

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PETUGAS
PEMADAM KEBAKARAN DI KECAMATAN TAMBORA JAKARTA
BARAT**

**Muhamad Imran¹, Sri Rahadian Mukjizat Sakti², Miftakhul
Fikri³**

Universitas Indonesia Maju¹²³

E-mail: m.imran389@gmail.com¹, rahadian.sakti@gmail.com²,
miftakhulfikri24.uima@gmail.com³,

Abstrak

Fenomena Kinerja petugas Dinas Penanggulangan Kebakaran dan penyelamatan dalam operasional kebakaran di kecamatan tambora dalam meningkatkan menurunkan angka kebakaran dan mengurangi kerugian materi dan imateri masih mengalami kendala diantaranya adalah masalah Gaya Kepemimpinan yang belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran dikecamatan Tambora. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode statistik. Jumlah populasi sebanyak 55 petugas, jumlah sampel 36 petugas menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Data diperoleh dengan penyebaran angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, asumsi klasik, analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS for Windows Release 23. Hasil penelitian ini, pada uji t (parsial) variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Pemadam dikecamatan Tambora. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Pemadam dikecamatan Tambora. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,444 dan nilai t tabel sebesar 2,032, sehingga nilai t hitung > nilai t tabel. Atau hasil signifikan menunjukkan nilai $0,002 < 0,05$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persentasenya dapat menjelaskan dan meningkatkan Kinerja pegawai pemadam kebakaran di Kecamatan Tambora adalah sebesar 25,9% dan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Kata Kunci — Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Petugas, Pemadam Kebakaran.

PENDAHULUAN

Kebakaran merupakan ancaman bagi keselamatan manusia, bencana kebakaran yang lebih banyak disebabkan oleh kelalaian manusia (human error) dengan dampak kerugian harta benda, stagnasi atau terhentinya usaha, terhambatnya perekonomian dan pemerintahan bahkan korban jiwa. Data menunjukkan kejadian kebakaran yang menimpa bangunan perumahan atau pemukiman penduduk pada umumnya terbakar habis karena menggunakan bahan atau elemen yang mudah terbakar. Sedangkan pada bangunan gedung dengan rangka beton masih

meninggalkan sisa rangka fisik. Baru-baru ini bencana kebakaran masih tak berakhir hingga pertengahan tahun 2023 kebakaran yang melanda bangunan rumah tinggal, konveksi, dan percetakan di Jalan Jembatan Besi 2, RT 009 RW 001, Jembatan Besi, Tambora, Jakarta Barat, Senin Pada tanggal (15/5/2023) pukul 11.00 WIB . Kasi Ops Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Sudin Gulkarmat) Jakarta Barat Syarifuddin mengatakan, kebakaran pertama kali dilaporkan pada pukul 10.40 WIB oleh warga. "Sumber informasi dari warga datang ke Pos Jembatan Besi. Objek yang terbakar percetakan, konveksi dan rumah tinggal Tidak ada korban jiwa, namun kerugian ditaksir mencapai ratusan juta rupiah," ujar Syarifuddin saat dikonfirmasi, Senin. (Kompas.com).

Kebakaran terjadi karena api kecil yang tidak segera dipadamkan. Untuk menimbulkan api harus ada 3 unsur yang saling berhubungan, yaitu oksigen, bahan yang dapat terbakar (bahan bakar), dan peningkatan suhu (sumber panas lainnya) adalah teori api. Ketiga unsur tersebut disebut dengan istilah 'Segitiga Api'. Jika ketiga unsur tersebut masih ada maka kebakaran tidak akan padam.

Dalam melakukan pencegahan penanggulangan kebakaran, Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat membentuk Sistem Keselamatan Kebakaran Lingkungan (SKKL) dan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung (MKKG) berupa sosialisasi dan simulasi langsung bersama masyarakat dan pemilik gedung juga pemasangan hidran kering, hidran mandiri dan membentuk relawan kebakaran (Redkar) yang ada di Jakarta Barat melalui kegiatan pertemuan forum diskusi, Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) serta simulasi kebakaran Sudin Damkar juga memberikan bantuan mesin pompa air dan Apar kepada masyarakat di pemukiman yang padat penduduk dan rawan kebakaran.. Tujuan kegiatan ini semata-mata mempersiapkan agar Dinas Penanggulangan Kebakaran dan masyarakat dapat mengeliminir dan meminimalisasi sedini mungkin dampak kebakaran.

Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan di kecamatan Tambora merupakan sub bagian dari Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran. Di bentuknya organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan ini merupakan perwujudan tanggung jawab Pemda DKI dalam rangka memberikan perlindungan kepada warganya dari ancaman bahaya kebakaran dan bencana lainnya. Pada dasarnya tugas pokok dan fungsi pemadam kebakaran yaitu 1. Pencegahan kebakaran 2. Pemadaman kebakaran 3. Penyelamatan 4. Pemberdayaan Masyarakat 5. Penanganan bahan-bahan berbahaya dan beracun. Tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dibidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Didalam upaya penanggulangan kebakaran perlu adanya pemimpin yang handal dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Sedangkan Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin Wendy (2021:6). Sudah banyak contoh suatu instansi mengalami kemunduran yang disebabkan karena kualitas dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, namun di sisi lain bukan cuma faktor kepemimpinan seseorang yang menyebabkan hal tersebut, tetapi masalah komunikasi kepemimpinan setiap pegawai atau bawahan juga menjadi hal yang sangat Urgent. Karena dalam suatu organisasi perlu kolaborasi yang baik antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Dengan komunikasi yang baik antara kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan orang atau kelompok yang dipimpinannya sangat menentukan keberhasilan suatu instansi dan tujuan bersama maka akan

tercapai dengan maksimal.

Dalam upaya meningkatkan peranannya melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai pelayanan masyarakat, memberikan bantuan kepada masyarakat yang terkena musibah kebakaran adalah sebuah komitmen dalam pelayanan kepada masyarakat. Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Tambora masih banyak mengalami kendala baik dari segi internal maupun dari segi eksternal. Mulai dari kemacetan lalu lintas di ibukota yang semakin parah yang sering kita lihat sehari-hari dan juga perilaku masyarakat yang masih belum sepenuhnya memberikan bantuan kemudahan bagi pasukan pemadam kebakaran, lingkungan permukiman kumuh diperkotaan, masih kurangnya sarana prasarana penanggulangan kebakaran dan dukungan infrastruktur (seperti jalan masuk yang sempit dan sebagian badan jalannya dijadikan lahan parkir, minimnya sumber air), sehingga akan menghambat bagi pelaksanaan tugas.

Salah satu provinsi yang memiliki potensi bencana kebakaran cukup tinggi adalah DKI Jakarta Sebab pada tahun 2022 terdapat 645 kasus kebakaran dan terjadi peningkatan dari tahun 2021 yang terhitung sebanyak 536 kasus kebakaran dibandingkan dengan provinsi lainnya. Kasus kebakaran yang disebabkan bermacam-macam mulai dari lilin, puntung rokok, kompor, akibat kelebihan beban listrik, atau alat listrik tidak standar dan sering juga disebabkan oleh kebocoran tabung gas LPG (BPBD DKI Jakarta 2022).

Kasus kebakaran di kecamatan Tambora dari tahun 2018 sampai 2022 yang menunjukkan adanya peningkatan intensitas kebakaran. mulai dari kebakaran rumah penduduk, kebakaran ruko dan kebakaran rumah konveksi, kemudian pada tanggal 17 Agustus 2022 terjadi kebakaran di jalan Duri Selatan 1 Rt.06 Rw.02, Kelurahan Duri Selatan, kecamatan Tambora merenggut 6 korban jiwa sehingga perlu adanya sosialisasi dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang lebih intens terhadap masyarakat Tambora.

Menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Regina Reza (2010:15) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai dalam menurunkan angka kebakaran di kecamatan tambora Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas suatu instansi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup instansi. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Penilaian kinerja terhadap personal dan organisasi secara keseluruhan, merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sudah seberapa besar yang telah dicapai dan bagaimana kebutuhan dari organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan diluar organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Melalui penilaian kinerja organisasi akan dapat mengetahui apakah kinerja personal dalam organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dan pihak luar sambil memperbaiki atau meningkatkan kinerja personal dalam organisasi, sehingga apa yang diinginkan dapat dipenuhi. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan .

Berdasarkan hasil Prapenelitian yang telah dilakukan agar untuk tercapainya tujuan organisasi masih banyaknya masalah yang dihadapi oleh instansi Dinas Penanggulangan

Kebakaran dan Penyelamatan di kecamatan Tambora dalam menurunkan angka kebakaran yaitu dengan jumlah petugas 55 orang dalam melayani satu kecamatan kurang ideal dengan jumlah penduduk yang dilayani Seperti pada tabel dibawah ini formasi petugas pemadam kebakaran di kecamatan Tambora.

Tabel 1 Data Petugas Damkar di Kecamatan Tambora

| NO | JABATAN | JUMLAH |
|----|--------------|----------|
| 1 | KASIE SEKTOR | 1 Orang |
| 2 | SATGAS | 11 Orang |
| 3 | PENGENDALI | 3 Orang |
| 4 | KEPALA REGU | 24 Orang |
| 5 | STAF | 2 Orang |
| 6 | PASUKAN | 17 Orang |

Sumber: Data Sektor Tambora 2023

Dan belum meratanya tingkat kompetensi petugas, seperti pendidikan Damkar Tingkat I, Diklat Operator Tingkat I, Diklat Fire Responder, Diklat Fire Rescue, Diklat Petugas Penyuluh Lapangan, dan Diklat Inspektur Tingkat I dan diklat lainnya seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Pendidikan Petugas Damkar Sektor Tambora

| NO | KEDIKLATAN | PETUGAS YANG SUDAH | PETUGAS YANG BELUM |
|----|--|--------------------|--------------------|
| 1 | DIKLAT PEMADAM KEBAKARAN TK I (200 JP) | 55 Orang | - |
| 2 | DIKLAT OPERATOR TINGKAT I (100JP); | 10 Orang | 45 Orang |
| 3 | DIKLAT <i>MEDICAL FIRE RESPONDER</i> (50JP); | 24 Orang | 31 Orang |
| 4 | DIKLAT <i>FIRE RESCUE</i> (200JP); | 24 Orang | 31 Orang |
| 5 | DIKLAT PETUGAS PENYULUH LAPANGAN (200JP); | 2 Orang | 53 Orang |
| 6 | DIKLAT INSPEKTUR KEBAKARAN TK I (200 JP); | 3 Orang | 52 Orang |

Sumber: Data Sektor Tambora 2023

Selain masih belum meratanya pendidikan juga masih kurangnya jumlah petugas dan jumlah pos pemadam, belum meratanya sosialisasi pencegahan dan penanggulangan kebakaran di Kecamatan Tambora, miss understanding, masih lemahnya komunikasi antar petugas, sehingga informasi tidak bisa sampai pada si penerimanya dengan baik, tentunya membutuhkan figur pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik mengerti dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan kepada para anggotanya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi untuk mencapai tujuan bersama yaitu menciptakan kecamatan Tambora aman dari bencana kebakaran.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Tambora Kecamatan Tambora Jakarta Barat”.

METODE

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetis yang telah ditetapkan. Disebut sebagai penelitian positivistik karena penelitian ini hanya berdasarkan kepada fakta-fakta positif yang didapatkan di lapangan penelitian. Data yang berupa angka-angka yang telah dirumuskan dijadikan sebagai informasi akurat dalam penelitian. Metode ini juga sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis menerapkan pendekatan kuantitatif Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Mencoba menggambarkan penelitian dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk memecahkan suatu permasalahan secara ilmiah. Cara-cara untuk melaksanakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan suatu metode ilmiah. Metode penelitian ini meliputi data, uji validitas dan reabilitas serta metode analisa data.

PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada Petugas Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan dikecamatan Tambora. Jumlah Angket yang disebar adalah sebanyak 36 lembar. Penyebaran serta pengembalian kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 20 Juli 2023 sampai dengan 23 Juli 2023. Jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 36 kuesioner atau 97,0%.

Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari usia dan jenis kelamin.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Responden berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-29 TAHUN | 10 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| | 30-39 TAHUN | 13 | 36.1 | 36.1 | 63.9 |
| | 40-49 TAHUN | 10 | 27.8 | 27.8 | 91.7 |
| | 50-58 TAHUN | 3 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| Total | | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: olahan data primer, 2023

Dari tabel diatas, berdasarkan usia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 10 orang (27,8%), usia antara 30 sampai 39 tahun sebanyak 13 orang (36,1%), usia di atas 40 sampai 49 tahun sebanyak 6 orang (27,8%). Dan usia di atas 50 sampai 58 tahun sebanyak 3 orang (8,3%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---------------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | PRIA | 36 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Sumber: olahan data primer, 2023

Dari tabel diatas, berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa seluruhnya petugas berjenis kelamin laki-laki (100%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5 Responden berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SLTP | 2 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | SLTA | 18 | 50.0 | 50.0 | 55.6 |
| | DIII | 1 | 2.8 | 2.8 | 58.3 |
| | S1 | 11 | 30.6 | 30.6 | 88.9 |
| | S2 | 4 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: olahan data primer, 2020

Dari tabel diatas, berdasarkan pendidikan diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTP sebanyak 2 orang (5,6%), dan pendidikan SLTA sebanyak 18 orang (50,0%), DIII sebanyak 1 orang (2,8%), S1 sebanyak 11 orang (30,1%), dan tingkat pendidikan pascasarjanan (S2) sebanyak 4 orang (11,1%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6 Responden berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | | | | | |
|--------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 0-5 TAHUN | 5 | 13.9 | 13.9 | 13.9 |
| | 5-10 TAHUN | 6 | 16.7 | 16.7 | 30.6 |
| | 10-15 TAHUN | 11 | 30.6 | 30.6 | 61.1 |
| | 15-20 TAHUN | 9 | 25.0 | 25.0 | 86.1 |
| | 20-30 TAHUN | 5 | 13.9 | 13.9 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: olahan data primer, 2020

Dari tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki masa kerja diatas 20 sampai 30 tahun. Untuk responden yang memiliki lama bekerja antara 0 – 5 tahun sebanyak 5 orang (13,9%) lama bekerja diatas 5 – 10 tahun sebanyak 6 orang (16,7%), lama bekerja diatas 10 – 15 tahun sebanyak 11 orang (30,6%), lama bekerja di atas 15 – 20 tahun sebanyak 9 orang (25,0%), dan lama bekerja di atas 20 – 30 tahun

sebanyak 5 orang (13,9%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah normal.

a. Uji Validitas Data

Pada pengujian validitas dilakukan terhadap 36 responden. Penentuan valid suatu butir pertanyaan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) di atas nilai r tabel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows ver. 23.0. Berikut ini adalah tabel untuk pengujian validitas dari masing-masing variabel. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variable Gaya Kepemimpinan (X).

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

| No Butir Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation (r hitung) | r tabel (n=36) | Hasil |
|---------------------|--|------------------|-------|
| X1 | 0,684 | 0,329 | Valid |
| X2 | 0,546 | 0,329 | Valid |
| X3 | 0,343 | 0,329 | Valid |
| X4 | 0,685 | 0,329 | Valid |
| X5 | 0,534 | 0,329 | Valid |
| X6 | 0,592 | 0,329 | Valid |
| X7 | 0,711 | 0,329 | Valid |
| X8 | 0,625 | 0,329 | Valid |
| X9 | 0,506 | 0,329 | Valid |
| X10 | 0,720 | 0,329 | Valid |
| X11 | 0,540 | 0,329 | Valid |
| X12 | 0,664 | 0,329 | Valid |
| X13 | 0,624 | 0,329 | Valid |
| X14 | 0,603 | 0,329 | Valid |

Sumber: olahan data primer, 2023

Tabel 7 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan(X), diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| No Butir Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} (n=36) | Hasil |
|---------------------|---|--------------------|-------|
| Y1 | 0,616 | 0,329 | Valid |
| Y2 | 0,378 | 0,329 | Valid |
| Y3 | 0,729 | 0,329 | Valid |
| Y4 | 0,582 | 0,329 | Valid |
| Y5 | 0,470 | 0,329 | Valid |
| Y6 | 0,523 | 0,329 | Valid |
| Y7 | 0,432 | 0,329 | Valid |
| Y8 | 0,677 | 0,329 | Valid |
| Y9 | 0,729 | 0,329 | Valid |
| Y10 | 0,729 | 0,329 | Valid |
| Y11 | 0,573 | 0,329 | Valid |

Sumber: olahan data primer, 2023

Tabel 8 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah di pastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS for Windows ver 24.0. Nilai alpha bervariasi dari 0-1, suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2010:82).

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Nilai pembandingan | Keterangan |
|--------------|----------------|--------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,855 | 0,600 | reliabel |
| Kinerja | 0,799 | 0,600 | reliabel |

Sumber: olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut karena nilai cronbach's pada variabel Kepemimpinan 0,855 dan untuk variabel kinerja sebesar 0,799 untuk seluruhnya lebih besar dari nilai pembandingan yaitu 0,600, maka seluruh kuesioner baik untuk variabel Kepemimpinan (X), dan variabel Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

c. Method of Successive Interval (MSI)

Dalam melakukan analisis regresi, data yang digunakan merupakan data kuantitatif yang memiliki skala pengukuran interval. Pada data yang dikompulir sekarang, baik data dependen maupun independen memiliki skala pengukuran ordinal, untuk itu skala pengukuran likert pada data perlu ditransformasi menjadi data dengan skala interval menggunakan method of successive interval untuk digunakan sebagai analisis lanjutan.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data diuji menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov terhadap Unstandardized residual dengan level of signifikan 5%. Berdasarkan pengujian ini, data akan dikatakan normal apabila nilai sig.

Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Suliyanto, 2011). Berikut ini adalah hasil uji normalitas dari data penelitian ini :

1. Persyaratan Normalitas

Untuk keperluan pengujian normalitas data dilakukan dengan cara yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov Analisis dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah $n = 36$. Rangkuman perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Uji Normalitas Variabel Penelitian

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|----------------|---------------------|-------------------|
| | | Kepemimpinan | Kinerja |
| N | | 36 | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 37.0825 | 29.0074 |
| | Std. Deviation | 7.05056 | 5.34080 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 | .128 |
| | Positive | .071 | .128 |
| | Negative | -.088 | -.104 |
| Test Statistic | | .088 | .128 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | .147 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: olahan data primer, 2023

Dalam uji normalitas data, terdapat beberapa acuan dalam menentukan apakah data-data tersebut normal atau tidak. Acuan tersebut yaitu:

1) Menggunakan Hipotesa:

- H_0 : data berdistribusi normal
- H_1 : data tidak berdistribusi normal

2) Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan berikut:

- Probabilitas $> 0,050$ maka H_0 diterima
- Probabilitas $< 0,050$ maka H_0 ditolak

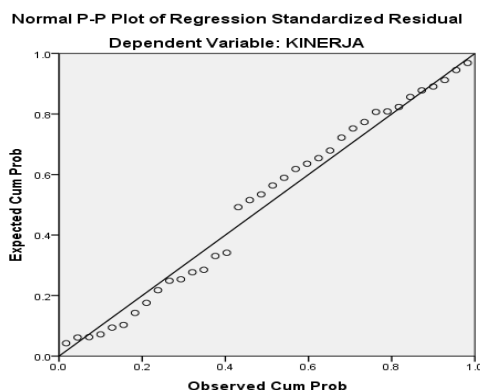
Berdasarkan angka probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X) angka pada kolom Sig Kolmogorov-Smirnov (0,200) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa semua data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) berdistribusi normal.

Berdasarkan angka probabilitas variabel Kinerja (Y) angka pada kolom Sig Kolmogorov-Smirnov (0,147) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa semua data pada variabel Kinerja (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas Data

a. Linearitas Y atas X_1 dan X_2

Hasil perhitungan persyaratan kecocokan model regresi adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Normal P-P Plot Of Regression

Berdasarkan chart yang menggambarkan hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual terlihat bahwa sebaran data berada disekitar garis lurus. Dengan demikian model regresi ini telah memenuhi asumsi linieritas pada data.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengukuran statistik deskriptif variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kisaran teoritis, kisaran rata-rata (mean), media dan modus dari masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan dan Kinerja petugas sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Statistik Deskriptif

| No | Variabel | Mean | Median | Modus |
|----|--------------|--------|--------|-------|
| 1 | Kepemimpinan | 37.082 | 36,311 | 49.74 |
| 2 | Kinerja | 29.007 | 28,119 | 38,84 |

Sumber: olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa variabel Kepemimpinan (X) memiliki nilai mean 37,082 median 36,311 dan mode 49,710. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai mean 29,007 median 28,119 dan modus 38,84.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu:

a. Hipotesis

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

$H_0 : b_1 = 0$: Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

$H_1 : b_1 \neq 0$: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima, demikian sebaliknya.

