

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Komandan Regu terhadap Kinerja Operasional Personil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu

Muh. Mustian¹, Nurul Hayat², Shoalihin³

^{1,3}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

²Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jul 28, 2026
Revised Aug 10, 2026
Accepted Aug 20, 2026

Keywords:

Situational Leadership
Operational Performance
Fire and Rescue Service
Team Commander
Human Resource Management

ABSTRACT

This study aims to enhance knowledge in the fields of human resource management and leadership, as well as to provide practical contributions toward improving the operational performance of the Fire and Rescue Service. The main issue addressed in this study concerns the operational performance of personnel at the Dompu Regency Fire and Rescue Service, including differences in preparedness levels among teams, variations in response speed when dealing with fire incidents, and inconsistencies in coordination and communication patterns during operations. This research employed a quantitative method with an explanatory (causal-comparative) approach. The study population consisted of all members of the fire brigade within the Fire and Rescue Service, totaling 40 personnel who were selected as respondents using a total sampling technique. Data were collected through observation and the distribution of physical questionnaires and were subsequently analyzed using SPSS. The results indicate that the situational leadership style of team commanders has a positive and significant effect on the operational performance of personnel at the Dompu Regency Fire and Rescue Service, with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$).

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Muh. Mustian,
Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia,
Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali I Dompu, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.
Email: mhmdmustian@gmail.com,

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Dompu merupakan daerah yang rentan terhadap kebakaran akibat faktor geografi dan padatnya pemukiman. Namun, pengelolaan sebelum dan sesudah kebakaran masih mengalami banyak kendala, seperti fasilitas yang kurang memadai, kesiapan alat, dan koordinasi operasi yang masih belum maksimal. Penelitian di daerah tersebut menunjukkan bahwa walaupun telah dilakukan sosialisasi dan pelatihan, efektivitas layanan pemadam kebakaran masih terhambat oleh keterbatasan dalam hal logistik serta koordinasi antar lembaga di Dompu.

Kepemimpinan adalah salah satu elemen penting untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi, terutama dalam organisasi pelayanan publik yang menghadapi risiko tinggi dan memerlukan respons yang cepat, seperti Dinas Pemadam Kebakaran. Dalam hal ini, seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, dan penentu efektivitas pekerjaan anggota di lapangan. Kinerja operasional anggota pemadam kebakaran sangat dipengaruhi oleh bagaimana arahan, koordinasi, dan dukungan yang diberikan oleh atasan langsung, terutama komandan regu yang merupakan pemimpin terdekat

dalam pelaksanaan tugas operasional. Kehadiran individu sebagai aset memainkan peran yang krusial dalam suatu organisasi, di mana kualitas individu yang bekerja di tempat tersebut memiliki dampak yang besar terhadap kesuksesan organisasi (Mahmud & Sopiah, 2022; Shoalihin et al., 2023; Mahmud et al., 2025; Putri & Septiani, 2025).

Dinas Pemadam Kebakaran memiliki jenis pekerjaan yang berbeda dari kebanyakan organisasi lainnya. Tugas dalam memadamkan api dan menangani bencana mengharuskan anggotanya untuk beroperasi dalam keadaan darurat yang berisiko tinggi, serta memerlukan ketepatan waktu, kerja sama antar tim, dan disiplin mengikuti perintah. Dengan demikian, kinerja operasional anggota tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada gaya kepemimpinan di tingkat organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dengan kondisi dapat mengakibatkan lambatnya proses pengambilan keputusan, kurangnya koordinasi antar tim, dan penurunan dalam kesiapsiagaan serta keselamatan kerja. Salah satu pendekatan dalam kepemimpinan yang dianggap sesuai untuk lingkungan kerja yang berubah-ubah dan menantang adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey (2010) dalam (Irpan et al., 2022) terbagi menjadi tiga kategori, yaitu perilaku yang berfokus pada tugas yang mencakup petunjuk dan pengarahan dari pemimpin, hubungan dukungan sosial dan emosional dari pemimpin, serta tingkat kematangan yang berkaitan dengan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja.

