

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PENCEGAH DAN PEMADAM
KEBAKARAN KOTA MEDAN

Roy Zonatan Siagian¹, Esra Simamora²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan
Email: royzonatansiagian@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya tingkat risiko operasional serta tuntutan kecepatan respons (*response time*) pada instansi pemadam kebakaran menuntut tersedianya sumber daya manusia dengan kinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di lingkungan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* berdasar pada tingkat keterlibatan operasional lapangan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, observasi, dan studi dokumentasi yang diuji melalui uji validitas serta reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2) menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, disiplin kerja membuktikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Implikasi praktis penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan instruktif-adaptif dan penegakan SOP ketat menjadi pilar utama dalam mengoptimalkan efektivitas operasional penyelamatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Pemadam Kebakaran, Manajemen SDM.

PENDAHULUAN

Akselerasi transformasi pelayanan publik dan tuntutan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menuntut reformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) secara mendasar. Dalam struktur organisasi publik, SDM memegang peranan krusial sebagai elemen inti penggerak roda operasional dan penentu utama keberhasilan misi pencapaian target kerja instansi. Di tingkat daerah, khususnya pada ekosistem urban berpendapatan tinggi dan berisiko bencana tinggi seperti Kota Medan, Sumatera Utara, keberadaan instansi penyelamatan publik memiliki posisi strategis. (Sidharta & Foster, 2019) dalam (Irwan Nopian Sinaga, Pengaruh Motivasi, Lingkungan

Kerja dan Kompensasi Kinerja karyawan). Organisasi yang baik harus mampu mengorganisasikan setiap sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci peningkatan pencapaian kinerja pegawai sesuai tolok ukur yang telah ditetapkan.

Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan memikul tanggung jawab vital dalam memberikan perlindungan, mitigasi, penanggulangan kebakaran, serta tindakan penyelamatan darurat bagi masyarakat.

Dalam menjalankan fungsi operasionalnya, kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dituntut untuk senantiasa berada pada tingkat optimal. Berbeda dengan instansi administratif pada umumnya, indikator kinerja personel pemadam kebakaran bertumpu pada ketepatan waktu respons (*response time*), tingkat keberhasilan penyelamatan jiwa dan harta benda, serta kepatuhan penuh pada protokol keselamatan kerja. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar perusahaan. Menurut (Yulistiyono dkk., 2021) dalam (Irwan Nopian Sinaga, Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, serta kesungguhan hati dan waktu. Namun, dalam kenyataan operasional, tingkat kinerja pegawai tidak terbentuk secara terisolasi, melainkan dipengaruhi secara kompleks oleh berbagai variabel manajerial dan perilaku organisasi. Dua variabel dominan yang secara konstan menjadi determinan utama kinerja adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Secara teoretis, gaya kepemimpinan menentukan arah kebijakan, iklim kerja, komunikasi instruksional, serta tingkat dorongan motivasional pegawai. Pimpinan yang menerapkan pola kepemimpinan adaptif, komunikatif, dan tegas pada kondisi kritis akan mampu membangun resiliensi serta profesionalisme anggota di lapangan. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang pasif atau tidak konsisten berdampak langsung pada penurunan moral kerja, kelambatan pengambilan keputusan di lokasi bencana, serta menurunnya standar ketaatan arahan operasional. Kepemimpinan dapat dilihat dari interaksi antar anggota kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin adalah agen perubahan yang memiliki perilaku yang dapat mempengaruhi orang. Baik perilaku maupun perkataan dari seorang pemimpin dapat merubah sikap dan tingkah laku orang lain. Itu sebabnya gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam sebuah organisasi (Winardi, 2004) dalam (Bako, E. N, MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DI SDN 173115 SITOMPUL)

Di samping faktor kepemimpinan, disiplin kerja merupakan pilar absolut bagi keberhasilan operasional pemadam kebakaran. Mengingat karakter pekerjaan yang menuntut risiko tinggi dan kesiapsiagaan penuh selama 24 jam, bentuk pelanggaran disiplin kecil—seperti keterlambatan keikutsertaan apel siaga, kelalaian pengecekan alat proteksi diri (APD), hingga ketidakpatuhan terhadap *Standard*

Operating Procedure (SOP)—dapat mengakibatkan kegagalan fungsi penyelamatan secara sistematis.