Tabel 12 Coefficients Statistik Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 14.723 | 4.220 | | 3.489 |
| | Kepemimpinan | .385 | .112 | .509 | 3.444 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terdapat pada tabel 12 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,444 Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan degree of freedom (df) = 34 adalah 2,032. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t hitung (3,444) dan nilai t tabel (2,032), maka nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemadam Kebakaran Kecamatan Tambora.

Hasil Uji Regresi

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS for Windows ver. 23 diperoleh persamaan regresi linier adalah:

Tabel 12 Coefficient Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 14.723 | 4.220 | | 3.489 |
| | Gaya Kepemimpinan | .385 | .112 | .509 | 3.444 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olahan data primer, 2023

Persamaan Regresi:

dimana,

Y = Kinerja

X = Kepemimpinan

Persamaan ini berarti bahwa :

Setiap kenaikan 1 skor variabel Kepemimpinan dapat meningkatkan 3,85 skor variabel Kinerja, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tetap.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil Hasil uji secara parsial yang ditunjukkan pada tabel 12 dengan nilai Sig dari variabel kepemimpinan sebesar 0.002. berdasarkan nilai Sig. $0.002 < \text{probabilitas } 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 ditolak. Artinya nilai variabel kepemimpinan ditemukan positif dan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja petugas pemadam. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan yang diberikan kepada petugas pemadam semakin tinggi

maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam di kecamatan Tambora Jakarta Barat. akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS for Windows ver. 23. Dari data tabel 4.12 hasil uji regresi didapat persamaan regresi Y terhadap X1 $Y = 14,723 + 0,385 X$ persamaan tersebut dapat diartikan jika variable kepemimpinan dan kinerja petugas pemadam diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap satuan perubahan skor kepemimpinan terhadap skor kinerja petugas pemadam akan berubah sebesar 3,85. Ini menunjukkan variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel Kepemimpinan (X) adalah 3,444 dan nilai t tabel sebesar 2,032, sehingga nilai t hitung > nilai t tabel. Temuan ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan (Edy Susanto, 2022) Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan yang diberikan kepada dosen semakin tinggi maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Universitas Dehasen Bengkulu. Temuan penelitian (Asbari, 2019) didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen secara parsial dan simultan. Sejalan dengan temuan penelitian (Putri, 2018) didapatkan variabel kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan. Temuan penelitian (A. Purwanto, 2019) didapatkan variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kinerja yang baik berpotensi menciptakan keunggulan kompetitif bagi setiap organisasi temuan (Holbert et al., 2021). Ketika gaya kepemimpinan seperti tipe transformasional digunakan, kepuasan kerja ditingkatkan, kinerja ditingkatkan. kepemimpinan, dan kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan (Torlak & Kuzey, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja petugas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Pemadam dikecamatan Tambora. Hasil uji regresi didapat persamaan regresi Y terhadap X1 $Y = 14,723 + 0,385 X$.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Pemadam dikecamatan Tambora. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar pada variabel Kepemimpinan adalah 3,444 dan nilai t tabel sebesar 2,032, sehingga nilai t hitung > nilai t tabel. Atau hasil signifikan menunjukkan nilai $0,002 < 0,05$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2014. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Regina. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara). Sk
- Wendy Sepmady Hutahaeen . (2021). Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan . Malang : Ahlimedia Press.

- Wahyudi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM). Volume 10. No.3. Hal.1-19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3946> . Di akses pada 24 Juni 2021.
- Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Kartini, Kartono.(2005). Pemimpin dan Kepemimpinan.Jakarta: Rajawali Pers
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan (D. Supriyadi & M.N. Eds). Alfabeta. Bandung.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.