

## **BAB I (PENDAHULUAN)**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dibutuhkan oleh bangsa supaya kualitas dan kapasitas negara tersebut meningkat. SDM yang unggul dibentuk dengan melibatkan pengelolaan dan pelatihan yang baik agar pembangunan nasional dapat terlaksana. Pelaksanaan pembangunan nasional dibutuhkan kerjasama giat usaha dari seluruh masyarakat, peran manusia sangat penting dalam membantu perkembangan dan terwujudnya pembangunan nasional. Apalagi setiap negara-negara di dunia sedang berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam memberikan kinerja yang optimal, tidak terkecuali Aparatur Sipil Negara (ASN). Di Indonesia para aparatur harus menyusul berbagai ketertinggalan agar terwujudnya negara yang mandiri, sejahtera, dan maju.

Dinamisnya waktu dan semakin kompleksnya pekerjaan menuntut sumber daya manusia yang unggul, tangguh, mandiri dan berinisiatif tinggi. Manusia di dalam suatu organisasi memegang kunci penting dalam hancur dan berhasilnya suatu organisasi. Oleh karena itu agar organisasi tersebut tidak mengarah pada hasil kehancuran, sumber daya manusia dan manajemennya menjadi alat penting dalam gerak majunya organisasi tersebut.

Organisasi publik atau dikenal dengan birokrasi, pegawai harus dapat beradaptasi dengan cepat dan tepat sesuai dengan bidang pekerjaannya serta peka terhadap lingkungan di organisasi. Birokrasi identik menggunakan sistem rantai komando yang dikenal dengan status hierarki yang mengharapkan terciptanya integrasi sistem kerja yang holistik. Tetapi terkadang dengan sistem kerja tersebut menyebabkan komunikasi perintah hanya terjadi satu arah dari pemimpin yang merupakan pemberi arahan, sehingga menyebabkan aparatur dalam naungannya tidak mempunyai

kesempatan untuk memberikan kreatifitas karena lingkungan kerja yang terbatas dan kaku.

Setiap organisasi dalam mengimplementasikan program kegiatan harus disesuaikan pada tujuan organisasi yang sudah disepakati. Salah satunya organisasi publik atau birokrasi dimana memiliki tujuan sebagai penyangga untuk keberlangsungan sistem pemerintahan pada suatu negara dan sebagai pelayan publik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga dalam melakukan pelayanan dengan kerja optimal dibutuhkan aparatur yang berkualitas. Dibalik aparatur berkualitas dalam organisasi publik terdapat pemimpin yang melakukan arahan koordinasi dalam menciptakan pola kerjasama dan harmonisasi kerja. Selain itu dibutuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung sehingga aparatur dapat bekerja dengan optimal.

Tenaga aparatur yang bekerja harus handal dan sesuai kualifikasi sehingga kinerja organisasi meningkat. Oleh karena itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat, terutama dalam mengelola suatu negara. Pimpinan yang dipilih harus bisa menguasai bidang pekerjaannya, apalagi pemimpin dalam organisasi publik atau birokrasi, karena dampak dari hasil kinerja organisasi tidak hanya berhubungan pada individu atau kelompok tertentu tapi berhubungan pada seluruh masyarakat di Indonesia. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dalam organisasi maka akan mengarahkan kepada pencapaian tugas-tugas yang berhasil guna serta berdaya guna.

Kepemimpinan di dalam birokrasi merupakan bagian komposisi yang sangat penting dari keberjalanan pemerintahan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan berbakat maka dapat menginisiasi perubahan ke arah yang lebih maju dalam bidang pelayanan publik. Birokrasi dengan pemimpin yang handal saat mengkoordinasi dapat menyebabkan pengoptimalan kinerja dari setiap aparatur yang

berada di bawah naungannya. Selain itu gaya memimpin dari seorang pemimpin yang tidak kaku terutama dalam birokrasi dapat mendorong terciptanya inovasi-inovasi baru dari aparatur, tentu menjadi hal penting karena birokrasi pemerintah dikenal dengan sistem kerja yang kaku.

Pimpinan harusnya tidak menyebabkan pagar pembatas kepada para aparatur di bawah naungannya, melainkan dengan adanya pimpinan dapat menghilangkan tembok tersebut dan membuka kebebasan dan kemerdekaan dalam memberikan ide dan gagasan. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam birokrasi selain mendorong tumbuhnya inovasi-inovasi, gaya kepemimpinan tepat dapat menstimulasi aktivitas pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Dinas Pemadam Kebakaran memiliki salah satu tugas untuk melakukan pencegahan, pemadaman serta evakuasi saat terjadinya bencana kebakaran. Hal tersebut sesuai dengan tugas dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan dalam Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2020 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi dan Kabupaten/Kota yang bertugas melakukan pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan dan penanganan jika terjadi kebakaran. Sehingga jika terjadi peristiwa yang terkait dengan kebakaran maka Dinas Pemadam Kebakaran harus bergerak tanggap karena memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengatasi permasalahan tersebut. Selain hal terkait kondisi kebakaran hal lainnya yang menjadi tugas Dinas Pemadam Kebakaran yang harus diperhatikan dan membutuhkan aksi cepat dan tanggap yaitu penyelenggaraan evakuasi dan penyelamatan jika terjadi kejadian darurat non kebakaran, kemudian penyelenggaraan operasi pertolongan serta pencarian saat terjadi kondisi yang membahayakan manusia selain kecelakaan dan bencana. Dinas Pemadam Kebakaran memiliki tugas pelayanan publik yang penting, terbatas waktu dan tidak terduga. Oleh

karena itu dibutuhkan aparatur-aparatur yang sigap, cepat, terampil, profesional dan memiliki kinerja baik dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Suatu organisasi bisa memberikan hasil yang memuaskan ketika pemimpin dapat memberikan arahan yang baik kepada aparatur dibawah naungannya dan aparatur dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan aman di lingkungan tempat bekerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja dari aparatur di dalam organisasi saling berhubungan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Kinerja merupakan keberhasilan dari segi kuantitas maupun kualitas yang diraih oleh aparatur ketika pekerjaannya terlaksana sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2014:9).

Kinerja yang baik di dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif dan menjadi harapan organisasi. kinerja yang baik didukung para penggerak yaitu individu-individu yang menjadi penyangga dan faktor penting dalam keberjalanan organisasi. Beberapa faktor lain juga ditemukan berhubungan pada kinerja organisasi. Faktor tersebut bisa bersumber dari internal aparatur dan didalam organisasi, ataupun faktor yang asalnya dari eksternal aparatur dan luar organisasi.

Faktor pendukung dalam berhasilnya organisasi bisa dikatakan berasal dari kinerja individu. Aparatur yang bekerja di dalam organisasi tersebut seharusnya dapat memberikan hasil terbaik ketika lingkungan kerja di dalamnya kondusif dan mendukung. Lingkungan kerja di organisasi publik seperti dinas pemadam kebakaran harus mendukung keadaan darurat yang terjadi agar penanganan bencana kebakaran dapat segera ditangani. Seperti lingkungan kerja fisik mulai dari stok air, perlengkapan keamanan, hingga kendaraan damkar yang harus berpacu dengan waktu harus diperhatikan dengan detail. Lingkungan eksternal juga harus mendukung seperti

*hydrant* terdekat dan lalu lintas yang harus memberikan jalan pemadam kebakaran saat terjadi bencana terkait kebakaran.

Selain itu, dalam mendorong kinerja individu yang baik. Lingkungan kerja harusnya tidak bersifat kaku, karena inovasi ide dan gagasan biasanya hadir di iklim kerja yang positif. Nantinya suasana kerja yang positif dan mendukung mampu memberi dampak pada kinerja individu yang semakin naik dan berkembang. Kinerja yang baik dan memuaskan adalah hal yang menjadi impian bagi organisasi-organisasi dimana setiap individu yang bekerja pada organisasi tersebut bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi dan setiap individu yang berkontribusi mendapat apresiasi dari pemimpin sehingga *value* organisasi semakin naik.

Dinas Pemadam Kebakaran yang memiliki salah satu wewenang untuk melakukan layanan manajemen kebakaran di wilayah-wilayah yang sedang terjadi bencana kebakaran diperlukan gerak yang cepat dan tanggap dari pemerintah melalui Dinas Pemadam Kebakaran. Hal ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi dan Kabupaten/Kota dimana masalah kebakaran merupakan sub urusan pemerintahan wajib berkaitan dengan pelayanan mendasar di bidang pencegahan, penanggulangan, dan penyelamatan dari bencana kebakaran. Urusan pemerintah wajib tersebut diurus oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan kebakaran yang termasuk dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Sehingga kejadian bencana kebakaran harus segera dilaksanakan layanan manajemen kebakaran sebagai bentuk pelayanan publik oleh pemerintah untuk masyarakat. Pentingnya penanganan manajemen kebakaran secara cepat dan tanggap mengharuskan kinerja organisasi yang bertugas melakukan pelayanan harus memberikan pelayanan yang baik dan responsif. Karena itu,

diperlukannya apratur-aparatur sigap, terampil dan profesional dengan kinerja yang baik saat memberikan pelayanan untuk masyarakat.

Aparatur saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan capaian target kinerja yang sudah diputuskan, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut sudah baik dan berhasil. Pada Dinas Pemadam Kebakaran salah satu layanannya adalah layanan manajemen kebakaran, dimana pelayanan yang dilakukan harus berjalan dengan sebaik-baiknya. Dapat dilihat pada tabel berikut terkait capaian kinerja penyelenggaraan Dinas Pemadam Kebakaran terkait tingkat tanggap waktu kebakaran dalam layanan manajemen kebakaran berdasarkan target kinerja RPJMD Kota Bekasi tahun 2013 – 2017.

