FORUM EKONOMI, 23 (3) 2021, 625-632
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI

Investigasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pemadam kebakaran

Shalahuddin
Fakultas Ekonomi Universitas Borneo, Tarakan.
Email: sha@borneo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini adalah studi kuantitatif yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser Kalimantan Timur dengan fokus pada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Sampel terdiri dari 56 pegawai, yang diambil dengan metode survei google menggunakan kuesioner. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua jenis gaya kepemimpinan yang terdiri dari Kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan Demokratis, dan Kepemimpinan *Laissez-Faire* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Selain itu, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai), dan variabel independen tersebut dapat menjelaskan sebanyak 68,2% variasi pada variabel dependen. Penemuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi dan program pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Kata kunci: Kepemimpinan otokratis; kepemimpinan demokratis; kepemimpinan *laissez-faire*; kinerja pegawai

Investigating the impact of leadership styles on employee performance in the fire department environment

Abstract

This quantitative study was conducted in the Fire Department of Paser Regency, East Kalimantan, with a focus on employees working in the institution. The sample consisted of 56 employees, who were surveyed using a Google form questionnaire. Data was then analyzed using descriptive analysis, validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis using SPSS 21. The results of the analysis showed that all types of leadership styles, including Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Laissez-Faire Leadership, had a positive impact on employee performance in the Fire Department of Paser Regency. In addition, there was a very strong relationship between the independent variables (Autocratic Leadership, Democratic Leadership, Laissez-Faire Leadership) and the dependent variable (Employee Performance), and these independent variables could explain 68.2% of the variation in the dependent variable. These findings can be used to develop strategies and training programs that can improve employee performance by considering leadership styles that are appropriate for the situation and conditions in the field.

Keywords: *Autocratic leadership; democratic leadership; laissez-faire leadership; employee performance*

Copyright © 2021, **FORUM EKONOMI** ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

PENDAHULUAN

Manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kemampuannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia sebagai sumber daya memiliki karakteristik yang berbeda-beda serta memiliki kemampuan pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan sumber daya produksi lainnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan peran dan karakteristik sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat mengoptimalkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek yang penting seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan serta memberikan kesempatan yang adil dan merata dalam pengambilan keputusan dan promosi agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam konteks organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang tercantum dalam rencana strategis. Untuk menilai kinerja individu atau kelompok, harus ada kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan dalam bentuk tujuan atau target yang ingin dicapai. Tanpa adanya tujuan dan target, tidak ada cara untuk mengetahui apakah kinerja seseorang atau organisasi telah berhasil atau tidak. Oleh karena itu, istilah kinerja sering digunakan untuk mengukur prestasi atau tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Manthis dan Jakson dalam Sudaryo, (2017) Mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi: 1). Kualitas Kerja 2).Kuantitas Kerja 3). Waktu Kerja 4). Kerja Sama

Menurut Rivai (2017) Ada tiga tipe gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan, dimana Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Ketiga gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dan dapat memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi, Rosaliawati (2020).

Gaya kepemimpinan otokratis ditandai oleh pemimpin yang memegang kendali penuh atas organisasi. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan ini biasanya mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan atau anggota tim. Hal ini membuat bawahan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi, sehingga kinerja organisasi dapat terganggu. Purwanto (2020)

Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis lebih menekankan pada partisipasi dan keterlibatan bawahan atau anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan ini menghargai kontribusi dari anggota tim dan memungkinkan mereka untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja anggota tim.Nopitasari (2019)

Gaya kepemimpinan laissez-faire, di sisi lain, ditandai dengan pemimpin yang memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim dalam mengambil keputusan. Pemimpin hanya memberikan arahan dan membiarkan anggota tim untuk menentukan sendiri bagaimana cara mereka mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ini dapat efektif dalam situasi di mana anggota tim memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup, namun jika tidak, dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakjelasan dalam organisasi. Anwar (2017)

Penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam organisasi memiliki urgensi yang tinggi karena pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Hal ini sangat penting karena organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja anggota tim, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka.

