

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin

¹*Firmansyah, ²M. Shalahuddin
^{1,2}Universitas Sumatera Selatan
Palembang, Indonesia

¹firmansyah@uss.ac.id, ²m.shalahuddin@uss.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 06/07/2023

iterima : 20/08/2023

Dipublikasi : 20/08/2023

ABSTRAK

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, dengan demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik. Penelitian ini berjudul “Pengaruh kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin. Masalah penelitian ini adalah apakah kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode survei. Sampel penelitian adalah sebanyak 5 pegawai, dan data yang dikumpulkan adalah primer serta sekunder. Model analisis menggunakan regresi linier sederhana, korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan student t-test. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin. Strategi yang diterapkan yaitu kepemimpinan bersifat situasional bagi pegawai yang komitmen kerjanya biasa, meningkatkan etos kerja dan memotivasi para pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Dinas, Prestasi Pegawai

I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan performa organisasi (Akpaprep et al., 2019). Pentingnya pemimpin dalam mempertahankan kinerja organisasi yang tinggi tidak dapat dibantah. Motivasi yang memadai, lingkungan kerja yang baik, kompensasi, dan komunikasi yang efektif antara manajer dan bawahan semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan ini.

Menurut Rivai & Mulyadi (2011) gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang

disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin. Pemimpin harus dapat beradaptasi untuk mengenali semua potensi yang dimiliki individu serta banyak masalah yang dihadapi orang-orang ini. Dengan menggunakan strategi ini, para pemimpin dapat secara efektif menerapkan semua aturan dan kebijakan organisasi, serta mendelegasikan tugas dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan inisiatif untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Agar pimpinan nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya

Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan skenario di organisasi atau unit kerja, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan menghasilkan motivasi yang kuat bagi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan memberikan yang terbaik dalam pencapaian target kerja (bahkan memberikan *extra ordinary* atau *discretionary efforts*).

Prestasi kerja didalam memegang peranan penting terhadap pencapaian target yang diinginkan. Berbagai usaha dijalankan untuk mencapai tujuan itu seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi dari perusahaan dimana sangat memerlukan lingkungan kerja yang mendukung dalam mengerjakan tugas-tugasnya agar selesai tepat waktu, sehingga tidak membuat tersebut bosan dan tidak kreatif lagi dalam mengerjakan tugasnya. Banyak yang telah meneliti pengaruh dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja dan menghasilkan berbagai hasil yang artinya adanya gap dari para peneliti. Beberapa peneliti menemukan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi pegawai seperti penelitian Naina & Yunita (2022), Siti Nur Aisah (2022), Misdiono et al (2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang et al (2016) menemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian melihat bagaimana pengaruh dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai bidang pemadam kebakaran dan penyelamatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuwangi

II. STUDI LITERATUR

Prestasi Kerja

Sikula (2015) Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Hasibuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sunyoto, (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengukuran Prestasi Kerja

Seorang penyelia harus dapat mengukur tingkat kinerja karyawan untuk mengevaluasi mereka secara objektif dan akurat. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau tujuan, sebagai kegiatan penilaian standar, atau sebagai informasi yang dapat digunakan karyawan untuk memfokuskan upaya mereka pada serangkaian prioritas tertentu. Menurut Flippo dalam Sunyoto (2012) prestasi kerja dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketanggungan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Untuk dapat mengetahui prestasi kerja karyawan dapat dilihat melalui indikator-indikator tertentu, yang mencerminkan keberhasilan atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Martoyo (2012), ada indikasi-indikasi lain yang dapat dilihat dari prestasi kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Quality, adalah bagaimana kualitas dan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- b. Dependability, adalah kebebasan karyawan dalam mengekspresikan kreatifitas kerja tanpa adanya pengaruh dari pihak lain.
- c. Quantity of work, adalah besarnya kuantitas atau jumlah pekerja yang dihasilkan oleh karyawan.
- d. Knowledge of job, adalah kemampuan karyawan untuk mengetahui dan memahami serta menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
- e. Cooperation, adalah bagaimana karyawan dapat bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan karyawan lainnya.
- f. Initiative, adalah dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan, seorang karyawan harus mempunyai inisiatif dalam bekerja.
- g. Adaptability, adalah bagaimana seseorang karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan perusahaan atau organisasi.
- h. Judgment, adalah seseorang karyawan harus mampu menentukan keputusan tentang apa yang harus dilakukan dalam bekerja.
- i. Health, adalah kesehatan bagi karyawan sangat penting artinya untuk dapat melakukan pekerjaan yang diberikan, karyawan tersebut harus memiliki tubuh yang sehat dan kuat agar bisa menjalani pekerjaannya dengan baik.
- j. Safety, adalah tingkat keamanan dalam bekerja juga menjadi perhatian yang harus dilakukan oleh karyawan agar suasana dalam bekerja nyaman dan tenang.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2014) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2019) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2016) diantaranya:

- a) Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b) Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c) Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
- d) Kemampuan mendengar
Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.
- e) Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Penelitian Terdahulu

Naina & Yunita (2022) meneliti pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Citilink Indonesia Medan. Penelitiannya deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisioner dilakukan pada populasi sebanyak 38 orang karyawan tetap, penentuan

sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

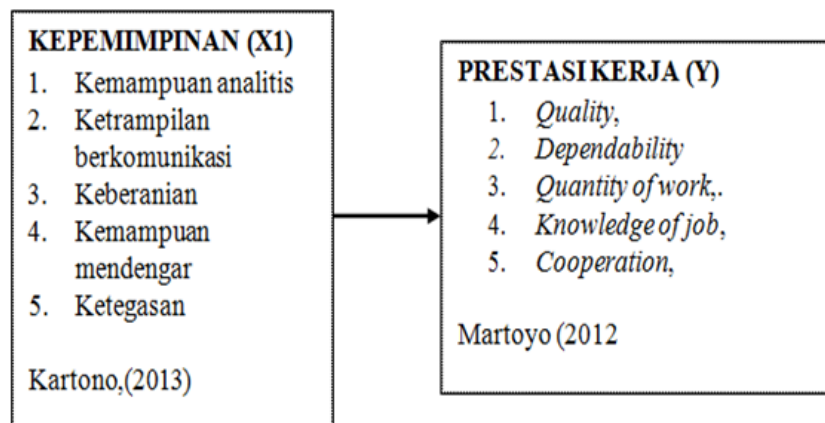
Siti Nur Aisah (2022) melakukan penelitian bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear dengan populasi penelitian karyawan tetap yang adapada bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawitdi PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabarudengan jumlah 50 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Misdiono et al (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi yang diteliti adalah 34 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 34 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Widiartana et al (2016) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan motivasi kerja ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Lumintang et al (2016) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru-guru SMK Negeri 1 Manado. Hasil penelitiannya menyimpulkan lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Dari permasalahan yang ada, dapat diambil suatu hipotesis adalah diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin

III. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin Komplek Perkantoran Jl. Ishak Usman No. 26 Pangkalan Balai Provinsi Sumatera Selatan Telp. (0711) 7690024.

Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. . Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuwasin yang berjumlah 178 Orang dapat dilihat di tabel bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1 Data Rekapitulasi Kepegawaian Tahun 2022

No	Jabatan/Bidang Tugas	Status Kepegawaian Kondisi Sekarang		Jumlah (Orang)
		PNS	THL	
1	Kepala Bidang	1	-	1
2	Kepala Sub Bidang	2	-	2
3	Staf	2	15	17
4	Danpos/Wadanpos	-	4	4
5	Driver Pemadam Kebakaran	-	24	24
6	Anggota Pemadam Kebakaran	-	130	130
Jumlah		5	173	178

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, 2022.

Arikunto (2014) sampel adalah sebagian atau wakil populasi selanjutnya Subarsimi Arikunto berpendapat bahwa jika populasi besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 25 persen dari jumlah populasi yaitu sebesar (20 % x 178 Orang) = 44,5 dibulatkan menjadi 45.