**Tabel 1. 1 Ketercapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran**

Tujuan/Sasaran/ Program	Indikator Kerja	Capaian Target RPJMD Tahun Ke -					Target pada Akhr periode perencanaa n	Keterangan Capaian Terhadap Target RPJMD
		2013	2014	2015	2016	2017		
Misi II : Membangun sarana prasarana yang selaras dengan pertumbuhan dan dinamika kota								
Terpenuhinya perumahan dan kawasan pemukiman yang berkualitas	Tingkat Tanggap Waktu ( <i>Respon Time Rate</i> ) Layanan Wilayah Manajemen Kebakaran	No. Data	48%	100%	No. Data	68%	100%	TIDAK TERCAPAI

Sumber : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bekasi 2018 – 2023

Berdasarkan tabel 1.1 ketercapaian kinerja, indikator kerja terkait Dinas Pemadam Kebakaran yaitu tingkat tanggap waktu (*respon tiime rate*) layanan lingkungan manajemen kebakaran tidak mencapai target capaian RPJMD bahkan ada beberapa yang tidak masuk dalam pendataan. Pada tahun 2013 capaian target kinerja tidak memiliki data sehingga belum tercapai. Tahun 2014 capaian target kinerja sebesar 48% dengan hasil tidak tercapai. Tahun 2015 capaian target kinerja sebesar 100% dengan hasil tercapai. Tahun 2016 capaian target kinerja kembali tidak masuk dalam data, Tahun 2017 capaian target kinerja hanya menyentuh sebesar 68% dengan hasil tidak tercapai. Sehingga dari data tersebut mengindikasikan kurangnya kinerja petugas dalam memberikan pelayanan manajemen kebakaran pada tingkat tanggap waktu layanan manajemen kebakaran. Adapun indikator kinerja yang tidak tercapai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi seperti tingkat tanggap waktu layanan manajemen kebakaran faktor utama penyebabnya adalah terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) petugas pemadam kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dalam melakukan pelayanan publik harus bergerak dan bertindak secara cepat dan tepat bila terjadi bencana kebakaran ataupun non-kebakaran. Hal ini diatur dalam Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Sehingga Pemadam Kebakaran mempunyai salah satu tugas yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota yaitu layanan respon cepat (*response time*) penanggulangan kejadian kebakaran. Saat terjadi bencana kebakaran atau operasi penyelamatan (non-kebakaran) terdapat tingkat tanggap waktu yang merupakan waktu paling sedikit yang dibutuhkan,

diawali dari saat kabar diterima dari penduduk hingga petugas sampai di lokasi peristiwa dan segera memberikan pertolongan yang dibutuhkan secara cepat dan tepat sasaran di tempat bencana. Waktu *response time* yang biasa digunakan pemadam kebakaran yaitu 15 menit dimulai dari penentuan lokasi sarana dan prasarana pemadaman serta pos kebakaran agar bisa menjangkau area satu area kebakaran dengan *response time* 15 menit. Waktu 15 menit tersebut juga berlaku bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi sesuai standar operasional prosedur yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pemadaman dan Penyelamatan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi “*Kami terus meningkatkan pelayanan respon time. Jadi harapannya begitu ada kebakaran, bisa langsung cepat bertindak. Target 15 menit, tapi kalau bisa lebih cepat dari itu*”. Berikut rekapitulasi tingkat tanggap waktu (*response time*) Pemadam Kebakaran Kota Bekasi tahun 2017:

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Tingkat Tanggap Waktu (Respon Time) Kejadian Kebakaran dan Non Kebakaran Dinas Pemadam Kebaran Kota Bekasi 2021**

<b>Jenis Kejadian</b>	<b>Rerata Respon Time</b>	<b>Waktu Terlama</b>	<b>Waktu Tercepat</b>	<b>Kejadian Terbanyak</b>
Kebakaran	8783 Menit/469 Kejadian : 18.7270788913	180 Menit	0 Menit	Arus Pendek Listrik
Non-Kebakaran	1403 Menit/158 Kejadian : 8.8797468354	28 Menit	1 Menit	Evakuasi Sarang Tawon
Rata-rata	13.8034128634	104 Menit	1	

*Sumber : Telah diolah kembali oleh peneliti 2022, Daftar Informasi Publik Kota Bekasi*

Dari data tabel 1.2 diketahui masih terdapat tingkat tanggap waktu (*response time*) di luar target waktu 15 menit *response time*. Pada tahun 2021 rata-rata *response*

*time* tercatat pada waktu 18 menit jenis kejadian kebakaran dan rata-rata 8 menit pada kejadian non-kebakaran. Total rata-rata tingkat tanggap waktu atau *response time* sebesar 13.8 menit dimana deviasi waktu rata-rata hanya berkisar 1.2 menit yang terlalu dekat dengan target maksimal tingkat tanggap waktu 15 menit. Keterlambatan di beberapa bulan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana masih belum memadai serta koordinasi pimpinan kepada aparaturnya dan kepatuhan aparaturnya masih kurang yang akhirnya akan berdampak pada kinerja pelayanan.

**Tabel 1. 3 Data Unit Mobil Pemadam Kebakaran Per Sektor 2020**

<b>Sektor</b>	<b>Unit Mobil Damkar</b>	<b>Presentase (%)</b>
Bekasi Selatan (Markas Komando)	4	28.5
Bantar Gebang	-	0
Bekasi Barat	-	0
Bekasi Timur	-	0
Medan Satria	2	14.3
Jatisampurna	2	14.3
Rawalumbu	2	14.3
Bekasi Utara	2	14.3
Jatiasih	-	0
Mustika Jaya	2	14.3
Pondok Gede	-	0

Pondok Melati	-	0
Jumlah	14	100

*Sumber : Dashboard Open Data, Diskominfostandi 2020*

Pada tabel 1.3 menunjukkan jumlah unit mobil pemadam kebakaran Kota Bekasi dengan total 14 unit di enam sektor dengan rincian satu sektor pada markas komando dan lima sektor di kecamatan Kota Bekasi. Dari data unit tersebut menunjukkan masih kurangnya sarana berupa unit mobil damkar karena Kota Bekasi terdiri dari 12 kecamatan sedangkan mobil damkar hanya tersedia di lima kecamatan di Kota Bekasi. Terlihat dari data tersebut bahwa terdapat lingkungan kerja yang masih kurang. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi karena kinerja berhubungan dengan lingkungan kerja termasuk salah satunya sarana yang memadai.

Kepala Bidang Pemadaman Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi menyatakan jumlah insiden bencana kebakaran di Kota Bekasi pada tahun 2019 tercatat sebanyak 152 kasus bencana kebakaran. Dengan wilayah yang paling banyak terjadi bencana kebakaran adalah Bekasi Selatan sebanyak 17 kasus dan Bekasi Timur sebanyak 16 kasus. Sedangkan unit mobil pemadam kebakaran hingga tahun 2020 tidak ada pengadaan dan penambahan armada di kedua sektor kecamatan tersebut. Pada tahun 2020 jumlah kasus bencana kebakaran naik menjadi 176 kejadian sepanjang bulan Januari sampai Oktober 2020 berdasarkan data Kepala Dinas Pemadam Kebakaran.

Masalah yang dipaparkan diatas ternyata masih terdapat permasalahan terkait penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhubungan pada pelayanan dasar. Berikut permasalahan kinerja organisasi dalam tugas urusan ketertban umum, ketenteraman, serta melindungi masyarakat terkait kebakaran di Kota Bekasi yang

dapat mengganggu perlindungan masyarakat di Pemerintah Kota Bekasi mengacu pada hasil RPJMD periode 2013 – 2018 antara lain:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penanganan bencana masih kurang.
2. Belum memadainya ketersediaan prasarana dan sarana penanganan bencana bagi masing-masing aparat.
3. Cakupan layanan wilayah penanganan kebakaran yang masih susah diakses aparat.
4. Belum tersebarnya aparat secara merata di pos-pos pelayanan kecamatan.
5. Pasokan air atau tandon air yang terbatas sehingga hanya sebagian aparat yang dapat menggunakannya.
6. Anggaran yang terbatas untuk masing-masing aparat.
7. Aparat sulit menanyakan penyebab kebakaran karena kurangnya komunikasi korban/ masyarakat di TKP.
8. Sarana pendukung perlengkapan dan peralatan pasukan pemadam kebakaran masih terbatas
9. Aparat pasukan pemadam kebakaran yang memenuhi kualifikasi masih terbatas
10. Pendidikan dan pelatihan aparat masih terbatas.

Melihat realisasi fisik dan keuangan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Laporan realisasi fisik dan keuangan menjadi tolak ukur dan menunjukkan penilaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, berikut :

**Tabel 1. 4 Realisasi Keuangan dan Fisik Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi**

Tahun \ Laporan	2017	2018	2019	2020
Pagu Anggaran	34,814,047,000	68,585,407,200	73,361,659,200	74,521,697,000
Rencana Keuangan	34,814,047,000	68,585,407,200	73,361,659,200	74,521,697,000
Realisasi Keuangan	29,488,286,462	58,375,663,279	63,273,855,844	62,928,470,169
Deviasi Keuangan	-15.30%	-14,89%	-13.75%	-15.56%
Rencana Fisik	99.14%	100%	98.68%	84.43%
Realisasi Fisik	92.92%	94.54%	92.72%	88.08%
Deviasi Fisik	-6.22%	-5.46%	-5.96%	3.64%

*Sumber : Telah diolah kembali oleh peneliti 2021, Aplikasi Sistem Pelaporan Pembangunan Kota Bekasi*

Berdasarkan 1.4 tersebut diketahui bahwa realisasi keuangan dan fisik di Dinas Pemadam Kebakaran belum mencapai target yang ditetapkan pada rencana keuangan dan rencana fisik. Pada realisasi keuangan tahun 2017 deviasi keuangan tercatat sebesar -15.30%. Pada realisasi keuangan tahun 2018 deviasi keuangan tercatat sebesar -14,89%. Pada realisasi keuangan tahun 2019 deviasi keuangan tercatat sebesar -13.75%. Pada realisasi keuangan tahun 2020 deviasi keuangan tercatat sebesar -15.56%. Sehingga dapat diketahui bahwa terjadi deviasi keuangan yang besar karena masih berada di atas 10% dan pada tahun 2019 dan 2020 mengalami kenaikan deviasi keuangan dari -13.75% menjadi -15.56%. Dari deviasi keuangan tersebut dapat dilihat kinerja Dinas Pemadam Kebakaran mengalami penurunan walaupun deviasi fisik berkurang. Kinerja yang turun tersebut dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang diimplementasikan secara optimal. Selain itu, kinerja menurun karena disebabkan oleh beberapa hal dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga saat melaksanakan tugas serta tanggung jawab mengalami penurunan dan dapat menyebabkan beberapa aparatur tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak mengganggu konsentrasi dan kinerja organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Bapak Agung Adi Putera S.IP., M.Si. menjelaskan terkait permasalahan yang ditemui saat melakukan pekerjaan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Masalah tersebut misalnya terletak pada sarana prasarana untuk masing-masing aparatur baik aparatur lapangan maupun non-lapangan. Kemudian harga sarana prasarana yang membutuhkan dana besar. Selain itu, diungkapkan kinerja aparatur yang bertugas dilapangan sering terhambat karena intervensi masyarakat yang memakai alat pemadam kebakaran tanpa tahu penggunaan

teknik alat tersebut ditambah pembukaan jalan kebakaran yang memakan waktu karena masyarakat berkumpul pada titik lokasi dekat kebakaran.