Melalui penelitian tentang gaya kepemimpinan, organisasi dapat menentukan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam situasi yang dihadapi, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan kerja anggota tim. Selain itu, penelitian tentang gaya kepemimpinan juga dapat membantu organisasi dalam pengembangan karyawan dan pemilihan pemimpin yang tepat, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penelitian tentang gaya kepemimpinan juga menjadi semakin penting untuk membantu organisasi dalam memenangkan

persaingan dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian tentang gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam dunia bisnis dan organisasi, sehingga perlu untuk terus dilakukan penelitian dan pengembangan lebih lanjut di bidang ini.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser Kalimantan Timur dengan sasaran para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser yang terdiri dari 56 orang Pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei google dengan kuesioner. Para pegawai dikumpulkan dalam ruang diskusi online untuk mengisi survei. Peneliti memberikan penjelasan dan gambaran tentang pentingnya penelitian beserta prosedur survei dan jaminan kerahasiaan peserta secara tertulis dalam survei google. Kami menerima 56 jawaban kuesioner dengan kondisi lengkap dari pegawai di lingkungan dinas pemadam kebakaran kabupaten paser dengan hasil yang sudah dimasukkan ke dalam lembar *spreadsheet* jawaban.

Dalam penelitian ini, kami menggunakan indikator yang telah dipelajari dan dievaluasi dalam penelitian sebelumnya oleh peneliti lain. Variabel diukur menggunakan skala lima poin (1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju). Dalam pengendalian sendiri, penelitian ini menggunakan jenis kelamin, Pendidikan dan usia. Untuk mengukur Kinerja, kami menggunakan empat item indikator yang dikembangkan oleh sofianti (2017). Contoh item adalah "Saya percaya bahwa Kualitas kerja pegawai meningkat dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik." Untuk gaya kepemimpinan Otokratis, kami menggunakan empat item indikator yang dikembangkan dan diuji oleh (Rivai et al., 2017). Contoh item adalah " Perintah serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pemimpin.." Untuk kepemimpinan Demokratis, kami menggunakan empat item indikator yang dikembangkan oleh (Rivai et al., 2017) Contoh item adalah " Pimpinan mencerminkan pemimpin yang adil dan bertanggung jawab."; dan kepemimpinan Laissez-Faire. Untuk mengukur kepemimpinan Laissez-Faire, kami menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh (Rivai et al., 2017), yang mencakup empat item. Contoh item adalah "Pemimpin memberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan kepada bawahan.."

Analisis data penelitian dilakukan menggunakan anlisis deskriptif dan analisis statistik. Tahap analisis deskriftif adalah untuk mengetahui anggapan responden terhadap pernyataan penelitian dari masing masing variabel yang ada.. Uji statistik dilakukan untuk analisa data berupa uji validitas dan uji reliabilitas kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t menggunakan SPSS 21. Priyatno (2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari olah data deskriptif tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan dari masing masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1. dibawah ini.

Tabel 1.
Distribusi jawaban responden

Variabel	Kategori	Skor	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Kepemimpinan Otoktatis	SS	5	8	14,29	13	23,21	9	16,07	13	23,22
	S	4	23	41,07	29	51,79	31	55,36	20	35,71
	RG	3	7	12,50	6	10,71	3	5,36	8	14,29
	TS	2	14	25,00	8	14,29	13	23,21	11	19,64
	STS	1	4	7,14	0	0	0	0	4	7,14
	Jumlah		56	100	56	100	56	100	56	100
Kepemimpinan Otoktatis	SS	5	32	57,14	26	46,43	21	37,50	28	50,00

Variabel	Kategori	Skor	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Demokratis	S	4	17	30,36	22	39,29	25	44,64	20	35,72
	RG	3	5	8,93	4	7,14	2	3,57	6	10,71
	TS	2	2	3,57	4	7,14	8	14,29	2	3,57
	STS	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah		56	100	56	100	56	100	56	100
Kepemimpinan Otoktatis Demokratis	SS	5	11	19,64	7	12,50	18	32,14	9	16,07
Laissez-Faire	S	4	28	50,00	17	30,36	27	48,21	20	35,71
	RG	3	4	7,14	8	14,28	1	1,79	3	5,36
	TS	2	13	23,22	23	41,07	2	3,57	14	25,00
	STS	1	0	0	1	1,79	8	14,29	10	17,86
	Jumlah		56	100	56	100	56	100	56	100
Kinerja Pegawai	SS	5	32	57,14	26	46,43	36	64,29	31	55,36
	S	4	17	30,36	22	39,28	16	28,57	19	33,93
	RG	3	6	10,71	8	14,29	4	7,14	4	7,14
	TS	2	1	1,79	0	0	0	0	2	3,57
	STS	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah		56	100	56	100	56	100	56	100

