



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar

Resti Bunga <sup>1\*</sup>

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: [bungaresti242@gmail.com](mailto:bungaresti242@gmail.com) \*

**Abstract:** *The objective of this research is to determine the influence of leadership style and work training variables on employee performance at the Fire Department of Makassar City. This study employs a quantitative approach using primary data obtained through questionnaires from respondents. The population in this study consists of all field officers with civil servant status at the Fire Department of Makassar City, totaling 70 employees. The sample is selected using purposive sampling, which involves selecting samples based on specific considerations that meet the desired criteria to determine the sample size to be studied. This research uses multiple linear regression analysis with SPSS 25 as the tool. The results of this study indicate that leadership style and work training have a positive and significant influence on employee performance at the Fire Department of Makassar City. Simultaneously, leadership style and work training together have an impact on employee performance at the Cultural Department of Makassar City.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Training, Employee Performance*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yakni mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Populasi pada penelitian ini yaitu merupakan keseluruhan petugas lapangan yang berstatus PNS Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar yaitu sebanyak 70 Pegawai dan sampelnya menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan alat SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Makassar

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau instansi, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana teknologi semakin maju dan kebutuhan suatu lembaga yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan lembaga dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi.

Keberhasilan program instansi ditentukan tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin efektif berjalan nya kegiatan instansi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi (Kurniawan 2020), pelatihan (Priansa, 2018), dan disiplin kerja (Sumardika & Suwandana, 2019). Kepemimpinan merupakan sikap atau gaya atasan dalam mempengaruhi atau memimpin para bawahannya, dimensi merupakan satu alat atau metode kepemimpinan yang mendorong dan memberi dukungan para anggotanya untuk bekerjasama mencapai satu tujuan bersama. (Sumardika & Suwandana, 2019).

Selanjutnya dalam mengarahkan pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk mengubah budaya pelayanan kearah lebih baik dibutuhkan kepemimpinan (Sihite et al., 2020). Tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, semakin baik kualitas dari gaya pimpinan dalam memberikan arahan maupun mempengaruhi bawahannya maka akan memberikan dorongan atau motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa parameter yang menjadi dasar untuk melihat kepemimpinan yaitu bersifat adil, mendukung tujuan instansi, memberi sugesti, dan sebagai wakil dari organisasi. Faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: kepribadian (*personality*), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan (Marwiyah & Santoso, 2022).

Pernyataan tersebut relevan dengan pernyataan (Shamir et.al, 1991) dalam penelitian (Waode Zusnita Muizu et.al,2019). Menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Inkonsistensi temuan ditunjukkan pada studi (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan searah atau kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

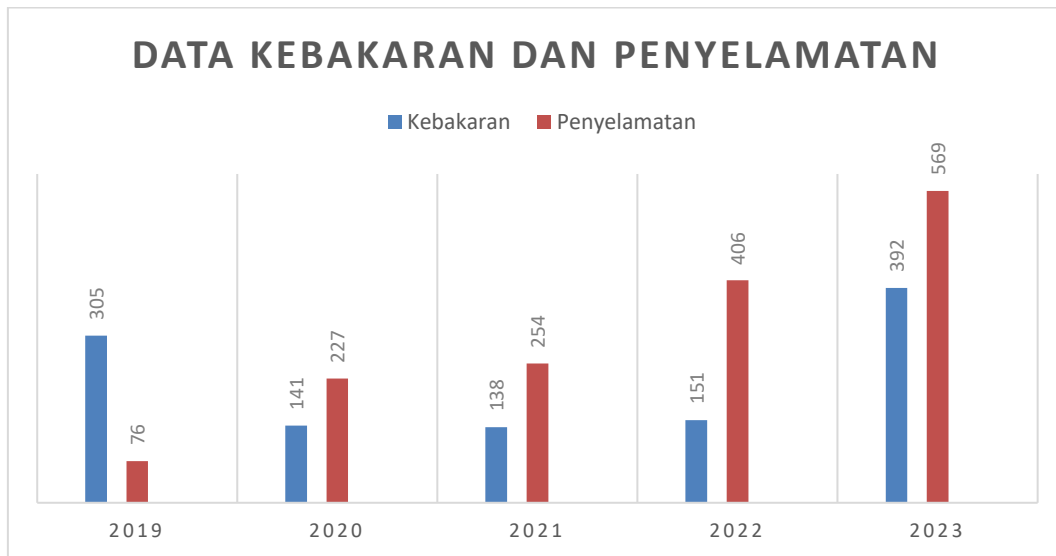
Terkait dengan pernyataan sebelumnya bahwa salah untul mempengaruhi Kinerja, dengan memberikan pelatihan pada pegawai. Mangkunegara (2009) memberikan pernyataan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Seperti hasil dari penelitian (Faturrahman & Eeng Ahman, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Wahyudi, 2021) bahwa, Pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan adalah pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya yang dilengkapi dengan pakaian anti panas atau anti api dan juga helm serta boot/ sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas. Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan bencana lainnya. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya. Petugas pemadam bahaya kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Hal tersebut menjadikan kegiatan pelatihan menjadi hal rutin yang dilakukan oleh damkar guna mengasah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga sebagai sarana untuk meningkatkan performa kinerjanya. Adapun jenis latihan yang dilakukan terbagi menjadi 2 yaitu umum (latihan fisik) dan khusus (meliputi teknik pemadaman kebakaran, evakuasi korban, serta penggunaan peralatan pemadam kebakaran yang modern). Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan (Hariawati, 2011:121).