Kegiatan yang umum dilakukan oleh personel pemadam kebakaran adalah pertemuan singkat untuk pengaturan tugas dan penilaian situasi personel, pemeriksaan serta perawatan alat untuk memastikan semua fasilitas operasional dalam keadaan baik. Petugas juga melakukan latihan fisik dan simulasi pemadaman kebakaran secara rutin, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan respons, ketahanan fisik, dan kerjasama tim, yang merupakan elemen penting dalam situasi darurat. Di luar keadaan darurat, personel tetap dalam posisi siap sedia selama 24 jam. Ketika ada panggilan darurat, respons dilakukan dengan cepat dan terencana, sesuai dengan prosedur operasional standar. Tugas pemadam kebakaran tidak hanya terbatas pada memadamkan api, tetapi juga mencakup operasi penyelamatan, seperti evakuasi korban kecelakaan, penanganan bencana, serta mitigasi risiko lingkungan, termasuk penanganan hewan berbahaya. Dalam implementasinya, komandan regu perlu menunjukkan ketegasan dalam kondisi tertentu, tetapi juga harus mampu memberikan dukungan, panduan, dan pendelegasian tugas sesuai dengan kebutuhan anggota tim dan situasi di lapangan. Namun, dalam praktiknya di lapangan, masih terdapat sejumlah masalah yang berkaitan dengan kinerja operasional personil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu. Di antaranya perbedaan tingkat kesiapan antara tim, variasi dalam kecepatan tanggapan saat menghadapi kebakaran, serta ketidaksesuaian dalam pola koordinasi dan komunikasi selama operasi berlangsung.

Penelitian terdahulu oleh Akbar et al. (2023), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta", hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang diteliti oleh Febrian et al. (2023), "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat", hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian oleh Subroto (2021), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Surabaya", hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan antara gaya kepemimpinan situasional komandan regu terhadap kinerja operasional personil pemadam kebakaran, terutama di Kabupaten Dompu. Meskipun gaya kepemimpinan situasional telah diteliti secara luas, penelitian yang menghubungkan kepemimpinan situasional oleh komandan regu dengan kinerja operasional anggota di organisasi layanan darurat, terutama Dinas Pemadam Kebakaran di tingkat kabupaten, masih sangat minim, khususnya dalam konteks wilayah seperti Kabupaten Dompu. Dan belum ada studi empiris yang secara khusus meneliti pengaruh gaya kepemimpinan situasional dari komandan regu terhadap peningkatan kinerja operasional anggota. Penelitian sebelumnya lebih bersifat deskriptif dan cenderung berfokus pada gambaran umum

layanan, tanpa menganalisis hubungan antara perbedaan gaya kepemimpinan dan hasil operasional tim di lapangan.

Urgensi studi ini berhubungan dengan karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang bersifat mendesak, penuh risiko, dan memerlukan keputusan yang cepat, sehingga kepemimpinan di lokasi kejadian menjadi faktor kunci dalam keberhasilan operasional. Komandan regu memainkan peran penting dalam memandu dan memberi semangat kepada anggota tim, namun penelitian mengenai seberapa efektif gaya kepemimpinan situasional yang digunakan masih jarang dilakukan secara ilmiah.

Kebaruan penelitian ini berfokus pada dampak dari gaya kepemimpinan situasional pada tingkat kepemimpinan operasional komandan regu terhadap hasil kerja personil pemadam kebakaran di Kabupaten Dompu, dengan memperhatikan sifat tugas yang berisiko tinggi serta kebutuhan untuk merespons dengan cepat. Analisis ini secara khusus mengeksplorasi gaya kepemimpinan situasional dari komandan regu di lembaga pemadam kebakaran di tingkat kabupaten, dengan perhatian khusus pada kinerja operasional personil di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi kepemimpinan situasional dalam lingkungan kerja yang berhubungan dengan keadaan darurat dan risiko tinggi, yang hingga saat ini masih jarang dibahas dalam kajian kepemimpinan di sektor publik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan, serta memberikan sumbangsih praktis untuk peningkatan kinerja operasional Dinas Pemadam Kebakaran.

