

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN TAPIN
KALIMANTAN SELATAN**

Chandra Dwi Saputra

STIE Pancasetia

E-mail: chandradwisaputra2013@gmail.com

Article History:

Received: 5 Juni 2026

Revised: 14 Juni 2026

Accepted: 22 Juni 2026

Keywords: Aparatur Sipil
Negara, Motivasi, Kinerja

Abstract: Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. Penelitian ini menjelaskan (explanatory research) yakni menjelaskan suatu pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisa menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif secara parsial komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. Adanya pengaruh signifikan dan positif secara simultan komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. komunikasi berdasarkan uji dominan merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.

*STIE Pancasetia

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

e-mail: chandradwisaputra2013@gmail.com

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Pegawai juga sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.

Penelitian ini di laksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin yang merupakan sebuah lembaga non departemen yang di bentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi penanggulangan bencana di daerah yang dibentuk berdasarkan amanat Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 (BNPB,2008).

Sesuai dengan penerapan Undang Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana maka Pembangunan di Kabupaten Tapin diharapkan dapat mewujudkan pemberdayaan yang mengarah kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana.

Permasalahan dihadapi selama ini BPBD masih belum memberikan pelayanan dan masih belum berperan secara optimal, baik secara langsung maupun tidak langsung dan dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, berbagai kalangan menilai kinerja BPBD masih belum maksimal. Fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BPBD Kabupaten Tapin

saat ini jumlahnya masih minim dan masih belum memadai dikarenakan minimnya dukungan kebijakan berupa anggaran dari Pemerintah Daerah Kabupaten Tapin sendiri.

Selain dukungan fasilitas sarana dan prasarana, dukungan sumber daya manusia (SDM) diperlukan untuk mencapai tujuan dan menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam menentukan tugas-tugas kebencanaan yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan agar BPBD dapat menunjukkan dan memaksimalkan kinerja dan peranannya sebagai penyelenggara penanggulangan bencana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh Peraturan Daerah.

Komunikasi

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun perusahaan tersebut. Hubungan baik tersebut dapat terjadi dengan adanya komunikasi. Bovee and Thil (2004: 2) kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (common), sama atau saling memahami.

Edwin B Flippo dalam Mangkunegara (2011: 145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Hovland, Janis dan Kelley dalam Dewi (2007:4) mengatakan bahwa *communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behaviour of other individuals*, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2008:5) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan mengirimkan pesan atau berita dari pengirim pesan dan diterima oleh penerima pesan sehingga pesan dapat dipahami dan dapat mempengaruhi penerima pesan.

Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Rivai (2010:210) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:178) motivasi suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Disiplin Kerja

Suatu organisasi pemerintah baik itu instansi, departemen, lembaga dalam mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Singodimejo dalam Sutrisno, 2011: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin sebanyak 35 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, berupa kuesioner yang disebarkan ke sampel atau responden penelitian. Data sekunder, berupa dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan karyawan, struktur organisasi, sarana prasana kantor dan lain-lain).

Teknik analisis data yang digunakan

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach Alpha $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013:112).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:119).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiyono, 2013:126).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas sebaliknya jika berbeda disebut sebagai heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157). Di dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan sarana prasarana (X4) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tapin (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tugas Pokok dan Fungsi

Kantor BPBD Kabupaten Tapin mempunyai tugas dan fungsi untuk Penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah secara terintegrasi dibidang pencegahan dan kesiapsiagaan, Penanganan darurat, rehabilitasi, rekonstruksi dan sekretariat serta melaksanakan tugas lain.

Tabel 1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Butir Instrumen	Korelasi	r tabel	Ket.	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi	X1.1	0,540	0,334	Valid	0.831	Sangat Tinggi
		X1.2	0.678		Valid		
		X1.3	0.729		Valid		
		X1.4	0.807		Valid		
		X1.5	0.681		Valid		
		X1.6	0.676		Valid		
		X1.7	0.584		Valid		
2.	Motivasi Kerja	X2.1	0.386	0,334	Valid	0.839	Sangat Tinggi
		X2.2	0.419		Valid		
		X2.3	0.416		Valid		
		X2.4	0.371		Valid		
		X2.5	0.354		Valid		
		X2.6	0.386		Valid		
		X2.7	0.386		Valid		
		X2.8	0.360		Valid		
		X2.9	0.386		Valid		
		X2.10	0.354		Valid		
3.	Disiplin Kerja	X3.1	0.687	0,334	Valid	0.825	Sangat Tinggi
		X3.2	0.595		Valid		
		X3.3	0.510		Valid		
		X3.4	0.539		Valid		
		X3.5	0.699		Valid		
		X3.6	0.591		Valid		
		X3.7	0.684		Valid		
		X3.8	0.651		Valid		
4	Sarana Prasarana	X4.1	0.934	0,334	Valid	0.846	Sangat Tinggi
		X4.2	0.733		Valid		
		X4.3	0.904		Valid		
		X4.4	0.733		Valid		
		X4.5	0.811		Valid		
		X4.6	0.816		Valid		
		X4.7	0.822		Valid		
		X4.8	0.866		Valid		
5.	Kinerja Pegawai	Y1	0.396	0,334	Valid	0.822	Sangat Tinggi
		Y2	0.496		Valid		
		Y3	0.478		Valid		
		Y4	0.447		Valid		
		Y5	0.390		Valid		

Sumber: pengolahan data SPSS

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliable.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2 Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.820	.288		2.850 .007
	Komunikasi	.641	.096	.706	4.506 .000
	Motivasi	.574	.132	.588	5.135 .003
	Disiplin kerja	.451	.175	.326	2.943 .001
	Sarana prasarana	.468	.296	.422	2.741 .001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: pengolahan data SPSS