Penanganan kebakaran dan penyelamatan selama kurun waktu 5 tahun terjadi fluktuasi. Berdasarkan data Dinas Pemadam Kebakaran kota Makassar jumlah kebakaran yang ditangani mengalami penurunan yang dimana pada tahun 2019 mencapai 305 kejadian kini dan di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 151 kejadian. Sedangkan penanganan penyelamatan mengalami peningkatan dimana pada tahun 2019 sebanyak 76 kejadian dan kini menjadi 406 kejadian. Kemudian pada tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan kasus kebakaran yang ditangani sebanyak 392 kejadian dan penyelamatan sebanyak 596 kejadian.

Gambar dibawah ini menjadi proyeksi data kejadian kebakaran dan penyelamatan di kota Makassar:



**Gambar 1 Operasi Penanganan Kebakaran & Penyelamatan**

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar 2024

Gambar tersebut merupakan fakta lapangan yang menunjukkan jumlah operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan pada tahun 2019-2023. Dapat diperhatikan pada tahun 2019 jumlah pemadaman kebakaran sebanyak 305 kasus dengan jumlah penyelamatan sebanyak 76 kasus, selanjutnya pada tahun 2020 dengan jumlah pemadaman kebakaran sebanyak 141 kasus dan penyelamatan dengan jumlah 227 kasus, di tahun 2021 pemadaman kebakaran sebanyak 138 kejadian dan penyelamatan sebanyak 254 kasus, selanjutnya di tahun 2022 terdapat peningkatan pada jumlah penyelamatan sebanyak 406 kasus dan pemadaman kebakaran sebanyak 151 kejadian, kemudia di tahun 2023 terjadi perubahan yang cukup signifikan dengan peningkatan kasus pemadaman kebakaran sebanyak 392 dan jumlah penyelamatan sebanyak 569 kasus. Dari data yang ada dapat diperhatikan bahwa dari tahun 2019-2023 jumlah pemadaman kebakaran mengalami perubahan setiap tahunnya dimana selain karna faktor eksternal juga faktor dari kesiapan dari dinas pemadam kebakaran. Kemudian untuk data penyelamatan yang dilakukan mengalami perubahan yang signifikan dengan jumlah setiap tahunnya mengalami peningkatan yang menandakan bahwa terdapat peningkatan kinerja.

Dari fenomena yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran pergantian pelaksana tugas pimpinan dalam hal ini Plt. kepala dinas telah terjadi 5 kali dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Adanya hal ini berdampak pada pelaksanaan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dikarenakan setiap pemimpin memiliki kebijakan yang berbeda beda dan pengambilan keputusan untuk setiap pelatihan kerja yang diberikan kepada petugas lapangan

pada dinas pemadam kebakaran. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena pelatihan kerja yang didapatkan oleh pegawai selain meningkatkan *skill* untuk melakukan pemadaman dan penyelamatan, pelatihan kerja yang diberikan juga menambah pengetahuan dari pegawai untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat baik melalui media massa maupun imbauan langsung kepada masyarakat untuk pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Tinggi ataupun rendahnya Kinerja karyawan diakibatkan pada dua aspek seperti factor *internal* yang merupakan kepribadian atau sikap atasan, pengerak atau dukungan dalam bekerja. Selanjutnya yaitu factor *eksternal* yang berhubungan dengan lingkungan maupun peraturan pada instansi (Timpe, 1992; dalam Anisyar et al., 2021).

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015:82).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi yang kemudian dirangkum dari seluruh pegawai menjadi keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam satu periode tertentu. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lain sebab capaian tujuan organisasi digerakkan dan dijalankan oleh individu atau pegawai dalam organisasi tersebut (Yadnya, 2022:43).

### **Hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Semakin baik pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan kinerja yang baik juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan

adanya pelatihan dan kinerja yang baik, tingkat produktivitas kerja yang tinggi tercipta, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kinerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

### **Hubungan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai**

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai secara sistematis sehingga mereka memperoleh kemampuan tambahan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan terlatih. Ini penting demi peningkatan kualitas kinerja dan menghasilkan SDM yang kompeten. Seperti hasil dari penelitian (Faturrahman & Eng Almain, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan terhadap kinerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan terikat, serta menganalisis pengaruh sebab-akibat di antara keduanya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, Jalan Dr. Ratulangi No. 11. Data dikumpulkan dari pegawai Damkar melalui pembagian kuesioner. Waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan sekitar 2 bulan, dari Maret hingga April 2024. Gaya Kepemimpinan (X1) melibatkan kemampuan pemimpin dalam mengendalikan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, dengan indikator seperti pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, dan pengendalian bawahan. Pelatihan Kerja (X2) adalah proses pembelajaran untuk pegawai agar dapat bekerja sesuai standar, dengan indikator instruktur, materi, metode, dan tujuan. Kinerja (Y) mengukur pencapaian dalam program atau kebijakan organisasi, dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, yaitu 70 dari 520 pegawai yang tercatat. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, memilih pegawai yang memenuhi kriteria penelitian dari populasi tersebut. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan observasi untuk mencatat fenomena secara langsung dan kuesioner yang dibagikan kepada 55 pegawai PNS. Skala Likert yang digunakan dalam kuesioner memiliki lima tingkatan dari "Sangat Setuju" (5) hingga "Sangat Tidak Setuju" (1). Analisis data melibatkan uji instrumen untuk validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Regresi linear berganda digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap dependen, dengan uji t untuk efek individu dan uji F untuk efek simultan. Koefisien determinasi mengukur kontribusi variabel independen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

Untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini, dilakukan deskripsi mengenai mereka. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan golongan:

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Laki-Laki	62	88.6	88.6	88.6
Perempuan	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	
Golongan I/d	2	2.9	2.9	2.9
Golongan II/a	3	4.3	4.3	7.1
Golongan II/b	1	1.4	1.4	8.6
Golongan II/c	8	11.4	11.4	20.0
Golongan II/d	27	38.6	38.6	58.6
Golongan III/a	19	27.1	27.1	85.7
Golongan III/b	4	5.7	5.7	91.4
Golongan III/c	1	1.4	1.4	92.9
Golongan IV/a	4	5.7	5.7	98.6
Golongan IV/b	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Tabel menunjukkan bahwa dari 70 responden, 88,6% adalah laki-laki dan 11,4% perempuan. Dalam hal golongan, Golongan II/d adalah yang terbanyak dengan 38,6%, diikuti Golongan III/ai dengan 27,1%. Golongan lainnya memiliki persentase yang lebih kecil, dengan Golongan I/d, II/b, III/c, IV/ai, dan IV/b masing-masing di bawah 6%.

### Uji Persyaratan Analisis

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menilai ketepatan dan keakuratan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,235 untuk  $df$  68 dengan  $N = 70$ ), maka instrumen dinyatakan valid; sebaliknya, jika  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel, instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan validitas disajikan sebagai berikut

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	R Hitung	Sig.	R Tabel	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>				
X1.1	0,823	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.2	0,859	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.3	0,774	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.4	0,809	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.5	0,645	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.6	0,704	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.7	0,751	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X1.8	0,696	0,000 < 0,05	0,235	Valid
<b>Pelatihan Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,872	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.2	0,827	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.3	0,753	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.4	0,815	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.5	0,709	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.6	0,747	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.7	0,717	0,000 < 0,05	0,235	Valid
X2.8	0,804	0,000 < 0,05	0,235	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
Y1	0,881	0,000 < 0,05	0,235	Valid
Y2	0,763	0,000 < 0,05	0,235	Valid
Y3	0,792	0,000 < 0,05	0,235	Valid
Y4	0,913	0,000 < 0,05	0,235	Valid
Y5	0,785	0,000 < 0,05	0,235	Valid



Y6	0,862	0,000 < 0,05	0,235	Valid
Y7	0,776	0,000 < 0,05	0,235	Valid
Y8	0,812	0,000 < 0,05	0,235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach's alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,896	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,908	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.7, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan korelasi dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel..

