
P10	0,834	0,3	Valid
P11	0,841	0,3	Valid
P12	0,835	0,3	Valid
P13	0,833	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,732	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Demokratis (X2)	0,751	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,744	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,783	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, dan uji linearitas.

2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	Df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
Disiplin Kerja	,194	106	,200	,812	106	,334
Kep.Demokratis	,193	106	,200	,843	106	,327
Bud.Organisasi	,186	106	,200	,857	106	,311
Kinerja Pegawai	,197	106	,200	,806	106	,343

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada uji kolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai diatas nilai alfa (0,05). Dengan demikian terbukti bahwa nilai jawaban responden pada keempat variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji gletjser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,118	1,273		1,664	0,081
1 Disiplin Kerja	0,834	0,128	0,812	6,516	0,703
1 Kep. Demokratis	0,773	0,116	0,759	6,664	0,719
1 Budaya Organisasi	0,802	0,121	0,788	6,628	0,715

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

2.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,945	2,983		-0,317	0,752		
1 Disiplin Kerja	0,257	0,037	0,270	6,841	0,000	0,824	1,213
1 Kep. Demokratis	0,461	0,039	0,459	11,829	0,000	0,850	1,176
1 Budaya Organisasi	0,323	0,026	0,527	12,429	0,000	0,712	1,404

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2.4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Disiplin Kerja	0,651	1	0,651	1,916	0,169
Kinerja*Kep. Demokratis	0,632	1	0,632	1,529	0,161
Kinerja*Budaya Organisasi	0,647	1	0,647	1,768	0,165

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05) atau 5%. Dengan demikian maka variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

3. Hasil Analisis Lanjutan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0,945	2,983		-0,317	0,752
	Disiplin Kerja	0,257	0,037	0,270	6,841	0,000
	Kep. Demokratis	0,461	0,039	0,459	11,829	0,000
	Budaya Organisasi	0,323	0,026	0,527	12,429	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,945 + 0,257X_1 + 0,461X_2 + 0,323X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,945 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai

kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor akan turun sebesar 0,945 satuan.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,257; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,257; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X2) sebesar 0,461; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,461; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,323; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,323; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

3.2. Pengujian Hipotesis

3.2.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,945	2,983		-0,317	0,752
Disiplin Kerja	0,257	0,037	0,270	6,841	0,000
Kep. Demokratis	0,461	0,039	0,459	11,829	0,000
Budaya Organisasi	0,323	0,026	0,527	12,429	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2022

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini

berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

2) Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

Variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

3) Variabel Budaya Organisasi (X3)

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

3.2.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88,876	3	29,625	226,353	,000 ^a
Residual	13,350	102	0,131		
Total	102,226	105			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan Demokratis (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Benna Daerah Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Disiplin Kerja (X₁), Kepemimpinan Demokratis (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data, maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor
2. Ada pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. L. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.

Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.