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi pada tabel 5.2 diperoleh angka t hitung variabel komunikasi (X1) sebesar 4.506, dikarenakan nilai t hitung > t tabel ($4.506 > 1.681$) maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi pada tabel 5.13 diperoleh angka t hitung variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 5.135, dikarenakan nilai t hitung > t tabel ($5.135 > 1.681$) maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari output signifikansi sebesar 0,003, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi pada tabel 5.13 diperoleh angka t hitung variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 2.943, dikarenakan nilai t hitung > t tabel ($2.943 > 1.681$) maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

Pengaruh Sarana Prasarana (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi pada tabel 5.13 diperoleh angka t hitung variabel Sarana Prasarana (X4) sebesar 2.741, dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel $= (2.741 > 1.681)$ maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana (X4) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0,05 $= (0,001 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa Sarana Prasarana (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Keempat Diterima.**

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.997 ^a	.995	.994	.32181	1.668

Sumber: pengolahan data SPSS

**Tabel 4.
ANOVA^a**

		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.273	2	2.236	41.062	,000 ^b
	Residual	2.429	42	.035		
	Total	7.702	44			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Motivasi Kerja

Sumber: pengolahan data SPSS

Dari hasil uji ANOVA atau uji F (lihat tabel 5.12) dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 41.062 dengan tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa F-hitung $>$ F tabel $(41.062 > 3.214)$ yang berarti variabel independen Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Sarana Prasarana (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Dari hasil output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan dan dibuktikan variabel independen Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Sarana Prasarana (X4) secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Maka **Hipotesis Kelima diterima**

Pembahasan

Hipotesis I

Berdasarkan hasil output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja pegawai.

Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi. Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis II

Berdasarkan hasil output signifikansi sebesar 0,003, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

Hipotesis III

Berdasarkan hasil output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

Berdasarkan analisis data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Kabupaten Tapin. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Hipotesis IV

Berdasarkan hasil dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05 = (0,001 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa Sarana Prasarana (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Dengan demikian **Hipotesis Keempat Diterima**

Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga pentingnya penyediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung maupun alat pekerjaan dan transportasi.

Hipotesis V

Dari hasil output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan dan dibuktikan variabel independen Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Sarana Prasarana (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Maka **Hipotesis Kelima diterima.**

Hipotesis VI

Berdasarkan indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah Komunikasi (X1), yaitu memiliki kontribusi sebesar 94,09 %. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 60,37%, variabel disiplin kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 41,90%, dan variabel sarana prasarana (X4) memiliki kontribusi sebesar 29,40%. **Maka Hipotesis Keenam Diterima**

Komunikasi adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi seharusnya komunikasi yang sudah terjalin baik ini harus tetap dijaga dan dipertahankan dengan baik agar kinerja pegawai semakin mengalami peningkatan yang maksimal.

Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang

dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.
2. Secara parsial variabel motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.
4. Secara parsial variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.
5. Secara parsial dan simultan variabel komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin
6. Variabel komunikasi berdasarkan uji dominan merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. 4(2), 2397-2413
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta: Jakarta
- Boove, L. Coutland dan John V. Thill. 2004. Komunikasi Bisnis. Buku Pertama, Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Keenam. PT Prenhalindo: Jakarta
- Burack, E.H. dan Mathys N.J. 1993. Introduction to management: A Career Perspective. John Willey & Sons: New York
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. Organizational Behaviour. McGraw-Hill International Companies : New York
- Dale. H, et al. 2003. Total Quality Management. Third Edition,. International Edition. Pearson Education International : New Jersey
- Danim, S. 2010. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2011. Human Resource Management. Pearson Education: New Jersey
- Dewi, Sutrisna. 2007. Komunikasi Bisnis. Edisi I. Andi: Yogyakarta
- Eeden, WR. Rene. 2008. The Relationship between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture. SA Journal of Industrial Psychology. Vol. 34 No. 1.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 9(1), 31-39.

- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" : Yogyakarta
- George dan Jones, 2005, Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, Thani. 2009. Manajemen. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Hidayat, A.A. 2007. Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data. Penerbit Salemba medika.
- Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti. Jakarta.
- John, Ader. 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. PT.Gramedia. Pustaka Utama: Jakarta
- Khawaja, Jehanzeb, Mazen F. Rashed, Anwar Rasheed et al. 2012. Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. Inetrnational Journal of Business and Social Science, Vol. 3, No. 21
- Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya: Bandung
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta: Jakarta
- Nurhayati. 2010. Manajemen Proyek. Graha Ilmu : Jogjakarta
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia; Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang "Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/ Daerah
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo: Jakarta
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. Organizational Behavior. Prentice Hall International, Inc. New Jersey
- _____. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Salemba Empat: Jakarta
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refka Aditama: Bandung
- Siagian, S.P. Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara; Jakarta
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Siswanto, Bedjo. 2008. Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru: Bandung
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Alfabeta: Bandung

- Sunyoto, Suyanto 2011. Analisis regresi untuk uji hipotesis. Yogyakarta
- Suprpto. 2009. Komunikasi Organisasi. Edisi V. Cetakan ketujuh: Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta
- Triguno, 2004. Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wahyudi, Bambang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita: Jakarta
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Rajawali Pers: Jakarta
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Salemba Empat: Jakarta
- Zainun, Buchori. 2002. "Manajemen dan Motivasi". Edisi Revisi. Balai Aksara : Jakarta