Data yang Digunakan

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer merupakan yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek-objek yang diteliti serta sumber-sumber yang diperlukan guna melengkapi penelitian. Untuk mengumpulkan dokumen ini guna penelitian, penulis menggunakan data berupa : Sejarah singkat. Struktur organisasi. Aktivitas.

Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan kuesioner atau angket dalam bentuk pernyataan yang digunakan adalah bentuk pernyataan yang telah disusun sebelumnya agar maksud dari pernyataan tersebut dapat diketahui dan ditafsirkan dengan jelas. metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Kuesioner yang disusun kemudian disiapkan untuk diberikan kepada responden. Untuk penilaian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan, digunakan Skala Likert (skala sikap) yaitu tipe skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang sesuatu hal. Adapun alternatif jawaban menggunakan skala likert yakni memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan.

Metode Analisis

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Analisis validitas instrumen ini dimaksudkan untuk menganalisis ketepatan butir-butir instrumen yang dibuat untuk mengukur variabel-variabel yang ada. Valid tidaknya alat ukur

tergantungan pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara butir instrumen dengan skor total kurang dari 0,3 maka dalam butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas instrumen bertujuan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Sugiyono, 2015).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk pengukuran pertanyaan dalam sebaran kuisioner. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas tinggi tersebut sebagai pengukuran yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti, kepercayaan, kehandalan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengukuran Reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. *Cronbach Alpha* (α) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument Skala Likert atau instrument yang item- itemnya dalam bentuk angket. Pada uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's, Angka yang didapat melalui metode *Alpha Cronbach's* kemudian dibandingkan dengan koefisien (r) = 0,600 Bila nilai Alpha Cronbach's, lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau percaya (Sugiyono, 2015).

Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja(Y) digunakan Analisis Regresi Linier sederhana dengan persamaan

$$Y = a + b1 X + e$$

Dimana :

a = konstanta

Y = Variabel prestasi kerja

X = Variabel kepemimpinan

b = koefisien regresi

e = error term (kesalahan)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan digunakan untuk analisis. Penelitian ini adalah penelitian populasi, dengan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Hasil deskripsi karakteristik responden tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Responden Sampel Penelitian

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	66,67	
	Perempuan	15	33,33	
Total		45	100	
Usia	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	
	25-29	Usia Pekerja produktif	18	40,0
	30-39	Usia Puncak Produktif	17	37,7

40-60	Menurunnya Produktivitas	10	22,2
Total		45	100

Sumber : BPKPBPB Kabupaten Banyuasin

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan (X)

Pertanyaan	r_{xy}	Critical Value	Status
PX11	0,541	0,304	Valid
PX12	0,640	0,304	Valid
PX13	0,684	0,304	Valid
PX14	0,836	0,304	Valid
PX15	0,836	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Critical value untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 5 adalah valid, karena nilai $r_{xy} > 0,304$. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai mengukur Variabel Kepemimpinan (X).

Tabel 3 Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja (Y)

Pertanyaan	r_{xy}	Critical Value	Status
PY11	0,802	0,304	Valid
PY12	0,802	0,304	Valid
PY13	0,700	0,304	Valid
PY14	0,575	0,304	Valid
PY15	0,594	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Critical value untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 5 adalah valid, karena nilai $r_{xy} > 0,304$. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai mengukur Variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	α Cronbach	α Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,748	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,735	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel, karena Cronbach Alpha $> 0,60$.