Pelatihan kepada aparaturnya sendiri juga dirasa kurang setelah mencoba melakukan interview dengan beberapa aparaturnya sipil negara di dinas terkait yang bekerja dengan masa kerja 4 tahun. Masih terdapat kurangnya pelatihan seperti BINTEK (Pelatihan Bimbingan Teknis) atau Diklat yang baiknya diadakan secara periode rutin selain itu terakhir isu yang diungkapkan Bapak Agung menjelaskan di tiap aparaturnya masih ada beberapa aparaturnya dimana sisi profesionalitas ASN perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud membuat penelitian berjudul *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.*

## **1.2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang disusun berdasarkan latar belakang diatas, yaitu:

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja organisasi (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisa seberapa besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya hubungan diantara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Berikut kegunaan dari penelitian sebagai berikut :

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Diharapkan melalui penelitian yang dibuat bisa membantu menginformasi serta memperluas wawasan terutama di bidang ilmu sosial, ilmu politik dan administrasi publik. selain itu memberikan wawasan tentang arti manajemen publik yang berfokus pada hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja organisasi.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kegunaan untuk Penulis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah informasi dan pemahaman terkait efek gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

2. Kegunaan bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi rekomendasi masukan untuk Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dalam rangka melaksanakan *good governance*, utamanya dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil penelitian hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

### 3. Kegunaan bagi Fakultas

Diharapkan bagi lingkup fakultas penelitian ini bisa memberikan dan menambah rujukan penelitian terutama di bidang ilmu sosial dan ilmu politik dan dapat dijadikan pembelajaran serta membuka penelitian baru lebih lanjut terkait analisis kinerja organisasi kepada calon peneliti di fakultas.

## 1.5. Kerangka Teori

### 1.5.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dipakai untuk literatur penulis untuk memperluas teori dan mengkaji penelitian yang telah selesai.

**Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Peneliti (Tahun)	Metode dan Teori	Hasil Penelitian
1	Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi	Sedarmayanti dan Nunur Rahadian (2018)	Metode Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan teori budaya kerja (x1) dari Denison dalam Tika (2008:6-7) yaitu keterlibatan, konsistensi, penyesuaian dan misi. Kemudian pada variabel dua menggunakan teori dari Sedarmayanti (2009:8) yaitu lingkungan fisik, perancangan sistem kerja dan tata ruang kantor. Serta teori Kinerja Pegawai dari Flippo (004:250) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketergantungan dan sikap.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Terdapat hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.</li> <li>○ Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.</li> <li>○ ada hubungan yang signifikan dari budaya kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.</li> </ul>
2	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus Di Koperasi Serba	Desi R, Marina, dan Ali (2017)	Metode penelitian kuantitatif dengan teori Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Gaya Kepemimpinan Ketua Umum sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Gaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gaya kepemimpinan cenderung demokratis dengan nilai kategori tinggi sebanyak 58.10%, tingkat kinerja karyawan KSU Tandangsari</li> </ul>

	Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)		kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan permisif. Pengukuran variabel gaya kepemimpinan diukur melalui 5 indikator, yaitu tanggung jawab, kepercayaan, komunikasi, pengambilan keputusan dan empati. Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui 5 indikator, yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.	tergolong tinggi sebesar 77.40% ○ Adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di KSU Tandangsari
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Karo	Ayunita Br Torong (2019)	Metode penelitian kuantitatif dengan teori lingkungan kerja (X1) menurut Soedarmayanti (2011) dengan indikator penerangan, tata letak, kebersihan, tanggung jawab, pengaruh dengan atasan dan komunikasi. Teori gaya kepemimpinan (X2) menurut Haris dalam Kartono (2010) dengan indikator pengambilan keputusan, pengaruh atasan dan bawahan, penetapan tujuan dan pemecahan masalah	○ Pengukuran lingkungan kerja melalui lingkungan fisik dan non fisik. Gaya kepemimpinan melalui pengambilan keputusan, penetapan tujuan, pengaruh atasan dan bawahan dan pemecahan masalah. ○ Hasil penelitian mengungkapkan gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, kemudian lingkungan kerja juga berpengaruh positif serta

				signifikan pada kinerja pegawai.
4	The Relationship Between The Leadership And Organizational Performance A Review	Nashwan Abdulrahman (2020)	Metode Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan melakukan penelitian literature review	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bahwa kinerja organisasi yang unggul didapatkan melalui saling melengkapi antara standar kepemimpinan yang efektif dan unggul serta manajemen yang sukses dari organisasi mana pun, dan ini tercermin dalam kekuatan manusia dalam organisasi dan lingkungan sekitar serta teknologi yang tersedia dalam suatu organisasi.</li> </ul>
5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Wisna Wardani Sidik, Samdin, Dedy Takdir Syaifuddin. (2018)	Metode penelitian kuantitatif. Teori lingkungan kerja (X1) menurut Robbin (2002) dengan indikator pengaruh dengan pimpinan, pengaruh dengan rekan kerja, fasilitas kerja, kondisi kerja. Teori perilaku kerja (X2) menurut Wirawan (2009) dengan indikator pengendalian diri, integritas, profesionalisme, membangun kepercayaan, kehadiran, kerja sama tim. Dan teori kinerja pegawai menurut PP No. 46 Tahun 2011 dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lingkungan kerja dan perilaku kerja berpengaruh secara resiprokal di Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara</li> <li>○ Lingkungan kerja bagi kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dan positif</li> <li>○ Perilaku kerja tidak bisa mempengaruhi kinerja pegawai</li> </ul>

6	<i>The Relationship Between Working Environment and Employee Performance</i>	Nur Shifaa Athirah Saidi, Florianna Lendai, Helmi Sumilan, Sheilla Lim, Victoria Jonathan, Hana Hamidi, Abg Izhar (2019)	Metodologi penelitian kuantitatif. Teori yang digunakan berasal dari Raziq & Maulabakhs (2015), Jain dan Kaur (2014), Hayness (2008), Awan dan Tahir (2015), (Oswald (2012) dan Pailhe (2002) yang akhirnya membentuk indikator keamanan kerja, lingkungan fisik kerja, pengaruh dengan rekan, dukungan supervisor dan jam kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Adanya pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja fisik, dukungan supervisor, pengaruh co-worker, jam kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>○ Dukungan supervisor memiliki pengaruh positif dan signifikan paling besar pada kinerja pegawai</li> </ul>
7	<i>The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)</i>	Victoria Araujo de Almeida, Hermien Tridayanti, Mochammad Arif (2019)	Metode penelitian kuantitatif. Teori gaya kepemimpinan (X1) menurut Sunyoto (2015) dimana usaha mempengaruhi perilaku seseorang atau grup dan usaha mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan baik individu dan kelompok. Teori lingkungan kerja (X2) menurut Sunyoto (2015) dimana lingkungan kerja yang baik menghasilkan situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja. Teori kinerja pegawai (Y) menurut Dharma (2009) dimana menyurut komunikasi antara atasan dan bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pada kepemimpinan masih ada pegawai tidak mengikuti arahan dan standar prosedur. Pada lingkungan kerjasudah berhasil memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi pegawai</li> <li>○ Kepemimpinan tidak memberi efek yang signifikan untuk kinerja pegawai</li> <li>○ Lingkungan kerja memberi efek yang signifikan bagi kinerja pegawai</li> </ul>
8	<i>The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of</i>	Enny Noviyanti, Efrizal, Syofyan, Susi Evanita (2019)	Metodologi penelitian kuantitatif. Teori kinerja menurut Zameer et al (2015) dengan indikator pengetahuan kerja, kualitas dan kuantitas output, kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kepemimpinan memiliki efek signifikan bagi motivasi kerja</li> <li>○ Kepemimpinan tidak memiliki efek</li> </ul>

	<i>Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman</i>		<p>kepemimpinan, supervisi, ketergantungan, kerjasama, penilaian, dan versaliti. Teori kepemimpinan menurut Gharibvand (2012) dengan indikator komunikasi, memotivasi, melatih, dan mengarahkan. Teori motivasi kerja menurut Robbins (2006) dimana kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Toeri kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) dengan indikator kelayakan pelayanan, jabatan yang esauai dengan keahlian, <i>severity of work</i>, atmosfir dan lingkungan kerja, alat untuk membantu kerja, kpemimpinan dan motivasi kerja.</p>	<p>signifikan pada kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja</li> <li>○ Kepemimpinan tidak memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan</li> <li>○ Motivasi kerja memiliki efek signifikan bagi kinerja karyawan</li> <li>○ Kepuasan kerja memiliki efek signifikan untuk kinerja karyawan</li> </ul>
9	<i>The Effectof Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk</i>	Endang Haryati , Agung Suharyanto, Babby Hasmayni, Farida Hanum Siregar. (2019)	<p>Metode penelitian kuantitatif. Teori lingkungan kerja menurut Nitisemo dengan indikator atmosfir pekerjaan, pengaruh dengan rekan, ketersediaan fasilitas. Teori stress kerja menurut Cooper dengan indikator kondisi kerja, tugas yang banyak, <i>derivational stress</i>, risiko tinggi, <i>dual role</i>, masalah personal. Teori kinerja menurut Riordan et al dengan indikator deskripsi tugas, kuantitas tugas, <i>timeliness</i> dan kualitas tugas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan MCDS</li> <li>○ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada motivasi kerja karyawan MSDS</li> <li>○ Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan MCDS</li> <li>○ Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi</li> </ul>