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel dalam data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan memeriksa signifikansi dari residual yang dihasilkan dan menggunakan grafik normal probability plot. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

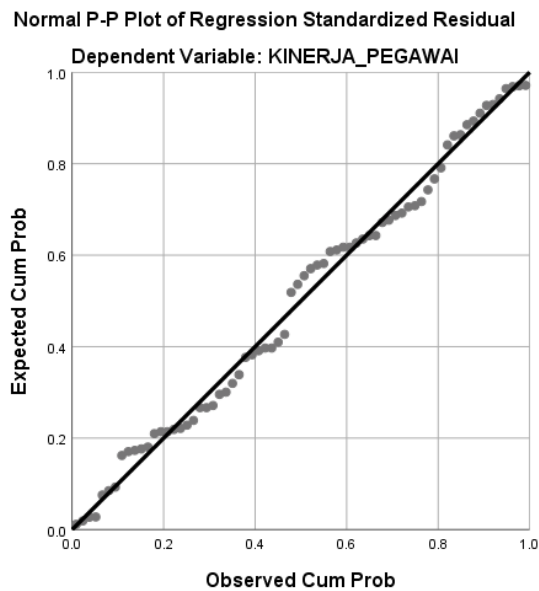
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22606745
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.044
	Negative	-.047
Test Statistic		.047

Asymp. Sig. (2-tailed) .200<sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas. Selain itu, grafik normal probability plot juga mendukung hasil tersebut.



**Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot**

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF

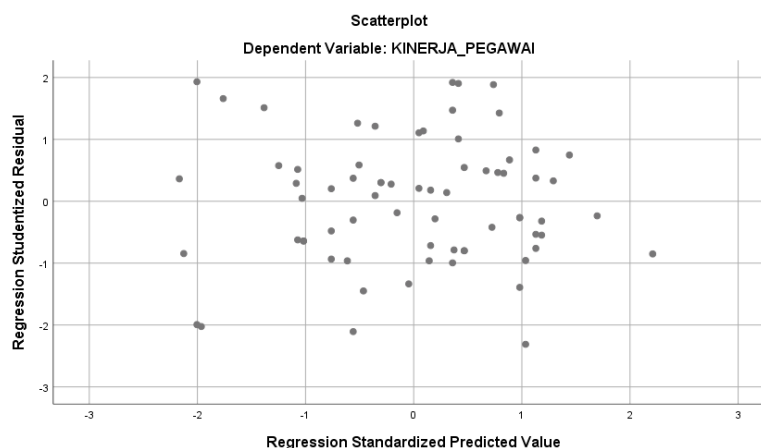
1	(Constant)	2.562	2.763			
	Gaya	.412	.204	.353	.161	6.220
	Kepemimpinan					
	Pelatihan Kerja	.521	.189	.483	.161	6.220

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Terlihat bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada semua variabel tidak lebih dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terbebas dari masalah multikolinearitas menurut analisis klasik.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada keseragaman atau ketidaksamaan dalam varians antara pengamatan yang berbeda dalam suatu model regresi. Pengujian ini menggunakan grafik scatterplot. Berikut adalah tampilan *grafik scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini:



**Gambar 3 Grafik Scatterplot**

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Dalam model regresi yang baik, heteroskedastisitas seharusnya tidak terjadi. Melalui grafik scatterplot, tidak ditemukan pola tertentu yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 <sup>a</sup>	.670	.660	2.515	2.220

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,670. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 67% dari variasi variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Pelatihan Kerja (X2).

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur besarnya dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Hasil estimasi regresi berganda ditampilkan dalam Tabel 7:

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.562	2.763		.927	.357
	Gaya Kepemimpinan	.412	.204	.353	2.017	.048
	Pelatihan Kerja	.521	.189	.483	2.756	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (25)

$$Y = 2,562 + 0,412X_1 + 0,521X_2 + e$$

- 1) Nilai Konstanta (a) 2,562 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap yaitu 2,562.

- 2) Koefisien Regresi X1, sebesar 0,412 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,412.
- 3) Koefisien Regresi X2, sebesar 0,521 mempunyai arti bahwa jika nilai Pelatihan Kerja (X2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,521.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Nilai t tabel, dengan  $df = 68$ , adalah 1,995. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 8 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.562	2.763		.927	.357
Gaya Kepemimpinan	.412	.204	.353	2.017	.048
Pelatihan Kerja	.521	.189	.483	2.756	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (25)

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung 2,017 dengan signifikansi 0,048. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,995) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), hipotesis diterima. Ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung 2,756 dengan signifikansi 0,008. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,995) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), hipotesis diterima. Ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi regresi secara keseluruhan. Hipotesis diuji dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan F hitung  $>$  F tabel. Nilai F tabel pada penelitian ini yaitu 3,13. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan statistik perhitungan menggunakan SPSS:

**Tabel 9 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.570	2	429.785	67.962	.000 <sup>b</sup>
	Residual	423.702	68	6.324		
	Total	1283.271	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS (25)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai F hitung (67,692) lebih besar dari F tabel (3,13). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima dan diinterpretasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis di atas memberikan beberapa informasi secara rinci mengenai hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variable terhadap variable aliannya yang dijelaskan sebagai berikut :

### 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, Gaya Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, dengan nilai t hitung 2,017 melebihi t tabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Gaya Kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan dukungan meningkatkan kinerja, meskipun ada indikasi kurangnya konsistensi dalam dukungan dan motivasi. Komunikasi efektif dari pimpinan juga berkontribusi positif terhadap efisiensi dan koordinasi tim, meskipun beberapa pegawai merasa komunikasi masih perlu diperbaiki. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wokais, Dotulaing, dan Saieraing (2022) serta Mairdiaini dan Sepdiaini (2021).

### 2) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Nilai t hitung 2,756 lebih besar dari t tabel 1,995 dan nilai signifikansi

(0,008) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga hipotesis kedua diterima. Pelatihan yang efektif terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, dengan kontribusi dari aspek instruktur, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Instruktur yang kompeten, materi yang relevan, metode pelatihan yang baik, dan tujuan yang jelas berperan penting dalam peningkatan kinerja. Meskipun sebagian besar pegawai menilai pelatihan sebagai bermanfaat, terdapat beberapa kekurangan dalam materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan mereka. Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Setiawan dan Febriani (2023), serta Airida dan Putra (2022), yang juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung (67,692) yang lebih besar dari F tabel (3,13) mendukung hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Gaya kepemimpinan yang efektif, termasuk pengambilan keputusan inklusif, motivasi yang baik, komunikasi yang jelas, dan pengendalian yang baik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang berkualitas tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Integrasi antara gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja menciptakan sinergi yang signifikan, memperkuat efektivitas dan efisiensi pegawai, sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Silaibain dan Siregair (2023) serta Mukairomaih dan Friainto (2022).

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, dengan pengambilan keputusan inklusif, motivasi yang baik, serta komunikasi dan pengendalian yang jelas, secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan materi pelatihan yang relevan dan instruktur yang kompeten berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Lebih lanjut, ketika gaya

kepemimpinan dan pelatihan kerja diterapkan secara bersamaan, keduanya secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menciptakan sinergi yang memperkuat efektivitas dan efisiensi di lingkungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Anisyar, A. N., Sjahrudin, H., Rusni, R., Nahdia, P., & Pascawati, S. (2021). JMK ( Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ) Efek Tunjangan , Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan. 6(November 2020), 73–85.
- Faturrahman, F. M., & Eeng Ahman. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organsiasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), 2(1), 35–46.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwiyah, S., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo). *Journal of Educational and Language Research*, 1(9), 1263-.
- Mukaromah, S. H., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 69-75.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review : Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal Of Sociology, Policy And Law (IJOSPL)*, 01(01), 44–50.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Sumardika, I. M., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 121–127.



Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin kerja. *ECo-Bus*, 4(2), 265–273.

Waode Zusnita Muizu, Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.

### **Buku**

Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. CV. Feniks Muda Sejahtera.

Widodo, S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.

Priansa, D. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.