

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENYELAMATAN PEMADAM KEBAKARAN (PPK) DI KOTA PALEMBANG

Suryadi

(Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Abdi Nusa Palembang)

Email : Suryadi.zahra@gmail.com

ABSTRACT

The influence of leadership style to work performance of project workers at Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran (PPK) at Palembang City. This reseach is made for knowing the influence of leadership style to work performance simultaneously. This reseach Usesndesign survey by collecting information from respondents using list of questionnaire structurally that depends on the needs and related with the tittle of this reseeach. The variable of this reseach are leadership style varisble (X1), and work performance variable (Y). This reseach in volves 50 respondents. The instruments for leadersip style, work performance of project worker are validatet by formula of product moment correlation. The reability instrument is using alpha cronbach and for the analize, it,s using regression. The research results showed that leadership style variable les have positive influences for work performance of project staff at Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran (PPK) at Palembang City even partially.

Kata Kunci : *leadership, performance*

Pendahuluan

Aktivitas manajemen di dalam sebuah organisasi selalu dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kelangsungan dari sebuah organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang penting dalam suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik di lembaga pemerintahan maupun pada perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu lebih diperhatikan dan dilembagakan.

Kepemimpinan atau *leadership* adalah bagian tersendiri dari manajemen. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi penciptaan, perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, komunikasi, dan pengendalian. Termasuk dalam fungsi-fungsi itu adalah perlunya

pemimpin dan mengarahkan. Bagaimanapun juga kemampuan seorang manajer untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhinya untuk mengelola tetapi seorang pemimpin hanya membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin diartikan sebagai orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan organisasi.

Wirawan (2003:19) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi. Kepemimpinan merupakan suatu proses bukan sesuatu yang terjadi seketika. Kepemimpinan menurut Siagian (2002:63) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang itu mampu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi, hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan menurut Imam Mujiono (2002 : 45) menambahkan bahwa ada empat kepemimpinan yaitu ; Kepemimpinan direktif, Kepemimpinan konsultatif, Kepemimpinan partisipasi dan Kepemimpinan delegasi.

Karakteristik tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif yaitu pemimpin pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan.
2. Kepemimpinan konsultatif yaitu pemimpin lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi. Fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberikan nasehat dalam rangka mencapai tujuan.
3. Kepemimpinan partisipatif yaitu pimpinan lebih cenderung memberikan kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu kontak konsultatif terus berjalan.
4. Kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaktif dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga ini hanya bisa berjalan apabila staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk memacu meningkatkan kinerja bawahan yang secara komulatif tentunya akan meningkatkan gaya dari organisasi itu sendiri. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda, apakah demokratis atau otoriter. Untuk mencapai dan membangun kinerja sumber daya manusia sesungguhnya merupakan proses panjang yang harus dilakukan secara berkesinambungan. Salah satu faktor penting untuk itu adalah manajerial efektif dari seorang manajer dalam mengendalikan dan mengelola sumber daya termasuk sumber daya manusia di dalam organisasinya.

Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soelaiman (2007:1), menyatakan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya. Hasibuan (2007:87), berpendapat penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang, dan berguna untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Sedangkan Notoatmodjo (2003:23) kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai uraian tugasnya. Kinerja merupakan suatu yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sehingga akan tercapai tujuan yang diharapkan.

Nusyirwan (2002:3) menambahkan bahwa informasi kinerja mungkin dikumpulkan untuk tujuan administrasi, pengarahan dan penyuluhan, serta penelitian. Penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pernah dilakukan oleh Yadi (2009) dalam penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitiannya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Samsul Bahri (2001) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Pelatihan terhadap Kinerja pengawas, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dapat disintesis dalam tiga dimensi dan indikator, yaitu: Gaya Kepemimpinan direktif yang mempunyai indikator; dalam pembuatan keputusan, peranan bawahan dalam melaksanakan tugas, dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Gaya Kepemimpinan konsultatif mempunyai indikator; interaksi dan kerja sama, serta perhatian dan bimbingan. Gaya Kepemimpinan partisipatif mempunyai indikator; tingkat kepercayaan terhadap bawahannya, dan tanggung jawab terhadap tugas. Gaya Kepemimpinan delegatif mempunyai indikator; inisiatif bawahan, sasaran organisasi, serta pemecahan masalah.