				<p>kepuasan kerja karyawan MCDS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan MCDS secara signifikan</li> </ul>
10	<i>Effect of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Perfomance : Evidence From Indonesia</i>	Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulisty (2020)	Metode penelitian kuantitaif. Teori yang digunakan dari beberapa peneliti. Indikator dari motivasi kerja yang digunakan adalah basic, keamanan, sosial, kepercayaan, aktualisasi diri. Indikator dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan, pemberian dan pencarian informasi, membangun pengaruh. Indikator dalam kepuasan kerja adalah kompensasi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, peluang perkembangan. Indikator dalam kinerja adalah kuantitas, kualitas, pengetahuan kerja, kreativitas dan inisiatif.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kepemimpinan memiliki efek langsung pada kinerja karyawan sebesar 0,175, lebih signifikan dibanding pengaruh tidak langsung kepemimpinan bagi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, yaitu hanya 0,096.</li> </ul>

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.5 terkait penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan adanya beberapa perbedaan dan persamaan yaitu, pada penelitian Sedarmayanti dan Nunur Rahadian (2018) dengan judul Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi meneliti lingkungan kerja dengan hubungannya kepada kinerja. Kemudian Desi R, Marina, dan Ali (2017) yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus Di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat) meneliti gaya kepemimpinan hasil adanya hubungan kepada kinerja karyawan. Selanjutnya, pada penelitian Wardani, Wisna dkk (2018) dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai meneliti variabel lingkungan kerja menggunakan teori Robin terhadap variabel kinerja pegawai dengan acuan PP No. 46 Tahun 2011. Kemudian Saidi, Nur dkk (2019) yang berjudul *The Relationship Between Working Environment and Employee Performace* meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur menggunakan teori Raziq & Maulabakhs (2015), Jain dan Kaur (2014), Hayness (2008), Awan dan Tahir (2015), (Oswald (2012) dan Pailhe (2002).

Penelitian Nashwan Abdulrahman (2020) tentang *The Relationship Between The Leadership And Organizational Performance A Review* terlihat menggunakan pendekatan kualitatif . Penelitian yang dilakukan Ayunita Br Torong (2019) juga meneliti gaya kepemimpinan dengan teori Haris dan Kartono dan lingkungan kerja dengan teori Soedarmayanti yang sama dengan penelitian skripsi ini tetapi memiliki perbedaan pada indikatornya. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan investigasi variabel gaya kepemimpinan dengan

teori H. Joseph Reitz terhadap kinerja aparatur dengan teori berdasarkan Hasibuan dan Affandi

Penelitian *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)* oleh Victoria Araujo de Almeida, Hermien Tridayanti, Mochammad Arif memiliki perbedaan pada variabel X dan Y penelitian Victoria dkk menggunakan teori yang belum dipecah menjadi indikator sesuai pernyataan ahli terdahulu yang mereka pilih. Perbedaannya dengan penelitian ini peneliti sudah menentukan indikator tujuan yang akan digunakan pada masing-masing variabel. Penelitian lainnya yaitu *The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman* oleh Enny Noviyanti, Efrizal, Syofyan, Susi Evanita. Pada penelitian Enny dkk variabel X berfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dari Enny dkk tersebut terletak pada variabel X, yang mana pada penelitian variable X berfokus dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sehingga variabel yang sama hanya gaya kepemimpinan dan kinerja aparatur tetapi tetap memiliki perbedaan pada indikator yang digunakan. Penelitian selanjutnya oleh Haryati, Endang dkk (2019) dengan judul *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk.* Variabel X penelitian disamping adalah lingkungan kerja dengan indikator berebda dan stress kerja. Perbedaannya pada variabel X penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Lokus pada penelitian ini juga berbeda dimana berada di organisasi publik/ pemerintahan, sedangkan penelitian Endang dkk pada sektor

bisnis. Terakhir penelitian *Effect of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence From Indonesia* oleh Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulistyono dengan lokus *Bukit Asam Performance of Mining Company Ltd.* Penelitian Irwan dkk yaitu variabel X terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja. Selain itu variabel Y penelitian Irwan dkk memiliki dua variabel yaitu kepuasan dan kinerja aparatur. Sedangkan pada penelitian ini variabel X menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan variabel Y hanya satu yaitu kinerja aparatur. Kemudian selain pada indikator terdapat perbedaan lokus pada penelitian ini berada di organisasi publik/ pemerintahan sedangkan Irwan dkk berada pada sektor bisnis. Perbedaan yang paling terlihat pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah hubungan dan pengaruhnya pada variabel dependen dimana peneliti mencoba mengangkat kinerja organisasi, sedangkan penelitian terdahulu dan banyak lainnya mengangkat kinerja karyawan, aparatur atau pegawai.

### **1.5.2. Administrasi Publik**

Administrasi publik dikenal sebagai “*discipline in transition*” dimana perkembangan gerakan selalu ada dan berlangsung terus menerus, walaupun tidak selalu dalam arah yang sama. Perubahan gerak administrasi publik terbentuk akibat perubahan signifikan dari adanya krisis sebagai bentuk dari terobosan yang berasal dari lingkungan ultradinamis. Bahkan hari ini pada abad ke 21 penyusunan dari disiplin administrasi publik dapat dikatakan urusan yang masih belum selesai. Hal ini dikarenakan disiplin ilmu administrasi publik merupakan perdebatan hangat dikalangan praktisi dan akademisi di berbagai

belahan dunia dalam rangka mencari pengakuan ilmiah yang lebih luas, lebih akurat, lebih tinggi dan dalam implementasinya dapat terlaksana lebih baik di lapangan sebagai bentuk mengikuti percepatan perubahan dalam kehidupan modern. Disiplin ilmu dari administrasi publik sendiri berasal dari tiga disiplin utama yaitu ilmu politik dan analisis kebijakan, sosiologi dan ilmu budaya, serta manajemen organisasi dan ilmu bisnis, yang juga terdiri dari subdivisi perilaku organisasi dan sumber daya manusia (Eran Vigoda, 2002:7).

Shafritz dan Russell (1997:14) berpendapat bahwa administrasi publik merupakan *law in action* terutama dalam sistem peraturan, yaitu “ketika pemerintah memberi tahu warga negara dan sector bisnis mengenai hal-hal yang tidak boleh dan boleh dilakukan”. Administrasi publik merupakan proses koordinasi dan pengorganisasian sumber daya publik dan karyawan untuk merancang, menerapkan, dan mengelola keputusan dan kebijakan publik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa administrasi publik adalah seni dan ilmu (*art and science*) dengan tujuan untuk mengelola kebijakan publik dalam rangka pemecahan masalah masyarakat umum yang muncul dalam satu atau lebih organisasi (Chandler dan Plano dalam Keban, 2014 : 3).

McCurdy dalam Keban (2014 : 3) Administrasi publik bisa didefinisikan menjadi proses politik, khususnya sebagai metode administrasi negara dalam memberikan perintah negara, serta sarana utama dalam pelaksanaan berbagai tanggung jawab negara. Dengan kata lain, administrasi publik adalah masalah politik bukan hanya manajemen. Hal tersebut memperlihatkan bahwa administrasi publik terus menerus berkembang dan akan sukar dipisahkan dari politik. Appleby dalam Terry Cooper (2021 : 200) menyatakan setiap langkah yang ada pada proses kebijakan administrasi seperti perumusan kebijakan,

pengembangkan program dan implementasi program masuk dan menjadi bagian dari proses politik.

Owen Hughes (2004 : 23) menjelaskan opini tentang administrasi publik yang merupakan studi akademik terkait bidang publik, dimana administrasi publik dilihat sebagai manajemen dalam mengembangkan teknologi modern ke arah *modern governance*.

Berdasarkan definisi-definisi terkait administrasi publik menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan proses manajerial dan politik yang di dalamnya terdapat pengorganisasian dan koordinasi sumber daya publik dalam merancang, menerapkan, memutuskan keputusan dan kebijakan publik dalam rangka melaksanakan berbagai tanggung jawab negara menuju pembaharuan pemerintahan yang lebih modern.

Pandangan fase dalam paradigma administrasi publik menurut G. Shabbir Cheema (2007) menjelaskan adanya empat fase dari disiplin ilmu administrasi publik, yakni :

1. *Traditional Public Administration*, yang memberikan artian orientasi penerapan pada rantai komando (hirarki, ketidakberpihakan, otoritas, kontinuitas dan *legal-rational* serta profesionalisme.
2. *Public Management*, yang menggambarkan fokus penerapan berdasarkan penerapan prinsip manajemen dimana pada fase ini menyarankan peran pada lini bisnnis atau swasta lebih besar dan memperkecil peran dari sektor publik serta pelaksanaan *traditional public administration*.

3. *New Public Management*, memberikan perhatian pada prinsip fleksibilitas, inovasi, pemberdayaan, manajemen, promosi etika, anggaran berdasarkan kinerja, *outsourcing* dan berorientas pada hasil.
4. *Governance*, menggambarkan pusat penerapan pada kebijakan dan kelembagaan, sistem nilai dimana urusan pada bidang politik, social dan ekonomi dapat diatur dengan interaksi pemerintah, sektor swasta atau bisnis, dan masyarakat.

*United Nations Development Programme* (UNDP) menggambarkan fase paradigma *Governance* sebagai *Good Governance*. Dimana *Good Governance* diartikan sebagai sistem pemerintahan yang inklusif, mampu, transparan, dan responsive. Pada penelitian ini berada pada fase empat dari pandangan G. Shabbir Cheema dimana lembaga publik Indonesia menerapkan *Good Governance* sebagai pedoman paradigma administrasi sebagai gerak pemerintahan.