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) digunakan Analisis Regresi Linier sederhana dengan persamaan:

Tabel 5 Hasil Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.644	1.190		1.381	.175
KEPEMIMPINAN	.919	.056	.928	16.287	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olah Data Peneliti, 2022

- Konstanta = 1,644 , dengan konstanta sebesar 1,644 , menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Kepemimpinan, maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja sebesar 1,644
- Koefisien b1 = 0,919, ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dengan kata lain jika Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Prestasi Kerja akan bertambah sebesar 0,919 atau 91,9 %.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai Thitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 16.287, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai t hitung variabel kepemimpinan menunjukkan nilai tingkat signifikansinya (Sig.) < 0,05, artinya variabel berpengaruh signifikan. Hasil menunjukkan nilai beta yang positif berdasarkan tabel 5 yaitu 0,919 menunjukkan arah hubungan atau pengaruh adalah positif. Jadi, berdasarkan uji t maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.857	.71117

Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R2) , diperoleh nilai R. Square sebesar 0,861 atau 86,1%. Halini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y)dapat dijelaskan sebesar 86,1% oleh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai koefisien determinasi variabel prstasi kerja sebesar 0,861 itu satu mendekati (1) berarti kemampuan variabel kepemimpinan dalam menimbulkan keberadaan variabel prestasi kerja semakin kuat.

Pembahasan

Hasil analisis Validasi menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan(X) dan Variabel Prestasi Kerja (Y) dengan Critical value untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304 . Pada keadaan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid, karena nilai rxy > 0,304. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis Reliabelitas menunjukan menunjukkan bahwa semua variabel yaitu variabel Kepemimpinan(X) dan variabel Prestasi Kerja(Y) adalah Reliabel, karena Cronbach Alpha > 0,60. Hasil Analisis Regresi diperoleh model persamaan regresi adalah : $Y_1 = 1,644 + 0,919 X_1$. Dari persamaan tersebut diperoleh bahwa variabel bebas nilainya adalah variabel Kepemimpinan diperoleh nilai + 0,919, memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel Kepemimpinan Lingkungan Kerja akan meningkatkan juga variabel prestasi kerja. Nilai Konstanta = 1,644 , dengan konstanta sebesar 1,644 , menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Kepemimpinan, maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja sebesar 1,644.

Nilai Koefisien $b_1 = 0,919$, ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kata lain jika Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Prestasi Kerja akan bertambah sebesar 0,506 atau 50,6 %. Hasil uji t dapat dikatakan bahwa nilai T hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 16.287, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai t hitung variabel kepemimpinan menunjukkan nilai tingkat signifikansinya (Sig.) $< 0,05$, artinya model signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Naina & Yunita (2022), Siti Nur Aisah (2022), Misdiono et al (2021) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2), diperoleh nilai R. Square sebesar 0,861 atau 86,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 86,1% oleh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai koefisien determinasi variabel prestasi kerja sebesar 0,861 itu mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel kepemimpinan dalam menimbulkan keberadaan variabel prestasi kerja semakin kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuwangi. Saran yang dapat diusulkan yaitu Kepala Badan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan yang sudah dijalankan selama ini dengan baik dan terstruktur. Agar kinerja pegawai dapat terus menyelesaikan tugasnya dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan Harapan Kepala Badan terus melakukan evaluasi atas kelemahan yang kepemimpinan yang dilaksanakan selama ini agar lebih sempurna kedepannya. Kemudian Kepala Dinas agar terus melaksanakan kepemimpinan yang demokratis agar terciptanya iklim kerja yang kondusif dan tidak menjadi suatu permasalahan bagi pegawai atas program-program yang dijalkannya

VI. REFERENSI

- Akparep, J. Y., Jengre, E., & Mogre, A. A. (2019). The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, 08(01), 1–22. <https://doi.org/10.4236/ojl.2019.81001>
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Lumintang, C. P., Trang, I., & Walangitan, M. D. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru Smk Negeri 1 Manado the Influences of Work Environment, Training, and Leadership Style of Principals To Teachers Job Performance At Smk Negeri 1 Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 895–904.
- Martoyo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6649>
- Naina, S. M., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.260>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.

-
- Sikula, A. F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Siti Nur Aisah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 3(2), 89–96. <https://doi.org/10.51742/ojsm.v3i2.483>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Widiartana, W., Zukhri, A., & Sujana, I. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1).