2. KAJIAN TEORI

Teori SOBC

Pendekatan yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequence), yang merupakan pengembangan dari teori perilaku klasik. Teori ini melihat bahwa tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh rangsangan, kondisi internal, respons tingkah laku, serta akibat dari tingkah laku tersebut (Sulastri, 2025). Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan situasional komandan regu berperan sebagai rangsangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Tujuan dari rangsangan ini adalah untuk memicu perubahan positif dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor personil sebagai bagian dari organisme, yaitu individu yang menerima dan memproses informasi dari gaya kepemimpinan situasional. Perubahan internal yang diharapkan dapat menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik, seperti peningkatan efisiensi, ketepatan waktu, disiplin, dan merespon cepat saat terjadi kebakaran.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard berlandaskan pada interaksi antara beberapa aspek berikut: jumlah arahan dan instruksi yang disampaikan oleh pemimpin, tingkat dukungan emosional dan sosial yang diberikan oleh pemimpin, serta tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikut yang terlihat saat menjalankan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu (Siagian et al., 2022). Hersey dan Blanchard mengemukakan indikator gaya kepemimpinan situasional sebagai berikut: (1) *Telling*, (2) *Selling*, (3) *Participating*, (4) *Delegating*.

Kinerja Operasional Personil

Kinerja operasional adalah hasil dari semua aktivitas yang dilakukan oleh pengelola atau tindakan aktual yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh staf sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam sebuah lembaga perusahaan atau organisasi. Kinerja operasional yang optimal merupakan salah satu elemen yang sangat krusial dalam usaha sebuah lembaga perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan efisiensi (Ojahan et al., 2025). Indikator Kinerja Operasional Personil menurut Attalia et al. (2022) indikator dari kinerja operasional personil adalah sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Komitmen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang memanfaatkan populasi dan sampel sebagai sumber data, kemudian akan diproses dengan berbagai alat analisis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah ada sebelumnya (Pamungkas & Pohan, 2024). Penelitian ini

menerapkan pendekatan eksplanatori (*causal-comparative*) karena bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan situasional dari komandan regu (X) terhadap kinerja operasional anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu (Y). Metode ini dipilih karena variabel yang diteliti dapat diukur secara angka dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen bisa diuji dengan metode statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota tim pemadam kebakaran yang berada di dinas pemadam kebakaran, dengan total sebanyak 40 anggota yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 orang di mana seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling (Putri et al., 2024). Teknik ini digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh anggota personel yang berjumlah 40 orang di dinas pemadam kebakaran Kabupaten Dompu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer dikumpulkan dengan cara langsung dari responden yang adalah Personil di Dinas Pemadam Kebakaran melalui distribusi kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh melalui literatur, artikel ilmiah, dan sumber daring yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari observasi langsung, dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu, penyebaran kuesioner, yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1–5 yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) selain itu terdapat dokumentasi, untuk menambah informasi yang didapat dari pengamatan dan kuesioner.

Teknik analisis yang digunakan dalam studi ini ditentukan berdasarkan jenis variabel dan tujuan dari pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS sebagai alat untuk menganalisa data (Hidayah et al., 2020). Pemilihan metode ini memungkinkan penelitian untuk menghasilkan bukti empiris yang sah dan memberikan landasan praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta kinerja staf Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Penelitian ini menjadikan kinerja operasional personil dan pengaruh gaya kepemimpinan situasional komandan regu di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu sebagai objek utamanya. Untuk mendukung penelitian tersebut, responden yang dilibatkan mencakup seluruh anggota tim pemadam kebakaran di instansi terkait yang berjumlah total 40 personel. Karakteristik para responden ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga honorer, yang keseluruhannya dipilih menggunakan teknik *total sampling* sehingga seluruh populasi tersebut ditarik secara langsung menjadi sampel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Situasional (X)

Item	Nilai (R Hitung)	Perbandingan	Nilai (R Tabel)	Keterangan
1	0,544	>	0,312	Valid
2	0,757	>	0,312	Valid
3	0,629	>	0,312	Valid
4	0,733	>	0,312	Valid
5	0,585	>	0,312	Valid
6	0,856	>	0,312	Valid
7	0,763	>	0,312	Valid
8	0,771	>	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel data yang disajikan di atas diperoleh nilai r hitung di antara 0,544 hingga 0,856 yang lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel $DF (N-2) = 38$ yaitu sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X) di atas adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Operasional Personil (Y)

Item	Nilai (R Hitung)	Perbandingan	Nilai (R Tabel)	Keterangan
1	0,684	>	0,312	Valid
2	0,816	>	0,312	Valid
3	0,701	>	0,312	Valid
4	0,805	>	0,312	Valid
5	0,733	>	0,312	Valid
6	0,762	>	0,312	Valid
7	0,578	>	0,312	Valid
8	0,790	>	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel data yang disajikan di atas diperoleh nilai r hitung di antara 0,578 hingga 0,816 yang lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel DF (N-2) = 38 yaitu sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item variabel Kinerja Operasional Personil (Y) di atas adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Operasional Personil	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X) dan Kinerja Operasional Personil (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,854 dan 0,875 yang lebih besar dari nilai standar Cronbach's Alpha 0,60, dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen variabel memenuhi karakteristik reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Situasional	40	19	40	31,18	5,178
Kinerja Operasional Personil	40	17	40	31,60	5,252
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat disimpulkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 19 sedangkan nilai maksimum sebesar 40 dan nilai rata-rata sebesar 31,18 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,178
- 2) Variabel Kinerja Operasional Personil (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 17 sedangkan nilai maksimum sebesar 40 dan nilai rata-rata sebesar 31,60 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,252.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
(Constant)	1,566	0,126
Gaya Kepemimpinan Situasional (X)	-0,217	0,829

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,829 yang lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		Sig.
	Statistic	Df (N)	
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,969	40	0,336
Kinerja Operasional Personil	0,961	40	0,176

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji Shapiro Wilk diatas, diketahui nilai signifikansi untuk variabel X sebesar 0,336 dan variabel Y sebesar 0,176. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji R Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,651 ^a	0,424	0,409	4,037

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji R square diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,424 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan Situasional secara parsial mampu menjelaskan variabel Kinerja Operasional Personil sebesar 42,4% sedangkan sisanya 57,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	11,007	2,791	0,008
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,661	5,292	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (t) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,292 > 2,204$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional Personil (Y).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Operasional Personil

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh komandan regu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja operasional personil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu. Ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi, pengalaman, serta kesiapan anggota dapat meningkatkan efektivitas kerja personil di lapangan. Dalam konteks pemadaman kebakaran yang memiliki risiko tinggi, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi sangat penting karena setiap situasi darurat memerlukan keputusan yang cepat, koordinasi yang baik, serta kemampuan anggota untuk disiplin dan responsif.

Penerapan kepemimpinan situasional yang dilakukan oleh komandan regu terlihat dari kemampuannya memberikan instruksi yang jelas dalam situasi darurat, mendukung dan memotivasi anggota saat menghadapi tekanan, serta melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan jika memungkinkan. Fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan ini membuat anggota merasa lebih diperhatikan, dihargai, dan yakin dalam menjalankan tugas. Hal ini membuat personil lebih siap menghadapi situasi darurat, dapat bekerja sama dengan baik, dan memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap tugas yang dilaksanakan.

Di samping itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh tidak hanya pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis personil. Dalam menjalankan tugas pemadaman kebakaran, anggota sering kali menghadapi tekanan fisik dan mental akibat berbagai risiko keselamatan, batasan waktu, dan tuntutan penyelamatan. Oleh karena itu, komandan regu yang bisa menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kondisi anggota dapat membantu meningkatkan motivasi, rasa aman, dan semangat kerja petugas. Situasi ini pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja operasional secara keseluruhan.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori Stimulus-Organism-Behavior-Consequence, di mana gaya kepemimpinan situasional berperan sebagai stimulus yang diberikan pemimpin

kepada anggota organisasi. Stimulus ini mempengaruhi organisme, yaitu aspek internal anggota seperti motivasi, kesiapan untuk bekerja, kepercayaan diri, dan sikap kerja. Kemudian, kondisi internal tersebut menghasilkan perilaku kerja berupa peningkatan kedisiplinan, ketepatan dalam bertindak, kemampuan koordinasi, dan respons yang cepat dalam menghadapi keadaan darurat. Akhirnya, dampak dari semua ini adalah meningkatnya efektivitas dalam pelaksanaan operasi pemadaman kebakaran serta mutu pelayanan publik terhadap masyarakat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional sangat relevan diimplementasikan pada organisasi yang memiliki karakter bekerja yang dinamis dan penuh tekanan, seperti Dinas Pemadam Kebakaran. Dalam situasi darurat, komandan regu seharusnya tidak menggunakan satu gaya kepemimpinan secara kaku, melainkan harus bisa menyesuaikan pendekatan berdasarkan kesiapan anggota dan kompleksitas dari situasi yang dihadapi. Komandan regu yang terlalu otoriter dapat mengurangi partisipasi anggota, sementara komandan regu yang terlalu longgar dapat menurunkan disiplin kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara memberikan arahan dan dukungan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja operasional petugas.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Akbar et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggota dalam menjalankan operasi. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian tersebut terletak pada kesamaan temuan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas anggota organisasi. Selain itu, kedua penelitian juga menekankan pentingnya peran komandan regu dalam menciptakan koordinasi, motivasi, dan disiplin di antara anggota dalam menyelesaikan tugas operasional.

Namun, terdapat perbedaan antara studi ini dan penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2023). Penelitian yang sebelumnya lebih menekankan dampak metode kepemimpinan secara umum terhadap kinerja para anggota, sementara studi ini lebih terfokus pada gaya kepemimpinan situasional dalam konteks pemadam kebakaran yang menghadapi risiko dan tekanan kerja yang sangat tinggi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan perhatian lebih pada kemampuan komandan regu untuk beradaptasi dengan kondisi anggota dalam keadaan darurat.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tugas anggota di lapangan. Kesamaan antara kedua penelitian terletak pada temuan yang menekankan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan komandan regu dalam memandu dan mendukung anggota. Keduanya juga menegaskan bahwa kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja operasional. Namun, perbedaan terdapat pada fokus studi. Penelitian Febrian et al. (2023) lebih berfokus pada efektivitas kerja secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus menggali kinerja operasional staf pemadam kebakaran, yang mencakup kecepatan reaksi, kemampuan dalam keadaan darurat, dan koordinasi selama operasi penyelamatan. Penelitian ini juga lebih menekankan aspek kesiapan kerja anggota sebagai bagian dari pengaruh kepemimpinan situasional.

Selanjutnya, hasil studi ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2021), yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja anggota dalam operasi. Persamaan dengan penelitian Subroto (2021) adalah keduanya menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. Kedua studi juga mengungkapkan bahwa seorang komandan yang dapat memberikan arahan dan pengawasan secara efektif akan menghasilkan kinerja anggota yang lebih baik. Di sisi lain, perbedaan terdapat pada objek dan konteks penelitian. Penelitian Subroto (2021) dilakukan di lingkungan organisasi yang berbeda dengan karakter pekerjaan yang tidak seintensif pekerjaan di pemadam kebakaran. Sementara itu, penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu yang memiliki tuntutan kerja cepat, risiko tinggi, dan membutuhkan koordinasi lapangan yang kuat. Oleh karena itu, studi ini memberikan tambahan kontribusi mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan situasional di organisasi yang menangani bencana dan situasi darurat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah faktor krusial dalam meningkatkan kinerja operasional personil pemadam kebakaran. Kepemimpinan yang adaptif dapat memperbaiki kesiapan kerja, disiplin, kerjasama tim, dan respons anggota dalam menghadapi situasi darurat. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis yang

kuat terhadap teori SOBC dan kontribusi praktis bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu dalam meningkatkan gaya kepemimpinan serta efektivitas layanan kepada masyarakat.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komandan regu perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap kondisi personil dan situasi di lapangan. Diharapkan komandan regu dapat memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, motivasi dalam bekerja, serta pengawasan yang sesuai dengan tingkat kesiapan personil. Selain itu, Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu harus memperkuat program pelatihan untuk kepemimpinan, komunikasi tim, serta manajemen situasi darurat bagi para komandan regu agar dapat mengelola personel dengan efektif. Dengan penerapan gaya kepemimpinan situasional yang tepat, diharapkan kinerja operasional anggota akan semakin meningkat dan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan lebih optimal, cepat, dan profesional.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional komandan regu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional personil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik cara penerapan kepemimpinan situasional oleh komandan regu, semakin tinggi pula kinerja operasional personil dalam menjalankan tugas pemadaman, penyelamatan, dan pelayanan kepada masyarakat. Temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan komandan regu untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kesiapan personil dapat meningkatkan motivasi, disiplin, tanggung jawab, dan efektivitas kerja anggota di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Dompu terus berusaha meningkatkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi melalui program pelatihan dan pembinaan bagi para komandan regu, sehingga mereka mampu menyesuaikan cara kepemimpinan dengan kondisi personil dan situasi kerja di lapangan. Selain itu, diharapkan komandan regu dapat memberikan bimbingan, dorongan, dan pengawasan yang efektif, sehingga kinerja operasional personil semakin baik. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja operasional personil agar hasil penelitian dapat lebih komprehensif dan mendetail.

REFERENSI

- Akbar, R. S., Irawan, P. R., Rahman, E., Taryanto, T., & Fa'uzobihi, F. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2061–2066. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13139>
- Febrian, W. D., Asrida, W., Ahmatang, A., & Yasnita, Y. (2023). Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Hidayah, N., Utari, W., & W., N. M. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen*, 4(4), 664–678. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.380>
- Irpan, I., Adriansyah, M. A., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 180. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7227>
- Mahmud, M., & Sopiah, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6459>
- Mahmud, M., Subhan, E. S., & Paroli, P. (2025). The influence of transformational leadership style and organisational culture on employee performance mediated by organisational commitment. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3). https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2025.v15i3.006
- Ojahan, S., Alie, M., & Yustini, T. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan security PT. Trimegah Bagun Persada, Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22, 396–406. <https://repository.uigm.ac.id/id/eprint/3920/>
- Pamungkas, A., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk. *Jurnal Widya*, 5, 620–634. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.293>
- Putri, R. N., & Septiani, M. (2025). Peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung. *JAMBURA: Economic Education Journal*, 7(3).

- <https://doi.org/10.37479/jeej.v7i3.30443>
- Putri, S., Deasy, S., Bastira, J., & Ginting, L. (2024). Hubungan resiko pekerjaan dengan kecelakaan kerja pada petugas pemadam kebakaran dinas Kota Medan. *Jurnal Kedokteran Ibnu Sina*, 13(2), 152–156. <https://doi.org/10.30743/jkin.v13i2.719>
- Shoalihin, S., Mahmud, M., & Hayat, N. (2023). Effects of transformational leadership on employee performance in business organizations: A systematic literature review. *Brilliant International Journal of Management and Tourism (BIJMT)*, 3(2). <https://doi.org/10.55606/bijmt.v3i2.1274>
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SD Swasta Hatari. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 3821–3829. <https://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/971>
- Subroto, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. 1(*Senima 10*), 329–338. <https://digilib.unkhair.ac.id/2695/>
- Sulastri, R. (2025). Meningkatkan produktivitas kerja melalui pelatihan: Studi pada unit rawat inap RSUD Dompu. *BERNIAGA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 49–58. <https://jurnal.mnwtambora.com/niaga/article/view/5>
- Syari, D. W. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT Garam (Persero) Indonesia.