### **1.5.3. Manajemen Publik**

Shafritz dkk (2016 : 235) mendefinisikan manajemen publik yang merupakan upaya seseorang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan keberjalanan suatu organisasi serta dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia baik manusia maupun mesin guna mencapai tujuan organisasi.

Laurance O'Tolle dan Kenneth Meier (2011 : 290) menyatakan manajemen publik adalah koordinasi kinerja orang dan sumber daya menuju pencapaian tujuan kolektif, manajemen publik juga melibatkan lingkungan

organisasi yang saling bergantung untuk mendukung tujuan tersebut dan untuk melindungi upaya organisasi dari gangguan potensial.

Manajemen publik menurut Dwivedi dan James Gow (1999 : 127) adalah ilmu manajemen yang cenderung mengabaikan bahwa di sektor publik metode analisis rasional harus hidup berdampingan dan terkadang bersaing dengan metode pengambilan keputusan politik yang melibatkan tawar-menawar, kompromi, pembangunan koalisi, dan persuasi. Dalam kasus ini, tidak ada tujuan yang jelas untuk menginformasikan kerangka kerja, tetapi hanya kesepakatan yang dapat diterima oleh prinsip pemain di dalamnya. Yang akhirnya membentuk pengertian bahwa manajemen adalah ideologi profesional yang menekankan perlunya kebijaksanaan.

Manajemen publik dapat kita hubungkan dan simpulkan yaitu ideologi profesional yang berupaya untuk melaksanakan keberjalanan organisasi dengan melakukan koordinasi kinerja menuju pencapaian kolektif secara bijak dan bertanggungjawab dengan saling bergantung dalam lingkungan organisasi dan berusaha melindungi organisasi dari gangguan potensial.

#### **1.5.4. Kinerja**

Kinerja sendiri ialah bagaimana aparatur dapat memenuhi tugas pekerjaan mereka dan mengeksekusi apa yang dibutuhkan dalam tugasnya. Biasanya kinerja dapat berkontribusi pada cara penilaian terkait betapa berharganya seorang aparatur bagi suatu organisasi. Kinerja merupakan skala dari penyelesaian tugas para pekerja dengan nilai kemampuan dan kesediaan tertentu dilandaskan oleh pemahaman jelas terkait apa yang ingin dilaksanakan dan bagaimana cara pengerjaannya (Henry Simamora 2003 : 339).

Afandi (2018 : 83) menyatakan kinerja merupakan keberhasilan dari pekerjaan yang dapat tercapai oleh kelompok atau individu pada suatu organisasi atau perusahaan selaras dengan wewenang dan tanggung jawab mereka didalam mengupayakan tercapainya tujuan kolektif organisasi dengan tanpa melakukan pelanggaran etika, hukum, dan moral. Sedangkan Mangkunegara (2009 : 9) memberikan opininya terkait kinerja yang merupakan prestasi kerja dari segi kualitas ataupun kuantitas yang untuk mencapainya dibutuhkan aparatur yang menjalankan tugas pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan.

Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009:10) menyatakan tiga dimensi kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi

*Outcomes* pada tingkat analisis organisasi. Berkaitan dengan desain organisasi, tujuan organisasi, serta manajemen organisasi.

2. Kinerja proses

Kinerja pada tahap proses menciptakan produk atau jasa. Kinerja ini mendapat pengaruh dari desain proses, manajemen proses, serta tujuan proses.

3. Kinerja individu

Prestasi atau efektivitas di tingkat karyawan, aparatur atau pegawai. Dipengaruhi tujuan kerja, desain kerja, manajemen kerja dan karakteristik pribadi.

Kinerja yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu kinerja yang tergolong pada tingkat kinerja organisasi yaitu hasil kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

### **1.5.5. Kinerja Organisasi (Y)**

Mabai dan Hove (2020 : 2683) menyatakan adanya beberapa variabel yang dapat berhubungan dengan kinerja organisasi seperti budaya organisasi, aset organisasi, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Swanson (2004:193) Kinerja organisasi menanyakan apakah suatu organisasi bekerja menuju tujuan dan misinya dengan cara yang sejalan dengan kondisi saat ini, dan apakah struktur dan kebijakan organisasi membantu mencapainya. Dapat dilihat dari kepemimpinan, modal, dan infrastruktur apakah mereka membantu dalam mencapai kinerja yang diinginkan, apakah ada kebijakan untuk membantu orang berkembang dan bertahan dalam organisasi serta apakah sumber daya yang tersedia cukup untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2009:67) yang dimaksud dengan kinerja organisasi yaitu hasil pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas yang pencapaiannya dilakukan oleh kelompok saat mengemban tugas sesuai tanggung jawab yang dimiliki. Selanjutnya menurut Keban (2004: 183) kinerja organisasi merupakan ukuran seberapa baik suatu kelompok telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan paparan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi yaitu ketercapaian hasil kerja yang diperoleh suatu kelompok di suatu organisasi dengan mengupayakan eksekusi apa yang dibutuhkan pada pekerjaannya sesuai kondisi saat ini dengan sebaik mungkin selaras dengan tanggung jawab serta visi dan misi dalam organisasi untuk tercapainya tujuan kolektif organisasi.

Agus Dwiyanto (2008:50) memaparkan bahwa dalam mengukur kinerja organisasi yaitu birokrasi publik ada beberapa indikator yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas, dimana indikator ini tidak terkait pada pengukuran efisiensi saja, tetapi juga terkait efektivitasnya. Dipahami sebagaimana rasio diantara *input* dengan *output*.
2. Kualitas Layanan, dimana digambarkan sebagai informasi terkait kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang ditangkap melalui diskusi publik ataupun media massa.
3. Responsivitas, sebagai kemampuan peka terhadap kebutuhan yang ada di masyarakat, penyusunan agenda, pengembangan program pelayanan publik dan prioritas layanan.
4. Responsibilitas, dimana pelaksanaan aktivitas dari organisasi publik sudah dilaksanakan selaras dengan prinsip administrasi yang sesuai dengan kebijakan pada organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan.
5. Akuntabilitas, terkait seberapa besar kegiatan serta kebijakan dalam organisasi publik tersebut dapat mempresentasikan kepentingan rakyat dengan maksimal.

Kumorotomo dalam Dwiyanto (2008:52) mengungkapkan indikator pedoman dalam penilaian kinerja organisasi yang bergerak pada pelayanan publik, yaitu:

1. Efisiensi, membahas pertimbangan terkait ketercapaian organisasi publik dalam memanfaatkan faktor pada produksi, mendapatkan keuntungan dan pertimbangan yang hadir dari rasionalitas ekonomi.

2. Efektifitas, membahas rasionalitas teknis yang biasanya berisi misi, tujuan, nilai-nilai organisasi serta fungsinya sebagai agen pembangunan.
3. Keadilan, membahas mengenai alokasi pada program layanan yang dijalankan organisasi publik.
4. Daya Tanggap, membahas pemahaman dan kepekaan terhadap kebutuhan penting yang ada pada masyarakat dan dapat dipertanggungjawabkan dengan keterbukaan.

Berdasarkan paparan pendapat ahli terkait kinerja organisasi, peneliti menyimpulkan kinerja organisasi sebagai ketercapaian hasil kerja yang diperoleh suatu kelompok di suatu organisasi dengan mengupayakan eksekusi apa yang dibutuhkan pada pekerjaannya sesuai kondisi saat ini dengan sebaik mungkin selaras dengan tanggung jawab serta visi dan misi dalam organisasi untuk tercapainya tujuan kolektif organisasi. Terdapat juga indikator dalam kinerja organisasi yang diambil untuk keperluan penelitian dengan menggabungkan indikator kinerja organisasi menurut Agus Dwiyanto dan Kumorotomo, yaitu:

1. Efektivitas, yaitu rasionalitas teknis yang biasanya berisi misi, tujuan, nilai-nilai organisasi serta fungsinya sebagai agen pembangunan.
2. Efisiensi, yaitu pertimbangan terkait ketercapaian organisasi publik dalam memanfaatkan faktor pada produksi, mendapatkan keuntungan dan pertimbangan yang hadir dari rasionalitas ekonomi.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan peka terhadap kebutuhan yang ada di masyarakat, dari penyusunan agenda, pengembangan program pelayanan publik hingga prioritas pelayanan.

4. **Responsibilitas**, yaitu pelaksanaan aktivitas dari organisasi publik sudah dilaksanakan selaras dengan prinsip administrasi yang sesuai dengan kebijakan pada organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan.
5. **Akuntabilitas**, yaitu seberapa besar kegiatan serta kebijakan dalam organisasi publik tersebut dapat mempresentasikan kepentingan rakyat dengan maksimal.

#### **1.5.6. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin berperan untuk menggambarkan bagaimana dia mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola kelompok orang. Gerakan politik dan transformasi sosial dapat diilhami oleh para pemimpin besar. Mereka juga dapat menginspirasi orang lain untuk unggul, berkembang, dan berinovasi.

Nawawi (2003: 115) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang diambil serta dipakai pimpinan untuk memberi pengaruh terhadap lingkungan kerja dan perilaku anggota organisasi di bawahnya. Menurut Rivai (2003 : 64) Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang dipakai pimpinan untuk memberikan pengaruh pada aparatur dibawah naungannya sehingga sasaran organisasi dapat terwujud, dengan kata lain gaya kepemimpinan termasuk strategi dan pola perilaku yang seringkali digunakan oleh seorang pimpinan.

Robbins (2007: 432) memberikan pendapat terkait dengan gaya kepemimpinan yang merupakan kemampuan dalam mempengaruhi kelompok atau organisasi demi tercapainya tujuan dan sasaran yang termasuk pencerminan dari kinerja karyawan.