Sedangkan yang menjadi indikator dari variabel Kinerja adalah melaksanakan tugas sehari-hari, menghadiri kegiatan lembaga, menyelesaikan tugas yang diembannya, kemampuan memecahkan masalah, sikap terhadap anggota, kerja sama tim, cara bekerja, tindakan yang dilakukan di dalam melaksanakan tugas, tingkat kesalahan dalam tugas, volume dalam melakukan kerjaan, kesanggupan mengatasi beban kerja, dan kesanggupan di dalam pemecahan masalah.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian ini dipandu oleh hipotesis: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran di Kota Palembang.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah menggunakan metode survey, Sugiono (2007:66). Sedangkan di dalam aplikasinya, penelitian ini dipakai penelitian korelasi (*correlation study*). Penelitian tersebut merupakan peneliti yang dirancang untuk menentukan tingkat pengaruh/hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi.

Variable Gaya Kepemimpinan dengan indikatornya pembuatan keputusan, peranan bawahan dalam melaksanakan tugas, dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Sedangkan yang menjadi indikator dari variabel Kinerja adalah menyelesaikan tugas yang diembannya, kemampuan memecahkan masalah, sikap terhadap anggota, kerja sama tim.

Populasi menurut Haryono (2007:98) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran (PPK), Penelitian ini peneliti mengambil jumlah populasi 50 orang, karena jumlah populasi terbagi atas tingkatan atau golongan, sedangkan semua tingkatan harus mewakili, maka peneliti menggunakan teknik *Stratified random sampling* (secara acak). Data yang digunakan adalah data sekunder dan primer yang bearasl dari jawaban responden. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner, selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan bantuan program SPSS. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik statistika deskriptif dan statistika inferensial.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel. 1
DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)

P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
X	4.2	3.8	3.9	4.6	4.2	3.5	3.5	3.5	3.7	3.9	4.4	4.7	4	3.9	3.2	4.2	3.6	3.4

Sumber : Perhitungan data tahun 2014

Berdasarkan analisis butir-butir instrument, dari delapan belas pernyataan nilai rata-rata yang paling rendah berkisar pada 3,2 pada butir pernyataan nomor 15 yaitu tentang pengalaman dengan indikator tingkat kesalahan dalam tugas. Sedangkan pernyataan yang yang paling tinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 12, yaitu tentang indicator kemampuan memecahkan masalah.

Tabel. 2
DATA PENELITIAN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
X	4.1	3.3	3.9	4.6	4.2	3.9	3.6	3.4	3.5	3.7	4.3	4.1	4,1	3.9	4,8	3.6	3.6	3.2

Sumber : Perhitungan data tahun 2014

Berdasarkan tabel analisis butir-butir instrument pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat disimpulkan nilai rata-rata yang paling rendah berkisar 3,2 pada pernyataan nomor 18 yaitu pada indikator inisiatif bawahan. Sedangkan nilai yang

paling tinggi dengan rata-rata 4,8 terdapat pada pernyataan nomor 15 dengan indikator tanggung jawab bawahan terhadap tugas.

Tabel.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Hasil Perhitungan	R table	Keterangan
Y	0,865	0,312	Reliabel
X1	0,945	0,312	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai-nilai *Cronabch's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari R tabel (0,312), yang berarti bahwa nilai masing-masing variabel adalah reliabel.

Tabel.4
Hasil Pengujian Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig.	α (0,05)	Keterangan
1	Y	0,366	0,05	Normal
2	X1	0,958	0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Asymp. Sig* untuk masing-masing variabel Kinerja Pegawai (Y) = 0,366, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,958. Nilai *Asymp. Sig* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Pegawai dan variabel Gaya Kepemimpinan berdistribusi normal.

Tabel.5
Hasil Pengujian Homogenitas

No	Variabel	Asymp. Sig.	α (0,05)	Keterangan
1	Y	0,231	0,05	Homogen
2	X1	0,930	0,05	Homogen

Sumber : Data diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan tabel di atas untuk kedua variabel (Y dan X1) diperoleh masing-masing sebesar 0,231 dan 0,930 semuanya lebih besar dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen.