Pada pernyataan pertama mengenai Gaya Kepemimpinan Otokratis pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser yaitu atasan dalam bertindak sebagai seorang pemimpin mencerminkan kepemimpinan sebagai penguasa tunggal atas keinginan atau kehendaknya, responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%, setuju sebanyak 23 responden atau 41,07%, ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 12,50%, tidak setuju sebanyak 14 responden atau 25,00%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 23 responden atau 41,07%. Pertanyaan kedua responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 23,21%, setuju sebanyak 29 responden atau 51,79%, ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,71%, tidak setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 29 responden atau 51,79%. Pernyataan ketiga responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, setuju sebanyak 31 responden atau 55,36%, ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, tidak setuju sebanyak 13 responden atau 23,21%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 31 responden atau 55,36%. Pertanyaan keempat responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 23,22%, setuju sebanyak 20 responden atau 35,71%, ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 14,29%, tidak setuju sebanyak 11 responden atau 19,64%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 20 responden atau 35,71%.

Gaya kepemimpinan Demokratis dalam olah data deskriptif tentang tanggapan responden diperoleh hasil untuk pertanyaan pertama responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 57,14%, setuju sebanyak 17 responden atau 30,36%, ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,93%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden atau 57,14%. Pernyataan kedua responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 46,43%, setuju sebanyak 22 responden atau 39,29%, ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 26

responden atau 46,43%. Pernyataan ketiga responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 37,50%, setuju sebanyak 25 responden atau 44,64%, ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, tidak setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 25 responden atau 44,64%. Pernyataan keempat bawahan, responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 50,00%, setuju sebanyak 20 responden atau 35,72%, ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,71%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 28 responden atau 50,00%.

Pada pernyataan pertama mengenai Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire yaitu pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk bekerja sesuai dengan keinginan masing-masing, responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 19,64%, setuju sebanyak 28 responden atau 50,00%, ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, tidak setuju sebanyak 13 responden atau 23,22%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 28 responden atau 50,00%. Pernyataan kedua responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,50%, setuju sebanyak 17 responden atau 30,36%, ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 14,28%, tidak setuju sebanyak 23 responden atau 41,07%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebanyak 23 responden atau 41,07%. Pernyataan ketiga responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 32,14%, setuju sebanyak 27 responden atau 48,21%, ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,79%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 27 responden atau 48,21%. Pernyataan keempat responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, setuju sebanyak 20 responden atau 35,71%, ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, tidak setuju sebanyak 14 responden atau 25,00%, dan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden atau 17,86%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 20 responden atau 35,71%.

Variabel kinerja pada olah data deskriptif tentang tanggapan responden diperoleh hasil untuk Pernyataan pertama responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 57,14%, setuju sebanyak 17 responden atau 30,36%, ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,71%, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden atau 57,14%. Petranyaan kedua responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 46,43%, setuju sebanyak 22 responden atau 39,28%, ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 14,29%, tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden atau 46,43%. Pertanyaan ketiga responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 64,29%, setuju sebanyak 16 responden atau 28,57%, ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 36 responden atau 64,29%. Pertanyaan keempat responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 55,36%, setuju sebanyak 19 responden atau 33,93%, ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebanyak 31 responden atau 55,36%.

Tabel 2.
Hasil uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	16

Uji validitas dan Reabilitas

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas pada data variabel yang digunakan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai korelasi antara setiap item dalam penelitian dan total skor lebih besar dari nilai tabel r (0,2632), sehingga dapat dianggap valid. Selain itu, data variabel dalam penelitian ini juga diuji reliabilitasnya dan diperoleh nilai yang baik sebesar 0,918 dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan rumus cronbach's alpha berdasarkan data yang telah di standarisasi, yang lebih besar dari nilai ambang batas reliabilitas sebesar 0,06. Penjelasan lebih lanjut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki hubungan yang kuat dengan total skor yang diukur. Nilai korelasi antara setiap item dalam penelitian dan total skor juga lebih besar dari nilai ambang batas yang digunakan dalam tabel r. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat dipercaya. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini dapat diandalkan karena nilai cronbach's alpha yang diperoleh lebih besar dari nilai ambang batas reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat digunakan dengan baik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Tabel 3.
Hasil analilisis regresi liner berganda

Variabel	Coeffisient Regressions	thitung	Sig
Konstanta	1.493		
Kepemimpimpinan Otokratis	0.083	1.218	0.229
Kepemimpimpinan Demokratis	0.612	5.948	0.000
Kepemimpimpinan *Laissez-Faire*	0.011	0.153	0.879
R^2 (Koefisien determinasi)		= 0.628	
R (Koefisien korelasi)		= 0.826	
Fhitung		= 37.224	
Sig F		= 0.000	
Ftabel		= 2.78	
ttabel		= 2.00665	
n		= 56	

Regresi liner berganda

Dari hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel 3, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yang terdiri dari empat variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, dan Kinerja Pegawai. Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai **Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3**, di mana Y merupakan variabel Kinerja Pegawai dan X1, X2, dan X3 masing-masing merupakan variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire.

Selanjutnya, hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta a atau nilai Y ketika X1, X2, dan X3 sama-sama bernilai 0, adalah sebesar 1,493. Hal ini berarti jika semua jenis gaya kepemimpinan memiliki nilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai akan menjadi sebesar 1,493.

Selain itu, koefisien regresi b1, b2, dan b3 masing-masing memiliki nilai 0,083, 0,612, dan 0,011. Artinya, jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,083, 0,612, dan 0,011 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Dari interpretasi persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua jenis gaya kepemimpinan (Otokratis, Demokratis, dan Laissez-Faire) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Hal ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan strategi dan program pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di lapangan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dalam penelitian ini, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,682 atau 68,2% menunjukkan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dapat menjelaskan sebanyak 68,2% variasi dalam variabel dependen Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, dan variabel independen yang diteliti dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Namun, masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji f dan Uji t

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap hubungan antara tiga jenis gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan laissez-faire) dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat, yaitu sebesar 0,826.

Selain itu, dilakukan uji F untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji tersebut, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, dilakukan uji t untuk masing-masing variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, dengan nilai t tertinggi dan signifikansi paling kecil.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser terbukti kebenarannya. Sementara itu, gaya kepemimpinan otokratis dan laissez-faire tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan gaya kepemimpinan demokratis pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Sedangkan pada gaya kepemimpinan otokratis, mayoritas responden juga cenderung setuju dengan pernyataan yang diajukan. Namun, pada gaya kepemimpinan laissez-faire, mayoritas responden memilih tanggapan sangat tidak setuju atau tidak setuju. selanjutnya hasil dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Variabel independen yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, dapat menjelaskan sebanyak 68,2% variasi dalam variabel dependen Kinerja Pegawai. Namun, masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, A. (2017). Tipe kepemimpinan profetik konsep dan implementasinya dalam kepemimpinan di perpustakaan. Pustakaloka, 9(1), 69-82.

Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.

Hasibuan, S. P. M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.

Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(1).

Priyatno, D. (2010). Paham analisa statistik data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom, 84, 13.

Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 4(1), 156-179.

Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.

Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 3(1), 61-71.

Rukajat, A. (2018). Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach. Deepublish.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. john wiley & sons.

Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen, 1(1).

Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen, 4(2), 143-151.

Siswanto Sastrohadiwiryo, B. (2007). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi.

Sugiyono, P. D. (2006). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV. Alfabeta, 21.

Sujarweni Wiratna, V. (2015). Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi.

Wibowo, M. K. (2011). Edisi 3, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, J. (2000). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.

Zainal, V. R. (2017). Hadad, Muliaman Darmansyah. Ramly, Mansyur. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.