Fiedler (dalam Blanchard 1982 : 113) menyatakan gaya kepemimpinan berorientasi dengan perilaku tugas serta perilaku pengaruh. Dimana perilaku tugas merupakan upaya pemimpin dalam mengorganisasikan peranan masing-masing aparatur dan menetapkannya, kemudian menjelaskan kegiatan setiap aparatur mulai dari bagaimana menyelesaikannya, dimana dan kapan. Biasanya ditandai melalui upaya penetapan pola organisasi, komunikasi dan cara penyelesaian tugas dengan jelas serta rinci. Untuk perilaku pengaruh adalah upaya seorang pemimpin saat membina pengaruh personal antara pemimpin dengan aparatur dibawah naungannya, biasanya dengan membuka obrolan atau komunikasi, kemudian mendukung secara sosio-emosional.

Paparan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang dipakai pimpinan untuk memberikan pengaruh pada aparatur dibawah naungannya dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sumber daya menuju tujuan organisasi dan berorientasi dengan perilaku tugas serta perilaku pengaruh.

Beberapa macam gaya kepemimpinan menurut Robert House dalam Purnomo dan Saragih (2016: 174-175) dimana pemimpin harus bisa mengetahui yang diinginkan aparatur dibawahnya dalam keadaan tugas tertentu. Hal itu dibagi menjadi empat gaya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan direktif

Tugas yang ada sudah ditetapkan untuk dikerjakan aparatur sesuai dengan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan ini mengharuskan pengawasan yang sangat ketat, dalam mengawasi perilaku dan kinerja aparatur terdapat imbalan dan hukuman.

2. Gaya kepemimpinan suportif

Pemimpin yang memakai gaya ini biasanya lebih *friendly* serta banyak akan pendekatan dan sangat memperhatikan kebutuhan aparatur. Biasanya gaya kepemimpinan ini cocok apabila tugas terstruktur dengan sangat baik.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif

Biasanya gaya kepemimpinan ini lebih mendorong aparatur bawahannya untuk ikut serta dalam menentukan tugas pekerjaannya dan menyelesaikan suatu permasalahan. Cocok digunakan apabila dihadapkan dengan tugas yang kompleks dan berkaitan satu dengan yang lain.

4. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi

Merupakan gaya kepemimpinan lanjutan dari gaya kepemimpinan partisipatif dimana pada gaya ini lebih menekankan penentuan tujuan.

Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2) ketika berkegiatan, yaitu:

1. Kepribadian (*Personality*)
2. Harapan dan perilaku atasan (*Expectations and behavior of superiors*)
3. Karakteristik (*The characteristics*)
4. Kebutuhan tugas (*The task requirements*)
5. Iklim dan kebijakan organisasi (*Climate and organizational policies*)
6. Harapan dan perilaku rekan (*Peer expectations and behavior*)

Berdasarkan paparan pendapat ahli terkait gaya kepemimpinan, peneliti menyimpulkan gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang dipakai pimpinan untuk memberikan pengaruh pada aparatur dibawah naungannya dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sumber daya menuju tujuan organisasi dan berorientasi dengan perilaku tugas serta perilaku pengaruh. Terdapat juga indikator dalam gaya kepemimpinan yang diambil untuk keperluan penelitian, yaitu:

1. Kepribadian, latar belakang, bentuk nilai, pengalaman dan harapan yang berpengaruh terhadap pilihan kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan, bentuk pemikiran dan upaya gaya kepemimpinan yang ditujukan kepada atasan dari para bawahan.
3. Karakteristik, bentuk gaya kepemimpinan yang akan digunakan dalam gerak pribadinya.
4. Kebutuhan tugas, dimana setiap tugas yang diberikan akan memiliki pengaruh penilaian dengan gaya kepemimpinan dari seorang atasan.

#### **1.5.7. Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin juga harus menyadari bahwa lingkungan yang menguntungkan mempengaruhi kinerja apartur. Menurut Noah dan Steve (2012: 37) seluruh pengaruh yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah segalanya yang berada di lokasi kerja. Aparatur berada di lingkungan kerja ketika mereka melakukan tugas kerja, dan

lingkungan kerja mencakup segala macam hubungan yang melibatkan isi organisasi tersebut.

Budi W. Soetjipto (2004: 87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua unsur-unsur dan segala hal yang dapat berpengaruh pada organisasi secara tidak langsung maupun langsung yang nantinya dapat menghasilkan dampak baik atau buruk terhadap kinerja di dalam organisasinya.

Nitisemito (1996: 109) menyatakan lingkungan kerja ialah semua hal yang mengelilingi aparatur dan bisa berpengaruh pada kinerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Liang Gie (2000: 210-220) dibagi menjadi empat hal utama, antara lain:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 46) lingkungan kerja dibagi menjadi indikator yang bisa mempengaruhi suasana lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
  - a. Fasilitas langsung (meja, kursi dan sebagainya)
  - b. Fasilitas perantara (suhu udara, cahaya, suara bising, kelembaban, warna ruangan, bau tidak sedap, dan sebagainya)
2. Lingkungan kerja non fisik
  - a. Pengaruh dengan rekan kerja (*relationship with partner*)
  - b. Suasana kerja (*working atmosphere*)

Berdasarkan paparan pendapat ahli terkait lingkungan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang mengelilingi aparatur mencakup segala macam pengaruh yang melibatkan isi organisasi dan mempengaruhi kinerja organisasi untuk memberikan pelayanan publik yang prima. Terdapat juga indikator dalam lingkungan kerja yang diambil untuk keperluan peneliti, yaitu:

1. Fasilitas langsung, bentuk dari sarana serta prasarana pekerja yang menunjang aktivitas kerja secara langsung.
2. Fasilitas perantara, bentuk sarana serta prasarana pekerja yang secara tidak langsung berdampak pada penunjang aktivitas kerja.
3. Pengaruh dengan rekan kerja, bentuk emosi, komunikasi atau pemikiran yang berdampak pada cara kerja teman sejawat.

#### **1.5.8. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja**

##### **Organisasi (Y)**

Kinerja organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan berupaya untuk mengkoordinasi dan mengarahkan tugas pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan para pimpinan atau manajer dalam organisasi, hal ini menjadi penting karena pimpinan memegang fungsi dalam mengkoordinasikan isi organisasi yang dinaungi. Gaya kepemimpinan biasanya berbeda-beda pada setiap orang, tetapi yang harus diingat adalah gaya kepemimpinan merupakan alat penggerak anggota organisasi. Pimpinan atau manajer yang terpilih dan dipercaya dapat melakukan pengarahan organisasi memegang tanggung jawab besar karena dituntut bisa merealisasikan tujuan organisasi yang sudah

disepakati bersama. Kinerja organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan karena pemimpin atau *handler* harus mengenal *value* yang dibawa oleh aparatur-aparatur dibawahnya dan iklim organisasinya sehingga mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja pelayanan.

Sheard dan Kakabadse (2016: 43) Kepemimpinan berarti tentang sebuah perubahan, membuat sesuatu hal terjadi, dan menciptakan realitas yang baru. Perubahan yang diartikan adalah perubahan menuju hasil yang lebih baik dari sebelumnya, terutama dalam birokrasi pemerintahan dimana gaya kepemimpinan harus dapat mencapai perubahan yang lebih baik seperti perubahan kinerja setiap periode yang harus terus naik dan memuaskan.

Robbins (2007: 432) memberikan pendapat terkait dengan gaya kepemimpinan yang merupakan kemampuan dalam mempengaruhi kelompok atau organisasi guna merealisasikan tujuan dan sasaran yang termasuk sebagai pencerminan dari kinerja organisasi.

Northouse (2003: 3) Kepemimpinan adalah proses ketika seseorang dapat berpengaruh terhadap kelompok dalam rangka meraih tujuan umum. Sehingga birokrasi yang memiliki tujuan umum untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat, kepemimpinan dan kinerja memiliki keterikatan dalam proses sosial.

Terdapat beberapa variabel yang bisa saling berhubungan pada kinerja organisasi. Seperti budaya organisasi, aset organisasi, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan (Mabai dan Hove, 2020:2683).

Dari paparan diatas dapat diketahui kinerja organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan sehingga kesimpulan yang didapat dari para ahli

tersebut bahwa gaya kepemimpinan mempunyai andil besar untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### **1.5.9. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja**

#### **Organisasi (Y)**

Lingkungan kerja adalah hal yang menyatu dengan kita saat sedang melakukan sebuah pekerjaan. Kinerja berhubungan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup kuat dalam memberikan pengaruh para aparatur di sekitarnya terutama saat aparatur sedang melaksanakan tugas pekerjaan yang sedang dibebankan. Menurut Taiwo (2010:301) lingkungan kerja merupakan pertemuan dari faktor fisik dan bukan fisik yang mana saling berhubungan terhadap kinerja organisasi.

Terdapat dua tipe lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik (psikis) serta lingkungan kerja fisik. Seperti teknologi, sumber daya manusia, informasi, energi, fasilitas dan lainnya termasuk ke dalam lingkungan kerja. Menurut Sinungan (2000: 17) menyatakan kinerja yang dilakukan mengikutsertakan sumber daya manusia, keterampilan atau skill, manajemen informasi, teknologi dan energi serta sumber daya lainnya. Sehingga antara kinerja dan lingkungan kerja saling berkaitan satu sama lain.

Budi W. Soetjipto (2004: 87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua unsur-unsur dan segala hal yang berhubungan bagi organisasi secara tidak langsung maupun langsung yang nantinya dapat menghasilkan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Beberapa variabel yang berhubungan dengan kinerja organisasi seperti budaya organisasi,

aset organisasi, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan (Mabai dan Hove, 2020:2683).

Dapat diartikan bahwa hasil kinerja organisasi berhubungan dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja mendukung organisasi untuk dapat tumbuh berkembang dan menjalankan pelayanan publik secara optimal serta maksimal. Sebaliknya, pada lingkungan kerja yang tidak mempunyai budaya untuk terus tumbuh dan berkembang serta tidak mau meningkatkan pelayanan publiknya maka akan berdampak pada kinerja yang buruk.