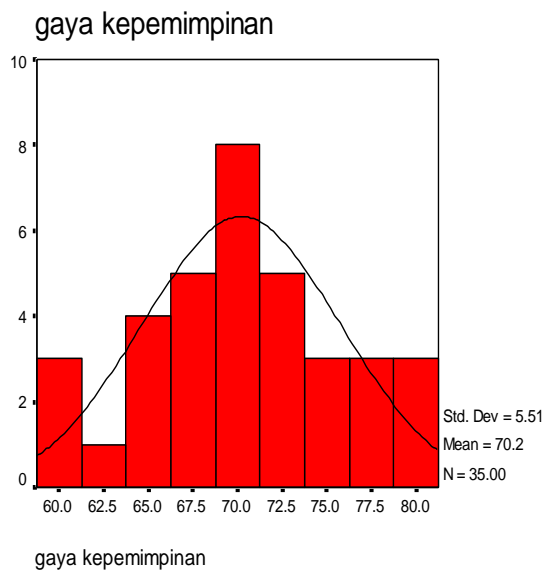
Tabel.6
Hasil Pengujian Linearitas

No	Variabel	Asymp. Sig.	α (0,05)	Keterangan
1	Y atas X1	0,715	0,05	Linear

Sumber : Data diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai *Sig.* pada baris *Deviation from Liniarity* pada kedua ANOVA Table, diperoleh sebesar 0,715 lebih besar dari α (0,05). Maka H_0 diterima artinya antara variabel Y dengan variabel X1 mempunyai hubungan yang linear.

Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X)



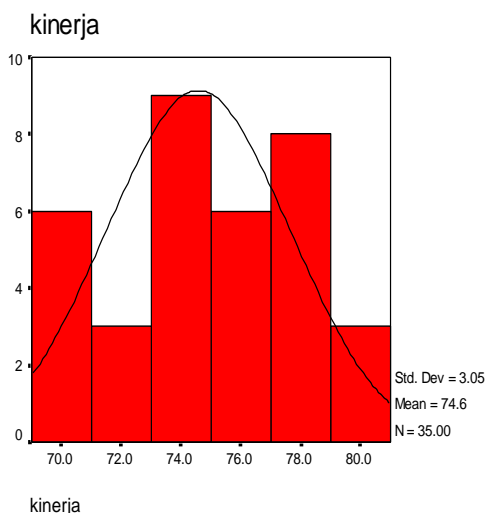
Berdasarkan histogram di atas, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pada Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran kota Palembang sudah baik, berikut data statistic yang diproses melalui program SPSS 12.00 :

- a). N merupakan jumlah data yang valid adalah 35 data dan data yang hilang nol

- b). Mean untuk skor Gaya Kepemimpinan adalah 70,2
- c). Median adalah angka titik tengah data yaitu 70,0
- d). Standar Deviasi adalah 5,508 dan Varian merupakan kelipatan standar deviasi adalah 30,341 dengan tingkat kepercayaan 95%, maka sebaran data rata-rata adalah : Rata-rata \pm 2 Standar Deviasi
Jadi : $70,2 \pm (2 \times 5,508) = 59,184$ sampai 81,216
- e). Ukuran *Skewness* adalah -0,049 untuk analisis nilai tersebut diubah menjadi angka rasio : nilai *skewness/standar error skewness*.
Atau dalam kasus ini rasio skewness adalah $-0,049/0,398 = -0,123$, dimana jika rasio *skewness* berada diantara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- f). Range adalah data maksimum – data minimum. Data maximum adalah 80 dan data minimum adalah 60, sehingga range adalah 20.
- g). *Sum* merupakan jumlah dari semua data yang diproses, yaitu 2457
- h). *Percentiles* :

Skor Gaya Kepemimpinan 10% berada di bawah 65,70 atau juga bisa dikatakan 20% berada di bawah 73,20, dan seterusnya.

Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)



Berdasarkan histogram di atas, kinerja pegawai sudah cukup baik, berikut data statistik yang diperoleh melalui program SPSS, untuk variabel Kinerja Pegawai :

- a). N merupakan jumlah data yang valid adalah 35 dan data yang hilang nol.
- b). Mean untuk skor Kinerja Pegawai adalah 74,60

- c). Median adalah angka titik tengah data yaitu 75,00
- d). Standar Deviasi adalah 3,05 dan Varian merupakan kelipatan standar deviasi adalah 11,314 dengan tingkat kepercayaan 95%, maka sebaran data rata-rata adalah : Rata-rata \pm 2 Standar Deviasi
Jadi : $74,60 \pm (2 \times 3,05) = 68,50$ sampai 80,70
- e). Ukuran *Skewness* adalah -0,310 untuk analisis nilai tersebut diubah menjadi angka rasio : nilai *skewness/standar error skewness*.
Atau dalam kasus ini rasio *skewness* adalah $-0,310/0,398 = -0,778$, dimana jika rasio *skewness* berada diantara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- f). *Range* adalah data maksimum – data minimum. Data maximum adalah 81 dan data minimum adalah 68, sehingga range adalah 13.
- g). *Sum* merupakan jumlah dari semua data yang diproses, yaitu 2616
- h). *Percentiles* :
Skor Kinerja Pegawai 10% berada di bawah 60,00 atau juga bisa dikatakan 20% berada di bawah 60,20, dan seterusnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel.7
Hasil Analisis Koefesien Regresi Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.405	6.638		10.003	.000
	gaya kepemimpinan (X1)	.116	.094	.622	1.234	.026

a Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefesien regresi sederhana pada tabel tersebut, maka rumus persamaan regresi sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 66,405 + 0,116 X_1 + e$$

Dari rumus di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 66,405 dan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0,116, artinya jika tidak ada Gaya Kepemimpinan maka skor Kinerja Pegawai sebesar 66,405. Sedangkan untuk penambahan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,116.

Berdasarkan tabel di atas Gaya Kepemimpinan (X1) didapat Nilai *Sig. t* = 0,026 < 0,05, berarti terima H1 dan tolak H0.

Kesimpulan : Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel. 8
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622(a)	.387	.342	3.548

a Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah peneliti dengan program SPSS

Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel tersebut dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2) antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar (R^2) = 0,622. Artinya variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 62.2%.

Kriteria penilaian untuk nilai *R* adalah sebagai berikut (Haryono, 2007:190) :

Tabel. 9
Kriteria Nilai *R*

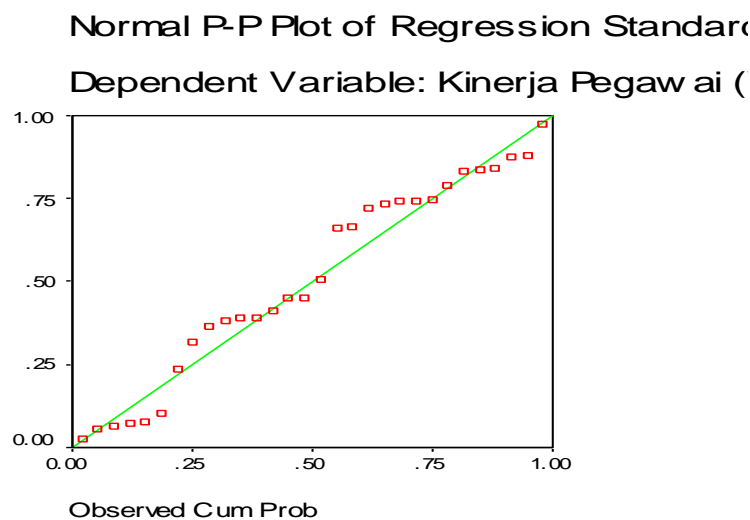
Nilai <i>R</i>	Hubungan
Nilai 0,8 – mendekati 1	Sangat erat/kuat
Nilai 0,6 – 0,799	Erat/kuat
Nilai 0,4 – 0,599	Lemah
Nilai < 0,4	Sangat lemah

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas maka terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang terkumpul rapi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Simpulan Dan Saran

1. Simpulan

Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran (PPK) di Kota Palembang.

2. Saran

Bagi Pimpinan Dinas Penyelamatan Pemadam Kebakaran kota Palembang agar meningkatkan Gaya Kepemimpinan dengan baik terhadap pegawainya. Selain itu juga agar meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Samsul, 2001. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengawas*. Jurnal Tesis, Pascasarjana Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Haryono, Siswoyo, 2007. *Statistik Penelitian Manajemen dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2007. *Organisasi dan Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mujiono, Imam, 2002, *Kepemimpinan dan Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Ranika Cipta, Jakarta.
- Nusyirwan, 2002. *Kepemimpinan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soelaiman Sukmalana, 2007. *Manajemen Kinerja (Performance Manajemen)*.
- Sugiono, 2007, *Metodologi Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Wirawan, 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan* jilid I dan II, Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka press, Jakarta.
- Yadi, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Tesis, Pascasarjana Universitas Tridianti, Palembang