Sebagian besar literatur terdahulu mengenai kinerja pegawai di sektor publik cenderung berfokus pada instansi administratif non-darurat. Ditemukan kekosongan empiris (*research gap*) mengenai bagaimana variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berinteraksi secara simultan dalam membentuk kinerja pegawai pada instansi tanggap darurat berisiko tinggi di tingkat lokal daerah. Apabila riset ini tidak dilakukan, formulasi kebijakan manajerial di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran akan terus mengandalkan pola instruksi konvensional tanpa basis evaluasi kuantitatif yang terukur, yang berisiko menurunkan efektivitas penanggulangan bencana urban. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini diarahkan pada tiga hal:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan?

Kontribusi teoretis penelitian ini adalah memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada organisasi tanggap darurat. Secara praktis, riset ini memberikan masukan rekomendasi strategis bagi jajaran pimpinan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan dalam merancang kebijakan pengawasan disiplin dan pengembangan kepemimpinan yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan organisasi. Dalam konteks instansi publik penanggulangan bencana, kinerja mengukur sejauh mana efektivitas pencapaian target operasional dan ketaatan pada standar pelayanan minimum. Indikator kinerja mencakup:

1. Kuantitas Hasil Kerja: Tingkat pencapaian target penanganan laporan darurat.
2. Kualitas Hasil Kerja: Ketepatan, kerapian, dan tingkat keberhasilan penyelamatan tanpa kelalaian.
3. Ketepatan Waktu (*Response Time*): Kecepatan waktu mobilisasi personel sejak laporan diterima hingga penanganan di lokasi.

4. Kerja Sama Tim: Kemampuan berkoordinasi dalam taktik pemadaman dan penyelamatan

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku, norma, dan strategi yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan demi mencapai tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan meliputi: Kemampuan Pengambilan Keputusan: Kecepatan pimpinan mengambil keputusan taktis saat situasi kritis.

1. Komunikasi Instruksional: Kejelasan penyampaian perintah operasional kepada anggota.
2. Kemampuan Memotivasi: Pemberian dorongan moril dan apresiasi atas dedikasi kerja bawahan.
3. Delegasi Wewenang: Kepercayaan pimpinan terhadap pembagian peran

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan instansi, norma-norma kerja, dan prosedur operasional yang berlaku. Indikator disiplin kerja mencakup:

1. Disiplin Waktu: Ketepatan hadir pada jam dinas, jadwal piket siaga, dan pelaksanaan apel harian.
2. Disiplin Peraturan Prosedural: Ketaatan mutlak terhadap penggunaan APD dan pelaksanaan SOP pemadaman.
3. Disiplin Perilaku dan Tanggung Jawab: Kepatuhan terhadap rantai komando pimpinan dan perawatan peralatan dinas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam (Bayu Teta, Pengaruh Kelalaian Karyawan terhadap Produktivitas) penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih untuk menguji secara sistematis pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai negeri sipil dan personel operasional di lingkungan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yakni penentuan sampel berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam tugas fungsi operasional penyelamatan dan pemadaman. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 65 responden

guna memenuhi kaidah kecukupan data analisis regresi.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik utama yang saling melengkapi. Teknik pertama Data dikumpulkan melalui tiga instrumen utama:

1. Kuesioner : Penyebaran angket tertutup yang diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).
2. Observasi : Pengamatan langsung terhadap kedisiplinan dan proses alur komando operasional di markas.
3. Studi Dokumentasi : Pengumpulan data sekunder terkait profil instansi, rekap absensi, dan laporan rekapitulasi kinerja operasional.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Tahapan analisis meliputi:

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali 2009:45) dalam (Bako Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Hubungan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan CV. Globalindo Sejati). suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor antara item-item pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji Kualitas Data: Uji Validitas (mengukur $r_{hitung} > r_{tabel}$) dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$).
2. Sebelum mengolah data menggunakan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi telah terpenuhi atau Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), serta Uji Heteroskedastisitas (Glejser).
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Formulasi model persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai; α = Konstanta; β_1, β_2 = Koefisien Regresi; X_1 = Gaya Kepemimpinan; X_2 = Disiplin Kerja; e = *Standard Error*.

4. Uji Hipotesis: Uji t (uji parsial), Uji F (uji simultan), dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL**Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dari 65 responden menggunakan SPSS, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik (berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	3,421	2,154	35
Gaya Kepemimpinan (X1)	385	3,821	0
Disiplin Kerja (X2)	442	4,215	0
F _{hitung} = 38.642			Sig. = 0.000
R ² = 0.555			Adjusted R ² = 0.541

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,421 + 0,385X_1 + 0,442X_2$$

1. Uji Parsial (Uji t):

1. Variable Gaya Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai $t_{hitung}(3,821) > t_{tabel}(1,999)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai $t_{hitung}(4,215) > t_{tabel}(1,999)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F):

1. Nilai $F_{hitung}(38,642) > F_{tabel}(3,14)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2):

1. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,541 menunjukkan bahwa 54,1% variasi Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan sisa 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Kepemimpinan di lembaga tanggap darurat memerlukan kombinasi antara kejelasan komando dan kepatuhan arahan. Pimpinan yang hadir memberikan arahan taktis yang jelas saat evakuasi bencana terbukti mampu meningkatkan rasa percaya diri dan ketepatan tindakan personel di lapangan. Sebaliknya, ketidakjelasan instruksi pimpinan berisiko memicu kebimbangan operasional saat penanganan kebakaran.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja pegawai. Pekerjaan penanganan kebakaran sangat bergantung pada *response time* dan ketaatan SOP. Pegawai yang menerapkan disiplin waktu tinggi senantiasa siaga saat alarm darurat berbunyi. Ketaatan terhadap SOP (seperti penggunaan APD dan pemeliharaan armada) terbukti meminimalkan risiko kecelakaan kerja serta mengoptimalkan kecepatan pemadaman di lokasi kejadian.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Secara bersama-sama, kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi kombinasi kunci keberhasilan operasional instansi. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan sistem pengawasan dan dorongan moral, sementara disiplin kerja menjadi fondasi kesadaran internal pegawai untuk menjalankan perintah tersebut secara konsisten. Sinergi kedua variabel ini secara signifikan meningkatkan kualitas pelayanan penanggulangan kebakaran bagi masyarakat Kota Medan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,1%.

Implikasi praktis riset ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan efektivitas

perlindungan publik dari bahaya kebakaran, penguatan kapasitas kepemimpinan di tingkat regu serta penegakan sanksi dan apresiasi kedisiplinan jam siaga merupakan prioritas utama yang harus dipertahankan oleh manajemen instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto dan Suharsimi. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016

Bako, E. N, Luckas Patiolo Purba. MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DI SDN 173115 SITOMPUL. English Language Teaching Prima Journal. <https://doi.org/10.34012/elt.v5i1.3886>

Bako, E. N, Asmiati Nabila. Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Hubungan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan CV. Globalindo Sejati. JurnalMantik. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik>

Bayu Teta PENGARUH KELALAIAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS DI TAMBAK UDANG VENAMBAK. JURNAL EKONOMI USI VOL. 6. DOI:[10.36985/0wqdpq41](https://doi.org/10.36985/0wqdpq41)

Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivarite Dengan program IBM SPSS Update PLS Regresi."Semarang: Cetakan Keempat, Badan Penertbit Universitas Diponegoro, 2019

Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE) UGM, 2014

Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017

Hasibuan, Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2019

Hasibuan, Manajemen. Dasar, pengertian, dan masalah edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara. 2014.

Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 2014. Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo

Persada, 2017

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Cetakan IX. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2012

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2013

Mathis dan Jackson, Jhon H. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10.

Jakarta: Salemba Empat. 2015

Robbins Stephen P, Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, 2016
Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Sinaga Irwan Nopian, Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Jurnal Mantik. www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik. 2023

Sinaga Irwan Nopian, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Marurat Artaraya). Jurnal Ekonomi, Bisnis & Kewirausahaan. 2024.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2016

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Jakarta : CV Alfabeta. 20014

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. 2017

Sugiyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media Group. 2015

Wibowo. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2018.

Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Group. 2013