#### **1.5.10. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2)**

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai keterkaitan satu sama lain. Dimana gaya kepemimpinan sering digunakan sebagai pola koordinasi untuk mempengaruhi lingkungan kerja dan aparatur dalam maksud mencapai tujuan yang sudah diputuskan. Gaya kepemimpinan merupakan kumpulan karakteristik yang dipakai dengan tujuan memberi pengaruh pada organisasi yang dinaungi pemimpin dalam rangka menuju target sasaran organisasi dan dapat dikatakan sebagai pola strategi dan perilaku yang sering diterapkan dan dimiliki oleh pemimpin (Rivai, 2007: 42). Penerapan gaya kepemimpinan ini diimplementasikan pada lingkungan kerja dalam bentuk non-fisik maupun fisik dan juga aparatur di dalamnya, karena organisasi adalah tempat dimana aparatur saling mengelola lingkungan kerja bersama-sama.

Nawawi (2003: 115) memaparkan gaya kepemimpinan yaitu suatu cara atau perilaku yang diambil dan digunakan pimpinan untuk memberi pengaruh pada perilaku anggota dan lingkungan kerja organisasi di bawahnya. Pemimpin

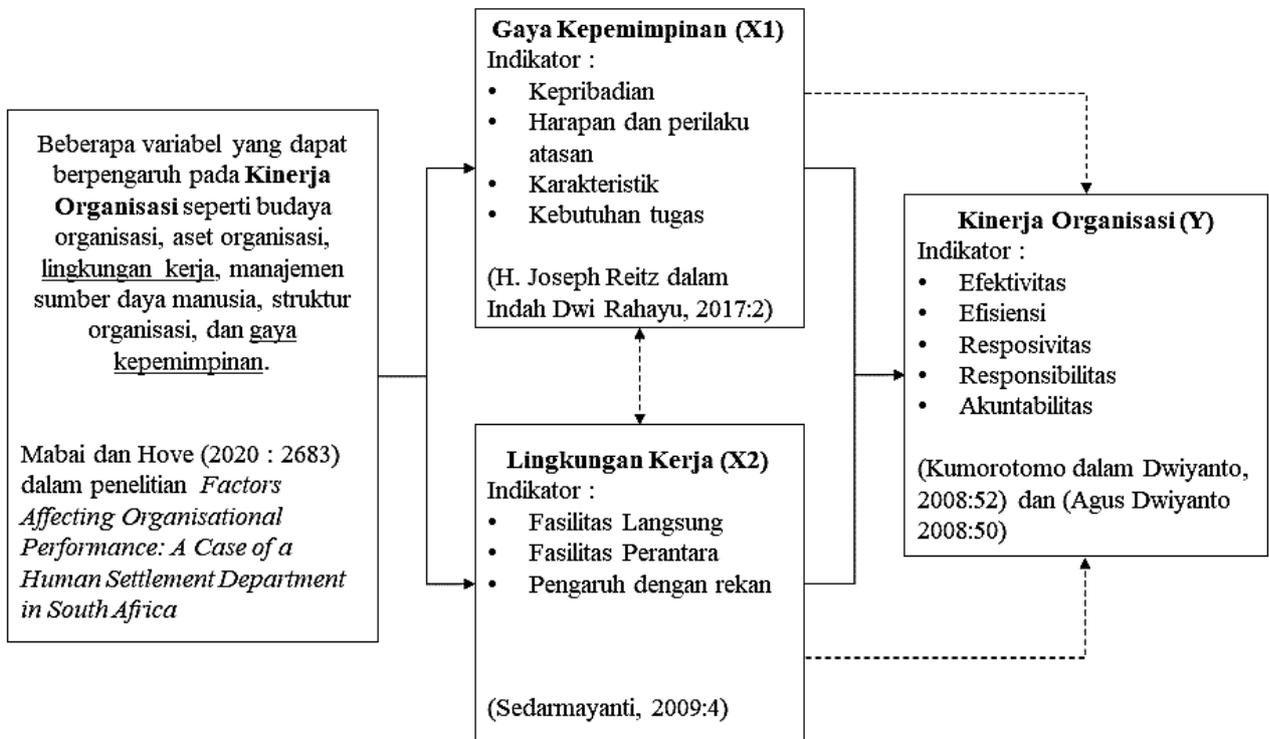
dalam organisasi berperan menjadi koordinator yang memimpin pengelolaan lingkungan kerja dan harus menguasai gaya kepemimpinan yang tepat sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.

Pemimpin harus mengambil gerakan awal agar tidak terjadi perpecahan dalam lingkungan kerja. Menurut Herwati dan Prayekti (dalam Nadeak 2018: 370) menyatakan gaya kepemimpinan etis melibatkan penggunaan otoritas dalam membantu aparatur di bawahnya untuk mengatasi nilai-nilai yang hadir dan bertentangan dalam lingkungan dan budaya kerja yang bergerak secara dinamis dan pesat.

Gaya kepemimpinan menjadi hal penting yang harus segera dilakukan untuk menentukan gerakan selanjutnya sebelum terjadi perbedaan yang menimbulkan konflik dalam organisasi.

### 1.5.11. Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



Keterangan : Secara Parsial ( - - - - )

Secara Simultan ( ——— )

### 1.6. Hipotesis

Sugiyono (2015 : 96) menyatakan hipotesis ialah suatu konsep jawaban sementara yang mengacu pada penyebab suatu masalah dalam penelitian, dimana penyebab suatu masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya dalam rumusan masalah. Dalam hal ini hipotesis diartikan sebagai kesimpulan sementara, karena jawaban baru didapatkan dari teori yang bersangkutan dan belum berdasarkan fakta empiris melalui proses pengumpulan data. Dengan demikian peneliti berdasar kerangka berpikir diatas mengajukan hipotesis sebagai berikut:

### 1.6.1. Hipotesis Minor

- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

**Gambar 1. 2 Hubungan X1 dengan Y**



- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

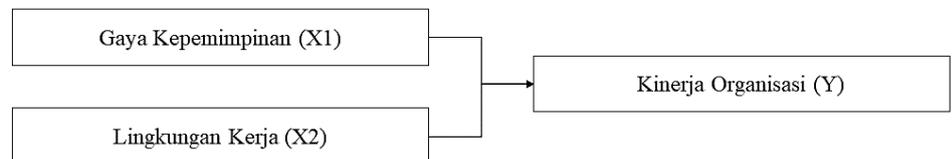
**Gambar 1. 3 Hubungan X2 dengan Y**



### 1.6.2. Hipotesis Mayor

- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

**Gambar 1. 4 Hubungan X1 dan X2 Terhadap Y**



:

## **1.7. Definisi Konsep**

Isi kuesioner dalam penyusunan kuesioner penelitian harus mencerminkan model dan masalah penelitian. Penelitian ini diawali dengan melakukan pendefinisian konsep variabel yang digunakan terlebih dahulu. Berikut definisi konsep variabel penelitian:

### **1.7.1. Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi ialah ketercapaian hasil kerja yang diperoleh suatu kelompok di suatu organisasi dengan mengupayakan eksekusi apa yang dibutuhkan pada pekerjaannya sesuai kondisi saat ini dengan sebaik mungkin selaras dengan tanggung jawab serta visi dan misi dalam organisasi untuk tercapainya tujuan kolektif organisasi.

### **1.7.2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai karakteristik yang dipakai pimpinan untuk memberikan pengaruh pada aparatur dibawah naungannya dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sumber daya menuju tujuan organisasi dan berorientasi dengan perilaku tugas serta perilaku pengaruh.

### **1.7.3. Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang mengelilingi aparatur mencakup segala macam pengaruh yang melibatkan isi organisasi dan berhubungan dengan kinerja organisasi untuk memberikan pelayanan publik yang prima

## **1.8. Definisi Operasional**

Definisi operasional sendiri menjadi petunjuk dan acuan dalam pelaksanaan cara pengukuran variabel. dengan melihat definisi operasional, seseorang akan mengetahui bagaimana pengukuran variabel. Dalam penelitian ini definisi operasionalnya, yakni:

### **1.8.1. Kinerja Organisasi**

Indikator dipergunakan dalam pengukuran kinerja organisasi pada penelitian ini adalah :

1. Efektivitas, yaitu rasionalitas teknis yang biasanya berisi misi, tujuan, nilai-nilai organisasi serta fungsinya sebagai agen pembangunan.
2. Efisiensi, yaitu pertimbangan terkait ketercapaian organisasi publik memanfaatkan faktor produksi, mendapatkan keuntungan dan tujuan.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan peka terhadap kebutuhan yang ada di masyarakat, dari penyusunan hingga pelayanan.
4. Responsibilitas, yaitu pelaksanaan aktivitas dari organisasi publik sudah dilaksanakan selaras dengan prinsip administrasi dan kebijakan yang sesuai serta dapat dipertanggungjawabkan.
5. Akuntabilitas, yaitu kegiatan serta kebijakan dalam organisasi publik tersebut dapat mempresentasikan kepentingan rakyat dengan maksimal.

### **1.8.2. Gaya Kepemimpinan**

Indikator dipergunakan dalam pengukuran gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah :

1. Kepribadian, latar belakang, bentuk nilai, pengalaman dan harapan yang akan berpengaruh pada pilihan kepemimpinan.

2. Perilaku dan harapan atasan, bentuk pemikiran dan upaya gaya kepemimpinan yang ditujukan kepada atasan dari para bawahan.
3. Karakteristik, bentuk gaya kepemimpinan yang akan digunakan dalam gerak pribadinya.
4. Kebutuhan tugas, dimana setiap tugas yang diberikan akan memiliki pengaruh penilaian dengan gaya kepemimpinan dari seorang atasan.

### **1.8.3. Lingkungan Kerja**

Indikator dipergunakan dalam pengukuran lingkungan kerja pada penelitian ini adalah :

1. Fasilitas langsung, bentuk dari sarana serta prasarana pekerja yang menunjang aktivitas kerja secara langsung.
2. Fasilitas perantara, bentuk sarana serta prasarana pekerja yang secara tidak langsung berdampak pada penunjang aktivitas kerja.
3. Pengaruh dengan rekan kerja, bentuk emosi, komunikasi atau pemikiran yang berdampak pada cara kerja teman sejawat.

## **1.9. Metode Penelitian**

Metode penelitian ialah pendekatan ilmiah guna mengumpulkan data dengan maksud tertentu. Metode ilmiah menunjukkan bahwa operasi penelitian didasarkan pada fitur ilmiah seperti bukti empiris, logika, serta sistematis.

