

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

**Chandra Dwi Saputra**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin  
Jl. Brigjend H. Hasan Basri, Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan  
*e-mail*: chandradwisaputra2013@gmail.com

**Abstract:** The purpose of this research is to analyze the influence of communication, work motivation, work discipline and infrastructure facilities on the employees' performance of Regional Disaster Management Agency on Tapin Regency South Kalimantan Province. This research is an explanatory research that explains an influence between variables through hypothesis testing. The samples of this study are 35 respondents. The research instrument used questionnaire. Analysis technique is multiple regression analysis. The result of the research shows that there is a significant and positive influence of communication, work motivation, work discipline and infrastructure facilities on the employees' performance of Regional Disaster Management Agency on Tapin Regency South Kalimantan Province.

**Keywords:** *communication, work motivation, work discipline, infrastructure facilities, performance*

**Abstrak :** Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. Penelitian ini menjelaskan (*explanatory research*) yakni menjelaskan suatu pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. 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 komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.

**Kata kunci:** *komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana, kinerja pegawai*

## **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 di-

buktikan 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 nondepartemen yang dibentuk 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 24 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 sara-

na 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.

### **Kajian Literatur**

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.

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 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.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Rivai dan Sagala (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 adalah 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 sarana-sarana dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan.

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 disebar ke sampel atau responden penelitian. Data se-

kunder, berupa dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan karyawan, struktur organisasi, sarana prasana kantor dan lain-lain).

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. 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 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).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. 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 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 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). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah komunikasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan sarana prasarana (X<sub>4</sub>) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tapin (Y).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

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**

Variabel	Butir Instrumen	Korelasi	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	X <sub>1.1</sub>	0,540	0,334	Valid	0.831	Sangat Tinggi
	X <sub>1.2</sub>	0.678		Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0.729		Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0.807		Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0.681		Valid		
	X <sub>1.6</sub>	0.676		Valid		
	X <sub>1.7</sub>	0.584		Valid		
Motivasi Kerja	X <sub>2.1</sub>	0.386	0,334	Valid	0.839	Sangat Tinggi
	X <sub>2.2</sub>	0.419		Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0.416		Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0.371		Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0.354		Valid		
	X <sub>2.6</sub>	0.386		Valid		
	X <sub>2.7</sub>	0.386		Valid		
	X <sub>2.8</sub>	0.360		Valid		
	X <sub>2.9</sub>	0,386		Valid		
	X <sub>2.10</sub>	0,354		Valid		
Disiplin Kerja	X <sub>3.1</sub>	0,687	0,334	Valid	0.825	Sangat Tinggi
	X <sub>3.2</sub>	0.595		Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0.510		Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0.539		Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0.699		Valid		
	X <sub>3.6</sub>	0.591		Valid		
	X <sub>3.7</sub>	0.684		Valid		
	X <sub>3.8</sub>	0.651		Valid		
Sarana Prasarana	X <sub>4.1</sub>	0,934	0,334	Valid	0.846	Sangat Tinggi
	X <sub>4.2</sub>	0,733		Valid		
	X <sub>4.3</sub>	0,904		Valid		
	X <sub>4.4</sub>	0,733		Valid		
	X <sub>4.5</sub>	0,811		Valid		
	X <sub>4.6</sub>	0,816		Valid		
	X <sub>4.7</sub>	0,822		Valid		
	X <sub>4.8</sub>	0,866		Valid		
Kinerja Pegawai	Y <sub>1</sub>	0,396	0,334	Valid	0.822	Sangat Tinggi
	Y <sub>2</sub>	0,496		Valid		
	Y <sub>3</sub>	0,478		Valid		
	Y <sub>4</sub>	0,447		Valid		
	Y <sub>5</sub>	0,390		Valid		

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,820	0,288		2,850	0,007
Komunikasi	0,641	0,096	0,706	4,506	0,000
Motivasi	0,574	0,132	0,588	5,135	0,003
Disiplin kerja	0,451	0,175	0,326	2,943	0,001
Sarana prasarana	0,468	0,296	0,422	2,741	0,001

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. 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 reliabel.

Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dari hasil uji regresi pada Tabel 2 diperoleh angka  $t_{hitung}$  variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 4,506, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,506 > 1,681$ ) maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi ( $X_1$ ) 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 ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins dan Judge (2008) 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.

Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dari hasil uji regresi pada tabel 2 diperoleh angka  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,135, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,135 > 1,681$ ) maka artinya secara parsial terdapat pengaruh sig-

nifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) 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 ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. 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.

Pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dari hasil uji regresi pada Tabel 2 diperoleh angka  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,943, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,943 > 1,681$ ) maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja ( $X_3$ ) 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 ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin.

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.

Pengaruh sarana prasarana ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dari hasil uji regre-

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,997 <sup>a</sup>	0,995	0,994	0,32181	1,668

**Tabel 4. ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,273	2	2,236	41,062	0,000 <sup>b</sup>
Residual	2,429	42	0,035		
Total	7,702	44			

si pada Tabel 2 diperoleh angka  $t_{hitung}$  variabel sarana prasarana ( $X_4$ ) sebesar 2,741, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,741 > 1,681)$  maka artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara sarana prasarana ( $X_4$ ) 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 ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin. Penyediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung maupun alat pekerjaan dan transportasi.

Dari hasil uji ANOVA atau uji F (lihat Tabel 3),  $F_{hitung}$  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 ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan sarana prasarana ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil output signifikansi sebesar 0,000, jauh lebih  $< 0,05 (0,000 < 0,05)$ .

Berdasarkan indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah komunikasi ( $X_1$ ), yaitu memiliki kontribusi sebesar 94,09, sedangkan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 60,37%, variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki kontribusi sebesar 41,90%, dan variabel sarana prasarana ( $X_4$ ) memiliki kontribusi sebesar 29,40%. 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

Dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini.

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.

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja pegawai kiranya dapat menggali variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai sehingga dapat mempertajam hasil dari penelitian selanjutnya yang nantinya dapat dipergunakan bagi yang membutuhkannya.
2. Bagi instansi, kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Peningkatan sarana prasarana berupa:
  - a. pengadaan pesawat *drone* untuk pemantauan udara di wilayah rawan bencana;
  - b. pengadaan peralatan selam untuk pencarian dan penyelamatan obyek (korban) bencana;
  - c. kapal sonar untuk pencarian dan pendeteksi obyek (korban) bencana; dan
  - d. kendaraan taktis untuk operasional di medan rawa dan hutan.
4. Pelaksanaan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana memang sudah terlaksana dengan cukup baik, namun upaya sosialisasi dan edukasi tentang bencana alam lainnya harus terus dilakukan ke seluruh lapisan masyarakat, sehingga respon yang diberikan apabila terjadi bencana lain bisa lebih baik lagi dan resiko yang timbulkan lebih kecil.
5. BPBD Kabupaten Tapin kedepannya diharapkan mampu membuat suatu gebrakan atau inovasi-inovasi yang lebih menarik dalam bidang pencegahan dan kesiapsiagaan bencana sehingga kalangan masyarakat,

dari yang muda hingga yang tua dapat dengan mudah memahami informasi terkait pencegahan dan kesiapsiagaan bencana.

6. Diharapkan pula penerapan *e-government* di BPBD Kabupaten Tapin, melalui pengelolaan *website* dapat selalu memperbarui (*update*) informasi dan berita-berita bencana, sehingga masyarakat dapat mengakses dengan mudah segala informasi baik info kebencanaan, kegiatan-kegiatan, dan transparansi kinerja BPBD Kabupaten Tapin itu sendiri.
7. Diharapkan BPBD Kabupaten Tapin mengadakan sosialisasi terhadap kesiapsiagaan terhadap bencana tidak hanya untuk daerah yang terdampak bencana, tetapi sosialisasi juga dilaksanakan di wilayah yang jauh dari dampak bencana. Juga perlunya mensosialisasikan peta-peta dan jalur evakuasi yang sudah ada kepada masyarakat, serta menambah papan petunjuk jalur evakuasi di jalan-jalan utama, agar dapat dipahami dan dimanfaatkan oleh masyarakat apabila ada bencana nantinya.
8. Perlunya pembuatan leaflet untuk media sosialisasi evakuasi tanggap bencana bagi masyarakat Kabupaten Tapin, khususnya evakuasi diri dan keluarga dan dibagikan untuk setiap kepala keluarga yang ada di Kabupaten Tapin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bovee Courtland L. dan John V. Thill, 2004, *Komunikasi Bisnis*, Buku Pertama, Edisi Keenam, Prenhalindo, Jakarta.
- Colquitt Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, 2009, *Organizational Behaviour*, McGraw-Hill International Companies, New York.
- Dewi Sutrisna, 2007, *Komunikasi Bisnis*, Edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International, Inc. New Jersey.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana.