

DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN JAKARTA BARAT

Wenny Desty Febrian^{1*}, Wan Asrida², Ahmatang³, Yasnita⁴, Indra Sani⁵

- 1) Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia
- 2) Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
- 3) Universitas Borneo, Tarakan, Indonesia
- 4) Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia
- 5) Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id



Received : 08/08/2021
Revised : 30/12/2022
Published : 31/05/2023

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72

Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota operasional pada Dinas Pemadam Kebakaran yang berjumlah 134 orang. Metode pengambilan sampel secara purposive random sampling, dan mendapatkan jumlah sampel yakni 57 orang. Selanjutnya data tersebut diolah dengan metode kuantitatif yaitu menggunakan alat bantu SEM PLS 3. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian validitas konvergen didasarkan pada nilai hasil pengujian yang lebih besar dari 0.7. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa seluruh nilai hasil uji validitas konvergen lebih besar daripada 0.7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator untuk menggambarkan variabel dinyatakan valid. Kriteria pengujian validitas diskriminan didasarkan pada nilai variabel pengujian yang lebih besar daripada nilai variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kinerja sebesar 0.781. hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh kinerja sebesar 78.1%. sedangkan sisanya sebesar 21.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai P. value dari hasil pengujian antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Dinas Pemadam Kebakaran

Abstract: This research is entitled The Effect of Leadership Style on Employee Performance at the Fire Department Jakarta Barat. The population and sample in this study were all operational members of the Fire Department totaling 134 people. The sampling method was purposive random sampling, and obtained a sample size of 57 people. Furthermore, the data is processed by quantitative methods, namely using SEM PLS 3 tools. Decision-making criteria in testing convergent validity are based on the value of test results greater than 0.7. Based on the test results, it is known that all values of convergent validity test results are greater than 0.7. Based on these results, it can be concluded that the indicators to describe the variables are valid. Discriminant validity testing criteria are based on the value of the test variable which is greater than the value of the other variables. Based on the test results, it is known that performance is 0.781. this means that style leadership is able to explain the influence performance by 78.1%. while the remaining 21.9% is explained by other variables outside this study. Based on the test results, it is known that the P. value of the test results between style leadership and performance is 0.00., it can be concluded that style leadership affects employee performance.

Keyword: Leadership, Employee Performance, Fire Department

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang yang ditekuninya perlu pemimpin yang baik dalam hal kepemimpinan untuk menjalankan roda organisasi/pemerintahan. Seorang pemimpin yang punya kemampuan dalam bidangnya sangat berpengaruh bagi kinerja para pegawai untuk bekeja sesuai dengan petunjuk yang diberikan (Sutoro, et al., 2020). Keahliannya seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya mengayomi suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi faktor yang dapat menunjang berlangsungnya proses kepemimpinan yang efektif dan menciptakan kinerja kerja yang baik (Silitonga dan Sabusi, 2020). Pemimpin dan bawahannya hendaknya dapat saling bekerja sama dan saling mengisi kekurangan antara satu dengan yang lain agar dapat terciptanya iklim kerja yang kompak, bekerjasama dan harmonis di segala bagian. Keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi seorang pegawai (Seo, et al., 2020). Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya (Diawanto, 2020).

Untuk itu seorang pemimpin (*Leadership*) di dalam dinas pemerintahan merupakan komponen dari manajemen puncak yang memulai pergerakan, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dahulu, memelopori, mengarahkan pola pikir, mengarahkan pendapat, tindakan orang lain serta membimbing dan menjadi penggerak orang lain melalui pengaruh yang dimilikinya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Adnan, 2020). Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi (Yuniartin, 2019). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Haloho, 2020).

Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Agustin, et al., 2019). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Halim, 2020). Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Ananta, 2020). Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi kejadian kebakaran kota Jakarta Barat dari tahun 2017-2019:

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Kebakaran dan Yang Dapat Ditanggulangi Pada Tahun 2017-2019

BULAN	Jumlah Kebakaran			Jumlah Kebakaran Yang Dapat Ditanggulangi		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Januari	19	10	8	17	8	7
Februari	22	12	9	19	9	8
Maret	14	11	24	11	10	22
April	20	12	20	18	10	19
Mei	20	8	16	17	8	14
Juni	50	12	10	48	11	8
Juli	33	12	31	31	10	28
Agustus	33	9	23	29	7	20
September	12	21	12	10	19	11
Oktober	14	16	18	14	15	16
November	13	14	11	10	11	10
Desember	10	18	10	8	16	8
Jumlah	260	155	192	232	134	171

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah kejadian kebakaran dari tahun 2017-2019 dengan tingkat jumlah kebakaran yang terbanyak terjadi pada tahun 2017 sebanyak 260 kebakaran sementara jumlah kebakaran yang dapat ditanggulangi adalah diatas 90%, misalnya pada tahun 2019 bulan Desember jumlah kebakaran sebanyak 10 kejadian, sedangkan yang dapat ditanggulangi sebanyak 8 kejadian.

Sementara jumlah pegawai yang terdapat di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jakarta Barat, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tahun 2019

Jabatan	Jumlah pegawai (orang)
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Kasubag	3
Kabid	3
Seksi-seksi	6
Anggota Operasional	120
Jumlah keseluruhan	134

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran, 2020

Dari tabel diatas yang akan dijadikan objek penelitian ini adalah anggota operasional. Anggota operasional yang dimaksud disini adalah karyawan/pegawai Dinas Pemadam Kebakaran yang menangani langsung kejadian pada saat terjadinya kebakaran. Untuk mendukung pelaksanaan dan jalannya roda organisasi maka diperlukan kekuatan pemimpin dan kerjasama yang baik antara pemimpin dengan bawahannya, namun terkadang tidak semua berjalan dengan baik, apalagi dengan kenyataannya yang terjadi di lapangan (masih rendahnya pemahaman tupoksi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas), yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara maksimal.

Kepemimpinan merupakan suatu ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu Institusi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggung jawabkan kepemimpinannya (Mardatillah, 2020). Junaidi dan Susanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin berupaya untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan atau Institusi (Utari dan Hadi, 2020). Menurut Sakinah dan Anisah (2020) kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam memotivasi karyawan, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena kepemimpinan merupakan suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu Institusi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian dimasa datang (Kartini, 2020). Selain itu kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu (Comalasari dan Harapan, 2020). Teori Jalan-Tujuan (*path-goal theory*), Teori ini merupakan tugas pemimpin untuk memberikan informasi, dukungan, atau sumber-sumber daya lain yang dibutuhkan kepada para pengikut atau bawahan agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan mereka (Artina, 2020). Istilah jalan-tujuan berasal dari keyakinan bahwa para pemimpin yang efektif semestinya bisa menunjukkan jalan guna membantu pengikut-pengikut mereka untuk mendapatkan hal-hal yang mereka butuhkan demi mencapai tujuan kerja dan mempermudah perjalanan serta menghilangkan berbagai rintangannya (Muis, 2019).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Handayani, 2019). Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan (Fazira dan Mirani, 2019). Untuk mengetahui seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan organisasi/perusahaan, maka perlu di lakukan *performance appraisal* (penilaian kerja) yang mengandung makna penilaian berkesinambungan terhadap kinerja (Fauzi, 2020). Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui di mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Balqis dan Sugiono, 2020). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Ritonga, 2020).

Dalam penilaian kinerja pegawai, empat hal yang perlu di pahami yaitu: (1) Kegunaan hasil penilaian kinerja; (2) Unsur – unsur penilaian kinerja, (3) Teknik penilaian kinerja di masa lalu, dan (4) Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi (Fauzi, 2020). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebagai proses yang di lakukan organisasi–organisasi dengan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini adalah memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

METODE

Dalam penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif melalui penggunaan penelitian survei dalam skala besar, dengan menggunakan berbagai metode, seperti kuesioner atau wawancara. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Penelitian survei menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan (Nurlan, 2019). Data yang digunakan adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian langsung kepada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan dan data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat yaitu tentang jumlah pegawai dan dari berbagai sumber yang ada kaitannya dengan kinerja pegawai. Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat beralamat di Jalan Tanjung Duren Raya No. 1, RT.12/RW.2, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, RT.12/RW.2, Tj. Duren Utara, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11470. Penelitian ini berlangsung mulai dari Juni-Desember 2020.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota operasional pada Dinas Pemadam Kebakaran yang berjumlah 134 orang. Metode pengambilan sampel secara purposive random sampling. Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d² = presisi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 10%.

Jadi, sampelnya adalah $\frac{134}{(134 \cdot (0,10^2)) + 1} = 57,26 = 57$ orang

Tabel 3. Operasional Variabel

Simbol	Variabel	Dimensi	Indikator
X	Kepemimpinan organisasi (Kartono, 2013)	Mengatur	a. Kemampuan Manajerial b. Ketentuan
		Menunjukkan	a. Kesediaan informasi b. Pemberitahuan c. Komunikasi d. Pembinaan
		Mengorganisir	a. Pembagian tugas yang jelas
		Mengontrol	a. Adanya Pengontrolan dari b. Tindak Lanjut

Simbol	Variabel	Dimensi	Indikator
Y	Kinerja pegawai (Iskandar, 2016)	Motivasi	a. Kebutuhan untuk berafiliasi b. Kebutuhan untuk berkuasa
		Pembinaan	a. Kejelasan tugas b. Kejelasan Hasil c. Kejelasan waktu
		Dukungan dan kerjasama mitra kerja dari	a. Solidaritas b. Integritas Sosial
		Kemudahan Informasi	a. Kemudahan Informasi b. Pengertian c. Umpan balik

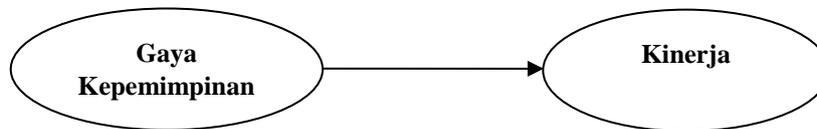
Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak setiap riset terhadap suatu objek harus dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya (Ambar, 2020). Dari teori-teori yang dijelaskan di atas, dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu bahwa:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat.

Variabel penelitian

Sesuai dengan judul dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, maka variabel – variabel yang di analisa adalah : (1) Gaya kepemimpinan dan (2) Kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Uji Statistik Deskriptif

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
GK1	1,000	0.000	4,351	4,000	3,000	5,000	0.607	-0.616	-0.367
GK2	2,000	0.000	4,158	4,000	3,000	5,000	0.523	0.364	0.176
GK3	3,000	0.000	4,246	4,000	3,000	5,000	0.539	-0.244	0.110
GK4	4,000	0.000	4,298	4,000	3,000	5,000	0.674	-0.765	-0.453
K1	9,000	0.000	4,246	4,000	3,000	5,000	0.601	-0.468	-0.166
K2	10,000	0.000	4,211	4,000	3,000	5,000	0.585	-0.306	-0.075
K3	11,000	0.000	4,298	4,000	3,000	5,000	0.591	-0.545	-0.204
K4	12,000	0.000	4,298	4,000	3,000	5,000	0.591	-0.545	-0.204

Sumber: Data yang diolah

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimal dan minimal serta standar deviasi dari masing masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diteliti.

Tabel 5. Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen			
	GK	K	Keterangan
GK1	0.727		Valid
GK2	0.811		Valid
GK3	0.709		Valid
GK4	0.818		Valid
K1		0.73	Valid
K2		0.817	Valid
K3		0.787	Valid
K4		0.804	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian validitas konvergen didasarkan pada nilai hasil pengujian yang lebih besar dari 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa seluruh nilai hasil uji validitas konvergen lebih besar daripada 0.7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator untuk menggambarkan variabel dinyatakan valid.

Tabel 6. Discriminant Validity

	GK	K
GK	0.768	
K	0.884	0.785

Sumber: Data yang diolah, 2021

Kriteria pengujian validitas diskriminan didasarkan pada nilai variabel pengujian yang lebih besar daripada nilai variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan lebih kecil daripada kedua variabel kinerja dengan demikian hasil pengujian tidak valid secara diskriminan.

Tabel 7. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
GK	0.766	0.773	0.851	0.59
K	0.792	0.797	0.865	0.617

Sumber: Data yang diolah, 2021

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan data valid dan reliabel. Data dikatakan valid apabila nilai composite reliability diatas 0.7 dan data dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar daripada 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015). Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai cronbach's alpha bernilai lebih dari 0.7 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel dinyatakan reliabel. Nilai composite reliability dari hasil pengujian menunjukkan nilai diatas 0.7 dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa data valid. Kesimpulan dari hasil pengujian dapat dikatakan bahwa data telah valid dan reliabel.

Tabel 8. R squared

	R Square	R Square Adjusted
K	0.781	0.777

Sumber: Data yang diolah, 2021

Uji R-Square digunakan untuk menguji kemampuan variabel gaya kepemimpinan menjelaskan variabel kinerja. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasarkan pada nilai R-square (Ghozali dan Latan, 2015). Apabila mendekati 1 maka semakin baik dan apabila mendekati 0 maka semakin kurang baik. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel Y sebesar 0.781, hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh dengan variabel kinerja sebesar 78.1%. sedangkan sisanya sebesar 21.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 9. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GK -> K	0.884	0.885	0.036	24.422	0.000

Sumber: Data yang diolah, 2021

Uji T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian didasarkan pada nilai p values. Apabila nilai p. values lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali dan Latan, 2015). Sebaliknya jika nilai p values lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai P. value dari hasil pengujian antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerjasebesar 0.000. berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Regresi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai original sample. Hasil pengujian diketahui bahwa nilai original sample gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.884. hal ini berarti apabila nilai variabel x naik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.884.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian validitas konvergen didasarkan pada nilai hasil pengujian yang lebih besar dari 0.7. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa seluruh nilai hasil uji validitas konvergen lebih besar daripada 0.7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator untuk menggambarkan variabel dinyatakan valid.
2. Kriteria pengujian validitas diskriminan didasarkan pada nilai variabel pengujian yang lebih besar daripada nilai variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan lebih kecil daripada kedua variabel kinerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kinerja sebesar 0.781. hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh dengan variabel kinerja sebesar 78.1%. sedangkan sisanya sebesar 21.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Value dari hasil pengujian antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.000. berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
5. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai P. value dari hasil pengujian antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.000. berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

1. Perusahaan hendaknya selalu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya, hal itu disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.
2. Seorang pemimpin hendaknya menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat menimbulkan semangat kinerja yang lebih baik karena gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat kinerja yang lebih baik. Sukses tidaknya pegawai dalam kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya
3. Perlu adanya suatu peningkatan hubungan yang baik didalam komponen organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat, baik secara komunikasi maupun dalam hal kerjasama. Sehingga nantinya akan tercipta kinerja yang maksimal khususnya bagi pegawai.
4. Perlu adanya pendekatan pemimpin kepada pegawai yang lebih intensif, baik itu melalui acara pengajian maupun acara silaturahmi lainnya, sehingga diharapkan dengan ini lebih tercipta keharmonisan antara pemimpin dan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, G. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25.
- Ambar, N. (2020). *Efektivitas Komunikasi Pelatihan Garda Pratama Oleh Divisi Operasional Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Anggota Security Di Pt Securindo Nusatama Gemilang Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ananta, A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sucofindo Di Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Artina, N. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuwangi Provinsi Sumatera Selatan). In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN-SINTA 4* (Vol. 10, No. 1, pp. 38-52).
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Comalasari, E., & Harapan, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 74-84.

- Diawanto, F. (2020). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92-104.
- Haloho, O. M. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Karyawan Bagian Cleaning Service Qmall Banjarbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kartini, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasinya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kota Palopo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Mardatillah, M. (2020). Pola Kepemimpinan Islam dalam Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank X Syariah Cabang Z). *Syiar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 4(1), 98-121.
- Muis, R. (2019). *Model Kepemimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kab. Pinrang* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Ritonga, E. Y. (2020). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 7(1).
- Sakinah, A. S., & Anisah, A. (2020). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Publik Di Kota. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 131-136.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *KINERJA*, 17(1), 52-58.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.
- Yuniartin, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(3), 76-89.