### **1.9.1. Tipe Penelitian**

Berdasarkan tipe eksplanasi penelitian dapat dibedakan menjadi tiga tipe antara lain adalah penelitian deskriptif, asosiatif, dan komparatif. Tipe yang dipakai pada penelitian terkait “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi” menggunakan tipe penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:53) penelitian kuantitatif asosiatif mempunyai tujuan untuk mencari tahu hubungan antara dua variabel atau lebih.

## **1.9.2. Populasi dan Sampel**

### **1.9.2.1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi, di dalamnya terdapat subyek serta obyek dengan ciri dan kualitas tertentu yang kemudian dipilih oleh peneliti dalam rangka untuk dikaji lebih lanjut dan diambil kesimpulannya. Populasi yang dipakai pada penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang terdiri dari 93 aparatur.

### **1.9.2.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan anggota populasi. Sampel bersifat representatif dimana dianggap dapat mewakili populasi yang ada. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemadam Kebakaran kota bekasi sebanyak 93 orang maka untuk sampel akan digunakan sebagian dari jumlah aparatur tersebut. Dalam penentuan besar jumlah sampel yang akan dipakai, peneliti akan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5%.  $(e)^2$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

$e^2$  : person kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Tingkat kesalahan 5%.

$$n = \frac{93}{1 + 93(0,05)^2}$$
$$n = 75 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapati ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 75 responden. Pada penelitian ini, peneliti berhasil mengumpulkan sampel sebanyak 75 responden.

### **1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel adalah teknik yang dipakai untuk menentukan sampel yang akan digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2016: 81). Jenis teknik pengambilan sampel yang akan dipakai pada penelitian ini merupakan jenis *Simple Random Sampling* yang termasuk dalam Teknik *probability sampling*. Dimana *Simple Random Sampling* berusaha mengambil sampel secara acak dengan tidak memperhatikan lapisan/strata dalam populasi tersebut (Sugiyono 2016: 82).

### **1.9.4. Jenis dan Sumber Data**

Data sangat penting untuk penelitian, karena kebenarannya dalam menentukan dan memilih sumber data juga mempengaruhi keakuratan informasi dan data yang akan didapatkan. Dalam penelitian ini, sumber data dipisahkan menjadi dua kategori:

#### **1.9.4.1.Data Primer**

Data primer merujuk pada informasi pihak pertama oleh peneliti yang terkait dengan variabel minat yang diperoleh peneliti sebagai tujuan khusus penelitian. Sumber data primer yaitu seseorang yang diwawancarai dan kelompok fokus. Jika kuesioner disebarluaskan melalui internet, internet juga bisa dijadikan sebagai sumber data primer. Penelitian ini memakai data primer yang secara langsung diambil dari narasumber yakni Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

#### **1.9.4.2.Data Sekunder**

Data penelitian didapatkan oleh peneliti dengan cara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini biasanya sudah tersedia dan peneliti dapat menggali dan mengumpulkan informasinya. Data sekunder biasanya tidak dirancang khusus untuk pemenuhan keperluan penelitian tertentu.

#### **1.9.5. Skala Pengukuran**

Penelitian ini memakai skala likert dalam menentukan keputusan akhir dari setiap pernyataan yang diberikan pada responden atau sampel yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu *likert scale* atau skala likert yang diartikan sebagai skala penelitian yang dipakai guna mengukur sikap, perspektif atau pendapat, dengan demikian akan dipergunakan rentang skala empat :

**Tabel 1. 6 Rentang Skala**

<b>NO</b>	<b>RENTANG</b>	<b>GRADASI</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Skala 4	SS	Sangat Setuju
2	Skala 3	S	Setuju
3	Skala 2	TS	Tidak Setuju
4	Skala 1	STS	Sangat Tidak Setuju

### **1.9.6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, yaitu (dalam Sugiyono, 2016: 137) :

1. Interview/ wawancara

Strategi pengumpulan data ketika peneliti menginginkan untuk melaksanakan studi pendahuluan guna mengidentifikasi masalah yang perlu digali, serta apabila peneliti berkeinginan untuk mempelajari informasi dari responden secara mendalam ketika jumlah responden sedikit.

2. Kuesioner (Angket).

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data dengan melalui pemberian serangkaian pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis pada responden.

3. Observasi

Teknik ini jika dibandingkan dengan dengan teknik lainnya, observasi termasuk teknik pengumpulan data dengan karakteristik spesifik dan khusus, yaitu pengamatannya tidak dibatasi pada orang, namun bisa juga

pada objek alam lainnya. Observasi tersebut dilakukan dengan mengamati daerah penelitian secara langsung.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan yang dipakai yaitu kuesioner karena lebih efisien dan efektif. Serta dapat lebih memudahkan jika peneliti tahu variabel yang diukur dan yang dapat diharapkan dari responden.

### **1.9.7. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif dilakukan dengan memakai angka dan mengelompokkan ke dalam kategori tertentu atau secara statistik. Dengan demikian, telah dilakukan beberapa tahapan dalam analisis data dalam penelitian ini seperti:

#### **1. Koding**

Hasil kuesioner yang didapat dari responden selanjutnya ditandai dengan kode berupa angka. Hal tersebut dilakukan supaya proses pengolahan data menjadi lebih mudah.

#### **2. Tabel distribusi frekuensi**

Tabel ini berisikan data-data yang didapatkan melalui kuesioner kemudian dimasukan kedalam kerangka tabel yang sudah disiapkan. Selanjutnya akan dilakukan analisis dengan jawaban yang sudah ada. Kemudian dilakukan penyusunan tabel frekuensi sesuai dengan kategori tertentu kemudian diselaraskan dengan pertanyaan dalam kuesioner.

#### **3. Analisis Crosstab atau Tabulasi Silang**

Analisis dilakukan dengan tujuan mencari tahu hubungan diantara variabel dan bentuk yang disajikan dalam bentuk tabel dengan

kolom dan baris. Melalui analisis ini akan ditarik kesimpulan mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

#### 4. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Koefisien dipakai dalam membuktikan adanya hubungan antara variabel X1 terhadap variabel Y, variabel X2 terhadap variabel Y. Koefisien Rank Kendall dipakai pada data ordinal dengan rumus berikut:

$$r = \frac{2s}{N(N-1)}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi Rank Kendall

s : selisih diantara variabel

N : jumlah responden

Kemudian setelah dapat hasil dari perhitungan, dilanjut dengan uji signifikan menggunakan rumus berikut:

$$Z = \frac{r}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Keterangan :

z : nilai signifikan

r : nilai korelasi

n : jumlah responden

Selanjutnya hasil penelitian dikaitkan dengan harga z observasi, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $z$  dihitung  $> z$  table 1% maka sangat signifikan
- b. Jika  $z$  dihitung  $> z$  table 5% maka signifikan
- c. Jika  $z < z$  maka tidak signifikan

5. Koefisien Konkordansi ( $W$ ) Kendall

Digunakan untuk mengukur derajat tingkat hubungan diantara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja organisasi ( $Y$ ) dengan bersamaan melalui pengukuran ke himpunan-himpunan ranking masing-masing variabel yang diasosiasikan bersamaan. Rumus yang dipakai, yaitu:

$$W = \frac{S}{1/12k^2(N^3-N)-KET}$$

Keterangan

$W$  : koefisien konkordasi Kendall

$S$  : jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean RJ

$K$  : jumlah variabel yang diteliti

$N$  : banyaknya responden

$T$  : faktor korelasi rangking bersamaan

$\text{£}T$  : jumlah semua kelompok angka sama dalam masing-masing  $K$  ranking

Signifikan korelasi Kendall dalam pengujiannya dilakukan dengan menempatkan harga  $W$  ke rumus chi square, yaitu:

$$x^2 = K(N - 1)W$$

Keterangan

$x^2$ = test chi square

$K$ = banyaknya himpunan ranking perjenjangan

N= jumlah responden

W= koefisien konkordinasi Kendal

Hasil  $X^2$  dihubungkan dengan harga kritis chi square dengan rumus  $db = N-1$ .

#### 6. Koefisien Determinasi

KD ( $R^2$ ) menyatakan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (X) kepada naik turunnya nilai variabel lain (Y). Dalam penelitian ini penentuan koefisien determinasi menggunakan *software* SPSS v.25

Perhitungan ini dapat diketahui presentase pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y). Dimana jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen tergolong terbatas, sedangkan apabila semakin besar maka variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan.

#### 7. Uji Validitas

Instrumen penelitian ditentukan valid ketika data mengukur hal yang diharapkan serta mampu mengungkapkan hasil data dari variabel yang diteliti (Arikunto 2009: 72). Teknik yang digunakan dalam melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi skor pada setiap item dengan skor total dari jumlah tiap skor item.

Dwi Priyatno (2014:55) menjelaskan dalam penentuan apakah item pada setiap instrument valid atau tidak dapat dibuktikan dengan dua cara sebagai berikut:

1. Melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan item valid, sebaliknya jika lebih dari 0.05 maka item dinyatakan tidak valid

2. Melihat perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dengan syarat valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , kemudian apabila instrument tidak valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

Penentuan valid atau tidak validnya instrumen menggunakan metode perbandingan  $r_{hitung}$  (nilai dari korelasi pearson) dengan  $r_{tabel}$ . Kriteria validitas instrumen valid, jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , kemudian apabila instrument tidak valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

#### 8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu instrumen yang cukup terpercaya untuk dipakai dalam alat pengumpulan data-data dalam upaya mengukur kehandalan hasil pengukuran (Arikunto 2009: 86). Dalam uji reliabilitas dilakukan untuk meninjau konsistensi instrument ketika instrumen menunjukkan fenomena berdasarkan sekelompok individu walaupun dikerjakan dalam kurun periode yang berbeda. Dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan metode Alpha Cronbach's dimana sebaran kuesioner dinyatakan konsisten dan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Sebaliknya, sebaran kuesioner dinyatakan tidak konsisten dan tidak reliable apabila nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ .